

**ДОЗВІЛ ЯК ОСОБЛИВИЙ СПОСІБ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ
У СФЕРІ ПРАВООХОРОНИ**

Мельничук Р. В.

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
ПВНЗ «Європейський університет»
<https://orcid.org/0009-0006-0095-5650>*

Дозвіл у сфері забезпечення дисципліни праці в правоохоронних органах застосовується як спосіб нормативного впорядкування відповідного трудо-правового режиму (вітчизняними правниками [див., напр.: 1, с. 496; 2, с. 215] у цілому відноситься до переліку основних видів способів правового регулювання (далі – ПР) суспільних відносин), що в практичній дійсності постає особливим юридичним прийомом, за якого норма-дозвіл надає суб'єктові законну можливість вибору між кількома варіантами поведінки (передусім – вчинити дію або утриматися від неї) у межах визначених законодавством умов, процедур і цілей. Отже, на відміну від припису та заборони (тобто імперативних способів ПР дисципліни праці (далі – ДП) в зазначених органах публічної служби), дозвіл не містить наказового веління і не встановлює категорій «обов'язкового» чи «забороненого», а окреслює межі правомірної свободи вибору певної дії (бездіяльності), рішення. Поряд із тим, слід відзначити, що окреслена свобода не може набувати ознак довільності поведінки, адже вона постає нормативно-правовим чином визначеним простором варіативності поведінки учасників відносин у сфері забезпечення ДП.

Таким чином, у контексті розглядуваного питання важливо наголосити, що дозвіл як спосіб ПР ДП в правоохоронних органах: по-перше, не може ототожнюватися з приватноправовою самостійністю суб'єкта-адресата дозволяючої норми; по-друге, є елементом діючої системи субординації та проявляється у: а) забезпеченні правового захисту працівника (службовця) і утвердженні його процесуальної суб'єктності в процедурах застосування до нього заходів дисциплінарного впливу; б) установленні меж і форм дискреції уповноважених посадових осіб у ситуаціях, коли механічний припис щодо конкретної поведінки був би неефективним або непропорційним в контексті правових засад (передусім принципів правових засад) механізму ПР ДП в розглядуваних органах виконавчої влади.

Зважаючи на викладене, а також особливості методів ПР у сфері праці та зайнятості [див., напр.: 3, с. 268; 4, с. 33–36; 5, с. 11–15], можемо дійти думки, що хоча на сьогодні дозвіл як спосіб ПР вкрай обережно застосовується в процесі упорядкування трудо-правового режиму забезпечення ДП в правоохоронних органах, слід констатувати, що його значення важко недооцінити, адже цей спосіб ПР:

1) формує мінімально необхідну широту вчинення захисних дій (бездіяльності) працівника у процесі вирішення питання про застосування щодо нього заходів дисциплінарного впливу, зокрема: право надати пояснення та подати докази; заявити клопотання; користуватися правничою допомогою; оскаржити рішення, обрати інші засоби захисту та ін.;

2) забезпечує варіативність поведінки працівника або керівника, коли реальні обставини дійсності не завжди повністю урегульовані законодавством (тобто, керівник може діяти за обставинами, не виходячи за межі компетенції та вимог законності та верховенства права);

3) забезпечення індивідуалізації дисциплінарного впливу, враховуючи, що такий вплив потребує урахування вимог пропорційності (тобто врахування тяжкості дисциплінарного проступку, форми вини, наслідків, попередньої поведінки тощо).

Відтак, розглядуваний спосіб ПР ДП не тотожний загальній свободі дій працівника та суб'єкта дисциплінарної влади, хоча й містить елемент відносної свободи, обмеженої визначеними критеріями. По-перше, реалізація дозволу можлива лише в межах компетенції адресата норми-дозволу відповідно до ч. 2 ст. 19 Конституції України, а поза цими межами посилення на дозвіл втрачає свою законність й може розумітись як неправомірне втручання, зловживання чи безпосередньо – порушення ДП. По-друге, дозвіл може використовуватись лише для досягнення цілей функціонування правоохоронного органу та підтримання правопорядку в межах дисциплінарного режиму, а його застосування з мотивів неправомірного тиску на працівника є несумісним із призначенням цього інструменту упорядкування зазначених правовідносин. По-третє, вибір конкретного дозволеного варіанта поведінки на практиці повсякчас має бути обґрунтованим, тобто пояснюваним через об'єктивну потребу саме такого рішення чи дії. По-четверте, реалізація дозволу (передусім у частині подання пояснень, клопотань, скарг тощо) повинна бути дієвою, а не зведеною до формальності за результатом застосування норми законодавства.

Таким чином, як можемо переконатись, дозвіл в ПР ДП в правоохоронних органах України постає окремим прийом нормативного формування юридичної конструкції, за якої норма законодавства надає суб'єктові (працівнику, суб'єкту дисциплінарної влади) законну можливість обрати один із кількох варіантів поведінки (вчинити дію

або утриматися від неї) у межах наперед визначених умов, процедур і цілей діяльності у сфері забезпечення ДП. Отже, за своєю природою дозвіл не тотожний поняттю свободи, будучи пов'язаним із регулятивним окресленням дозволеної поведінки, спрямованої на досягнення мети забезпечення ДП, постаючи в цьому сенсі як:

1) суб'єктивне право працівника, а передусім можливість діяти в інтересах свого захисту, участі, забезпечення процедурної рівноваги тощо (компенсує ризики субординації у відповідній сфері);

2) владне повноваження суб'єкта дисциплінарної влади, що виявляється у можливості обирати правомірні управлінські дії у межах компетенції.

Література:

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с
2. Загальна теорія держави і права : підручник / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.
3. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 592 с.
4. Феленко С. О. Окремі питання співвідношення централізованого та договірного методів правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія : Право*. 2013. Вип. 20. С. 31–37.
5. Ярошенко О. М. Метод правового регулювання соціально-трудових відносин. *Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 24–25 вересня 2010 р.) / за ред. проф. В. С. Венедіктова. Харків : ХЕПУ, 2010. С. 11–15.