

Так, згідно з пунктом 2 статті 43 Основ законодавства України про охорону здоров'я, у невідкладних випадках, коли існує реальна загроза життю хворого, згода хворого або його законних представників на медичне втручання не потрібна.

Отже, суб'єктом права на медичну допомогу є фізична особа незалежно від її громадянського стану (громадяни України, іноземці та особи без громадянства) та соціального статусу (внутрішньо переміщені особи, малозабезпечені особи, бездомні громадяни та безпритульні діти тощо).

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ОБТЯЖУЮЧИХ ТА ПОМ'ЯКШУЮЧИХ ОБСТАВИН ВЧИНЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ

*Подорожній А.Ю.,
викладач кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету
внутрішніх справ*

Аналіз норм чинного законодавства України, яке визначає правові засади притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, дає можливість констатувати той факт, що в ньому існує чимала кількість прогалин. Варто відзначити, що наявність прогалин у чинному законодавстві, в тому числі і тому, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є явищем хоча і негативним, однак водночас воно є можливим і неминучим, як із суб'єктивної, так і об'єктивної точки зору. Так, відзначаючи конкретні недоліки правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, окрему увагу слід приділити тому, що в нормах чинного КЗпП відсутні положення, які б визначали пом'якшуючі та обтяжуючі обставини здійснення дисциплінарного проступку. Зазначене, беззаперечно, потребує негайного усунення шляхом внесення відповідних змін до законодавства.

На нашу думку, пом'якшуючі обставини – це встановлені в ході службового розслідування відомості, які свідчать про менший ступінь вчиненого дисциплінарного проступку, що, у свою чергу, дають підстави для застосування до нього більш м'якого дисциплінарного стягнення. Пом'якшення покарання може відбуватися в межах одного виду покарання чи ж у обранні іншого, більш

м'якого виду покарання за альтернативної санкції. До пом'якшуючих обставин, на нашу думку, слід віднести:

- самостійне визнання працівником свого дисциплінарного проступку, та надання ним повної інформації про вчинені дії;
- працівнику вдалось самостійно у короткі терміни усунути наслідки свого дисциплінарного проступку;
- добровільне відшкодування працівником збитків, які були заподіяні ним;
- наявність у працівника утриманців (дітей-інвалідів або інших осіб, які не можуть самостійно себе обслуговувати та знаходяться на повному утриманні цієї особи);
- працівник, що вчинив дисциплінарний проступок, бере активну участь у проведенні службового розслідування;
- вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника (лише за умови, якщо працівник не усвідомлював, що його дії є неправомірними);
- ідеальна поведінка працівника у минулому, відсутність дисциплінарних стягнень у минулому.

Звісно, вказаний нами перелік пом'якшуючих обставин притягнення працівників для дисциплінарної відповідальності не претендує на вичерпність, однак їх запровадження, на нашу думку, матиме важливе значення, з точки зору якісного покращення гарантій прав працівника, що вчинив дисциплінарний проступок та притягується до відповідальності. Втім, закріпити у чинному законодавстві лише пом'якшуючі обставини буде несправедливим, а тому поряд із ними варто окреслити і обтяжуючі обставини. В свою чергу, під останніми слід розуміти обставини, які засвідчують підвищену небезпечність дисциплінарного проступку й дають підстави для застосування до нього більш суворого покарання. До обтяжуючих обставин слід віднести:

- працівник під час здійснення дисциплінарного проступку перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння;
- вчинення одного і того ж дисциплінарного проступку протягом короткого періоду часу;
- завдання дисциплінарним проступком збитків не лише підприємству (установі, організації), а й іншим працівникам;
- умисне введення в оману осіб, які проводять службове розслідування;
- некоректна поведінка щодо інших осіб, в тому числі і тих, що проводять службове розслідування.

Підсумовуючи все указане вище можемо з упевненістю констатувати, що закріплення пом'якшуючих та обтяжуючих обста-

вин вчинення дисциплінарного проступку є додатковою гарантією як для захисту трудових прав працівника, так і для самого роботодавця, оскільки, усвідомлюючи наявність тих чи інших обставин, останній матиме змогу обрати більш справедливий вид дисциплінарного стягнення до особи, яка вчинила неправомірні дії.

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Севастьяненко К. О.,

*здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

Економічні процеси, які наразі відбуваються в Україні, докорінно змінюють теоретичні погляди на сутність оплати праці як соціально-економічної та правової категорії. Визначення її сутності завжди належало до основних методологічних завдань юридичної та економічної наук. Учених-економістів, зазвичай, більше цікавить матеріальний зміст оплати праці, а для юристів важливим є розкриття в цій царині прав та обов'язків сторін правовідносин, зокрема виявлення правової форми оплати праці.

У своїх монографічних працях науковці дійшли висновку, що при дослідженні оплати праці переплітаються правовий, економічний та соціальний аспекти. Так, в економічному аспекті оплата праці є однією з вузлових категорій відповідної галузі знань. Як економічна категорія вона з'явилася при зародженні капіталізму в період розвитку ринку праці, коли робоча сила стала товаром. З точки зору економіки, оплату праці охарактеризувати однозначно неможливо. У теоріях неринкової економіки її розглядають як частку працівника в створеному ним прибуткові; прихильники ринкової економіки – як ціну робочої сили. Соціальний аспект виражається в тому, що оплата праці є провідним інструментом соціальної політики, тому що визначає рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя загалом і кожної людини окремо. Тобто сутність оплати праці визначається тією роллю, яку вона має відігравати в реалізації соціальних прав людини і, перш за все, її права на працю.

Розкриваючи ж правовий аспект оплати праці, перш за все, слід зосередити увагу на визначенні та з'ясуванні співвідношення термінів «оплата праці» і «заробітна плата». У науці трудового права думки з приводу вказаних дефініцій розділилися. Одні вчені вважають їх схожими, але не ідентичними та розділяють за обся-