

**ПОНЯТТЯ ПРИНЦИПОВИХ І НОРМАТИВНИХ ПРАВОВИХ
ЗАСАД МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПРАВОПОРЯДКУ**

Мельничук Роман Васильович,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри державно-правових дисциплін

ПВНЗ «Європейський університет»

м. Київ, Україна

<https://orcid.org/0009-0006-0095-5650>

Аналізуючи наявну наукову літературу [див., напр.: 1, с. 118; 2; 3] можемо помітити, що вітчизняними науковцями цілком обґрунтовано підкреслюється, що суб'єкти публічно-правових і приватноправових повноважень мають діяти виключно відповідно до вимог права, узгоджуючи свої владні рішення із засадничими ідеями чинного правопорядку. При цьому ігнорування означеної вимоги призводить до того, що їхні дії та рішення перестають бути актами влади у правовій державі (у сенсі вимог ч. 2 ст. 19 Конституції України) й набувають рис свавілля, що є несумісним із природою правової держави. Додатково юристи-трудовики наголошують, що влада не може суперечити власним завданням, оскільки за таких умов вона втрачає функціональну спроможність і перетворюється на зловживання повноваженнями [4, с. 504]. У цьому ж контексті зазначимо, що запобігати таким негативним проявам влади покликаний належно функціонуючий механізм правового регулювання, а безпосередньо у сфері праці та зайнятості – механізм правового регулювання дисципліни праці (далі – ДП) в цілому та в органах правопорядку зокрема. Між тим, необхідно констатувати, що вирішальним в цьому сенсі є не сам факт існування такого механізму, а його функціонування на основі системи правових засад, які дотепер ще не були предметом окремої наукової розвідки, а відтак – є питанням, що потребує дослідження

В цілому, розкриваючи правові засади сучасного механізму правового регулювання ДП в органах правопорядку, насамперед доцільно відзначити, що їх комплекс утворюють принципові та нормативні правові засади, які методологічно недоцільно ототожнювати, адже їх розрізнення дає змогу осмислювати відповідний механізм не як просту сукупність приписів, а як цілісне правове утворення, у якому вирішальне значення має не кількість чи формальна «якість» окремих норм чинного законодавства, а логіка їх взаємодії (головним чином, внутрішня організація, ієрархія та цільова

спрямованість). Тобто, як убачається, саме ці властивості визначають реальну дієвість правового регулювання, тоді як існування суто комплексу норм у сфері ДП (навіть досконалих за формою) не гарантує ефективного функціонування механізму правового регулювання ДП в органах правопорядку.

Розглядаючи сутність принципових засад механізму правового регулювання ДП в органах правопорядку, зазначимо, що вони становлять ціннісно-методологічний фундамент цього механізму, головним чином: об'єктивують основні принципи права; окреслюють межі належного дисциплінарного впливу; визначають критерії його правомірності; визначають мінімальні стандарти якості правового регулювання в означеній сфері. У цьому контексті принципові засади постають взаємопов'язаною сукупністю керівних ідей, для яких характерно, що вони: 1) вміщують в собі істотні вимоги багаторівневої системи принципів правового регулювання ДП в органах правопорядку; 2) окреслюють безпосередній зв'язок спеціальних принципів правового регулювання ДП з розглядуваним механізмом правового регулювання ДП в органах правопорядку.

Отже, можемо дійти висновку, що ключовими серед принципових засад є інституційні засадничі ідеї правового регулювання ДП, які випливають не стільки з норм трудового законодавства, скільки із системи усталених суспільних цінностей і правових ідей відповідного історичного періоду [див., напр.: 5, с. 190, 346] та знаходять об'єктивне відображення у принципах права, що застосовуються у процесі упорядкування відносин у сфері забезпечення ДП. Саме тому інституційні принципи наразі вміщують у своєму змісті конкретизовані вимоги загальноправових, міжгалузевих і галузевих засад щодо впорядкування відносин у сфері ДП в органах публічної служби загалом та в органах правопорядку зокрема.

Поряд із тим позитивно-правовий фундамент механізму правового регулювання ДП утворюють нормативні правові засади, через які принципові засади набувають юридично визначених форм і стають придатними до безпосередньої практичної реалізації. Осмислюючи сутнісний зміст цієї групи правових засад механізму правового регулювання ДП в органах правопорядку, відзначимо, що вона охоплює комплекс норм різної юридичної сили, які забезпечують визначеність правил і стандартів ДП, заходів дисциплінарного впливу, підстав і умов застосування таких заходів, правового статусу працівника в межах дії режиму ДП та гарантій захисту його прав і законних інтересів у дисциплінарному провадженні, а також статусу суб'єкта дисциплінарної влади й меж здійснення ним відповідних повноважень. Також слід зауважити, що визначальною рисою цих засад є не їх формальна наявність у законодавстві, а системна узгодженість із принциповими засадами (оскільки принципи права обмежують широту дискреції

суб'єкта нормотворчої діяльності [див., напр.: 5, с. 172–173]), вибудованість відповідно до ієрархії джерел правового регулювання та дієвість, зокрема забезпечена можливістю застосування державного примусу.

Відтак, узагальнюючи викладене у цій науковій розвідці, зазначимо, що правові засади регулювання ДП в органах правопорядку України охоплюють сукупність принципів і норм, які визначають належний зміст та механізм забезпечення дії відповідного режиму ДП (насамперед у контексті його нормативно-правового забезпечення). З урахуванням вимог цих засад правове регулювання ДП в розглядуваних органах публічної служби має гарантувати визначеність стандартів належної поведінки службовців, інституційно-організаційну здійсненність дисциплінарних вимог, реальний баланс між переконанням і примусом, а також переважно превентивно-відновлювальну спрямованість дисциплінарного впливу. Крім того, необхідно наголосити й на тому, що розглядувані правові засади виконують спрямовувальну функцію щодо суб'єктів нормотворення, оскільки окреслюють чіткі межі здійснення дій та прийняття рішень щодо побудови ефективної й справедливої моделі ДП в органах правопорядку, узгодженої із загальноправовими та трудово-правовими цінностями, і при цьому слугують запобіжником від перетворення інституту ДП на засіб довільного або суто репресивного управлінського впливу в межах кадрової політики в органах правопорядку.

Література:

1. Герасимчук Р.В. Поняття публічного порядку як об'єкта адміністративно-правового регулювання. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2022. № 3. С. 115–120. doi:10.32631/v.2022.3.10.
2. Полонка І.А. Правомірна поведінка: теоретичний аналіз основних складників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 2. С. 19–21.
3. Рушак І.В. Публічний порядок як правова категорія: доктринальний аналіз. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Вип. 86, Ч. 5. С. 409–414. doi:10.24144/2307-3322.2024.86.5.60.
4. Щербина В.І., Сіроха Д.І., Соцький А.М. Трудове право України: підручник; 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Вид-во Людмила, 2025. 680 с. doi:10.32751/Labour_law2025.
5. Божко В.М. Теорія правового регулювання оплати праці: дис. ... д-р прав юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2013. 422 с.