

Враховуючи всі ці обставини, для роботодавця оформлення трудових відносин більш вигідним є через укладання цивільно-правових договорів, при цьому слід враховувати, що послуги (роботи) за цивільно-правовим договором фізична особа без реєстрації як підприємця може надавати не частіше трьох разів на рік.

Отже, роблячи свідомий вибір щодо оформлення трудових відносин, роботодавець повинен брати до уваги той факт, що в умовах зростання відповідальності за порушення законодавства про працю, посилення повноважень органів державної влади щодо здійснення контролю за додержанням законодавства про працю, проведення інспекційного відвідування та невідвізного інспектування, всі ці аспекти набули додаткової актуальності через намагання приховати трудові правовідносини укладанням договорів ЦПХ. У разі встановлення таких фактів накладається штраф за фактичний допуск працівника до роботи без укладання трудового договору в розмірі 30 мінімальних заробітних плат за кожен такий договір.

Список бібліографічних посилань:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (з наст. змінами і доп.). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. (з наст. змінами і доп.). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

УДК 347(477)(075. 8)

Володимир Андрійович КРОЙТОР,

професор кафедри цивільного права та процесу факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, професор

ORCID: <http://orsid.org/0000-0002-1849-5721>

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ПРОПОРЦІЙНОСТІ В ГОСПОДАРСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

Однією із запропонованих законодавцем новел в господарському процесі є нормативне закріплення і визначення принципу пропорційності (п.6 ч.3 ст. 2 та ст. 15 ГПК України). Принцип пропорційності у процесі розгляду господарських справ має застосовуватись судом з урахуванням судової практики Європейського суду з прав людини. Вказівки про принцип пропорційності можливо знайти у різних формулюваннях багатьох національних і наднаціональних правових систем. Він визнається загальним принципом права Європейського Союзу. У Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, на відміну від права Європейського Союзу, принцип пропорційності прямо не закріплений. Незважаючи на це, він є одним із найважливіших принципів, який, мабуть, найбільш часто застосовується у практиці ЄСПЛ (1, с. 68-69).

Так, зазначений принцип широко використовується ЄСПЛ при перевірці правомірності обмежень прав людини на рівні національних правопорядків. Так, у справі «Оджалан (ocalan) проти Турції» ЄСПЛ зазначив, що усім ЄСПЛ притаманний пошук справедливого балансу між вимогами загального інтересу

суспільства та вимогою захисту особистих фундаментальних прав (2). При цьому, при дослідженні правомірності обмежень прав людини ЄСПЛ застосовується так званий тест на пропорційність, що включає в себе декілька складових, зокрема з'ясування: 1) чи передбачені обмеження прав людини, що мали місце, законом; 2) якою була мета обмеження відповідних прав; 3) чи була встановлена мета обмеження прав людини легітимною; 4) чи були застосовані обмеження співмірні із такою метою і чи не порушився при цьому баланс приватних інтересів конкретної особи та загального публічного інтересу (3, с. 38).

Не є новим принцип пропорційності для цивільного процесу Європейського Союзу. Так, у ст. 7 Європейської процедури вирішення дрібних спорів зазначено, що «багато держав-членів запровадили спрощені процедури цивільного судочинства для вирішення дрібних спорів, оскільки витрати, пов'язані з розглядом цих справ, повинні бути пропорційними розміру позовних вимог» (4, с. 144). Спрощена процедура покликана сприяти забезпеченню ідеї доступності судового захисту, при збереженні гарантій справедливого судового захисту (4, с. 162), тобто певного балансу (пропорційності). Отже, у цьому випадку йдеться про пропорційність предмета спору, ціни позову та обсягу судової діяльності.

Зміни, які відбулися в господарському процесуальному законодавстві передбачають нормативне закріплення пропорційності господарського судочинства. Так, у відповідності до ст. 15 ГПК України, суд визначає в межах, встановлених цим Кодексом, порядок здійснення провадження у справі відповідно до принципу пропорційності, враховуючи: завдання господарського судочинства; забезпечення розумного балансу між приватними й публічними інтересами; особливості предмета спору; ціну позову; складність справи; значення розгляду справи для сторін, час, необхідний для вчинення тих чи інших дій, розмір судових витрат, пов'язаних із відповідними процесуальними діями, тощо.

