

ІМПЕРАТИВНІ СПОСОБИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

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 наукову літературу, у якій розкривається сутнісний зміст і видова структура методів правового регулювання (далі – ПР) у сфері праці, можемо констатувати, що низкою вітчизняних юристів-трудо-в-і-к-ів ці методи тлумачаться передусім як прийоми, серед яких основне місце займають імперативний та диспозитивний методи [див., напр.: 1, с. 54; 2, с. 185–186]. Відзначимо, що для цих методів властиві відповідні способи ПР, які застосовуються також й у процесі ПР дисципліни праці (далі – ДП) (зокрема в органах у сфері правоохорони). Поряд із тим, у межах дослідження ПР ДП саме в правоохоронних органах (далі – ПО) найбільш вагомим є імперативний метод ПР, що передбачає перева-жання імперативних способів упорядкування відносин у цій сфері.

Розглядаючи імперативний метод ПР, зауважимо, що його сутність полягає в односторонньому публічно-владному нормативно-правовому визначенні належної, допустимої та забороненої поведінки учасників трудових (насамперед службово-трудо-в-их) відносин у зазначених ор-ганах публічної служби. У цьому контексті імперативний метод відобра-жає специфіку службово-трудо-в-их відносин, у яких ДП виступає не фа-культативною цінністю, що досягається лише шляхом упорядкування суспільних відносин у сфері публічної служби та/або управління персо-налом, а юридично забезпеченою умовою спроможності ПО належним чином виконувати публічні функції, а держави – реалізовувати право-охоронну функцію та інші функції у сфері правоохорони.

Серед імперативних способів ПР ДП, найбільш поширеним є *притис*, яке є юридичним прийомом, використання якого дозволяє суб'єкту пра-вотворення позитивно вибудовувати належний стан нормативно-право-вого забезпечення, що визначає межі допустимого, а також обов'язкові стандарти дії, порядок їх реалізації та відповідні юридичні наслідки не-дотримання відповідного зобов'язання. Його сутність полягає у покла-денні на адресата юридичного обов'язку (головним чином – *зо-б-ов'язання*) діяти певним чином у визначених умовах, у визначені

строки та/або за встановленою процедурою, причому обов'язок набуває характеру нормативно гарантованої вимоги, а не факультативної управлінської рекомендації. Таким чином, такий спосіб ПР як припис: 1) окреслює стандарт належної поведінки, містячи чітку установку щодо того, що саме працівником має бути виконано, в якій послідовності, в яких межах, з яким рівнем належності; 2) визначає обов'язковість виконання правомірних управлінських рішень, розподіляє компетенцію і відповідальність, забезпечує синхронізацію дій підрозділів і посадових осіб ПО, посилюючи потенціал керованості персоналом відповідного органу публічної служби; 3) визначає стандарт діяльності суб'єкта дисциплінарної влади, а саме визначаючи обов'язкові процедурні дії у відносинах щодо забезпечення ДП.

Окремо слід відзначити, що з огляду на особливості функціонування ПО в Україні, припис як один з основних способів ПР ДП в цих органах виконавчої влади має відповідати щонайменше трьом вимогам, які постають гарантіями недопущення спотворення відповідних установок, а саме перетворення їх у неправові (суто управлінські) веління: 1) чітка визначеність і передбачуваність зобов'язань, у результаті чого адресат повинен об'єктивно мати можливість повністю зрозуміти, що саме від нього вимагається і які наслідки настануть у разі порушення взятого ним зобов'язання; 2) установка у вигляді припису має бути похідною від широти повноважень адресата; 3) зобов'язання встановлюється на нормативно-правовому рівні тим суб'єктом правотворення, який є повноважним використовувати такий спосіб ПР в конкретних питаннях й щодо конкретного кола осіб.

Аналізуючи *заборону* як наступний імперативний спосіб ПР ДП у ПО, зауважимо, що ним наразі постає суттєвий прийом упорядкування відносин у сфері забезпечення ДП, за допомогою якого певна норма виключає конкретні моделі поведінки з меж правомірних дій (бездіяльності) та рішень, покладаючи на адресата негативний юридичний обов'язок обов'язково утриматися від визначених дій. Між тим, слід відзначити, що сутнісно заборони в сфері забезпечення ДП створюються не з метою забезпечення існування нормативних підстав для притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, а для профілактики дисциплінарних проступків та нівелювання кадрових ризиків належного функціонування ПО та реалізації правоохоронної функції держави.

З викладеного випливає, що використання заборони як одного з основних імперативних способів ПР ДП в ПО характеризується наявністю певних меж використання цього способу регулятивного впливу, а саме: 1) передбачуваність заборони, а саме забезпечення умов нормативно-правового забезпечення дії механізму ПР ДП, за яких має забороняючі установки, що містяться в конкретній нормі, будуть сформульована так,

щоб адресат міг відокремити допустиму дію (бездіяльність, рішення) від недопустимої без залежності від ситуативної волі керівника; 2) цільова обґрунтованість заборони, адже будь-які заборони вважаються виправданими лише тоді, коли вони узгоджені із принципами права та служать законній меті правового режиму забезпечення ДП в ПО, а також дозволяють ефективно здійснювати таким органам виконавчої влади їх функції; 3) містить вимоги щодо: а) пропорційності наслідків порушення заборони, оскільки будь-яке порушення норми-заборони її адресатом не означає автоматизму максимально суворого дисциплінарного стягнення за відповідний проступок, а враховувати тяжкість, наслідки, форму вини, контекст, а також контекст вчинення порушення заборони; б) обов'язковості накладання стягнення за порушення заборони лише на підставі відповідної процедури розгляду дисциплінарного провадження, яка забезпечує перевірюваність обставин порушення, передбачає дійсну реалізацію права бути вислуханим, мотивованість рішення про накладання дисциплінарного стягнення, що може бути оскаржено в адміністративному чи судовому порядку.

Узагальнюючи викладене в цій науковій розвідці, відзначимо, що систему імперативних способів ПР ДП в ПО утворюють два базові способи ПР у сфері публічного адміністрування, а саме припис і заборона. При цьому припис (зобов'язування) у цьому контексті виступає юридичним прийомом, який дає змогу нормотворцю позитивно конструювати нормативний порядок, зокрема: визначати межі допустимого в поведінці службовця; встановлювати обов'язкові стандарти поведінки в ПО; закріплювати процедури реалізації дисциплінарного впливу; визначати юридичні наслідки невиконання встановленого обов'язку. Заборона, натомість, упорядковує відповідні відносини шляхом вилучення певних моделей поведінки зі сфери правомірного, покладаючи на адресата обов'язок негативного характеру – безумовно утримуватися від визначених дій або від конкретного способу (чи форми) їх вчинення.

Література:

1. Іншин М.І. Особливості правового регулювання державної служби України. *Право і безпека*. 2002. № 2. С. 52–56.
2. Яковлева Г.О. Поняття та особливості методу правового регулювання права соціального забезпечення. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Вип. 1. С. 182–192.