Принцип пропорційності як такий, що належить до загальновизнаних принципів міжнародного права, що відбиває необхідність дотримання необхідного балансу інтересів при втручанні держави у приватноправову сферу. Але як будь який інший загально-правовий принцип він потребує своєї деталізації на рівні окремих галузей права, зокрема й на рівні господарського процесу. Принцип пропорційності має бути спрямований на забезпечення розумного балансу приватних і публічних інтересів у сфері відправлення правосуддя у господарських справах, відповідно до чого під час розгляду справи у порядку господарського судочинства та ухваленні рішення у справі цілі обмежень прав людини повинні бути істотними, а засоби їх досягнення – обґрунтованими і мінімально обтяжливими для осіб, чиї права обмежуються.

Для того, щоб принцип пропорційності був втілений в тканину реально функціонуючого господарського судочинства, він повинен бути закріплений в галузевому законодавстві. Стосовно принципу пропорційності це означає його включення до ГПК України, причому не тільки шляхом відтворення в нормах ГПК України, але через розвиток і конкретизацію з урахуванням специфіки її реалізації в окремих інститутах господарського судочинства. Маємо констатувати, наступне положення – змістом принципу пропорційності, як і будь-якого іншого принципу господарського судочинства, є відповідні положення, котрі закріплені у відповідних нормах ГПК України.

Список бібліографічних посилань:

1. Старженецкий В. В. Россия и Совет Европы: право собственности. М.: Городец, 2004.
2. Постановление Европейского суда по правам человека от 12. 05. 2005 «Дело «Оджалан (ocalan) против Турции» URL: [https://www. lawmix. ru/abrolaw/5263?page=2](https://www.lawmix.ru/abrolaw/5263?page=2).
3. Цивільний процес: навч.посіб. для здобувачів вищ. освіти / [К. В. Гусаров, М. В. Жушман, С. О. Кравцов та ін.]. Х.: Право, 2017.
4. Європейська процедура вирішення дрібних спорів (Регламент (ЄС) № 861/2007 Європейського парламенту та Ради від 11 липня 2007 р. про запровадження Європейської процедури вирішення дрібних спорів) // Ізарова І. О. Науково-практичний коментар до цивільного процесуального законодавства Європейського Союзу: перші загальноєвропейські процедури розгляду і вирішення цивільних та комерційних справ транскордонного характеру – видачі Європейського судового наказу й вирішення дрібних спорів. Частина 1. Київ: Дакор, 2016.

Валерий Александрович КРУГЛОВ,

профессор кафедры правовых дисциплин филиала в г. Минске учреждения образования «Российский государственный социальный университет», полковник милиции в отставке (Республика Беларусь)

О ПОНЯТИИ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Проблемам исследования понятий юридической ответственности, посвящено достаточно много публикаций. Мы также не ушли от этих проблем и высказывали неоднократно свое мнение о понятиях юридической, уголовной и административной ответственности. В настоящей публикации мы обратимся к понятию дисциплинарной ответственности и, не вдаваясь в длительную дискуссию, сделаем попытку убедить читателя, что указанное понятие будет научно обоснованно толковать через понятие общественное отношение.

Дисциплинарная ответственность может быть реализована только при наличии трех взаимосвязанных составляющих:

- 1) совершение работником дисциплинарного проступка;
- 2) затребование письменного объяснения работника, рассмотрение и принятие решения о применении к работнику, совершившему дисциплинарный проступок мер дисциплинарного взыскания, либо об освобождении от дисциплинарного взыскания;
- 3) исполнение принятого решения.

При совершении дисциплинарного проступка, что является только лишь основанием, дисциплинарной ответственности, возникают правоотношения между данным работником и нанимателем, которые урегулированы Трудовым законодательством Республики Беларусь. В указанной публикации мы не собираемся дискутировать по поводу наименований наниматель или руководитель, работник или наемный работник, или служащий, работа или служба и т. д. Такая дискуссия приведет только к путанице в наших исследованиях. Для данной публикации будем считать тот, кто предоставляет