

УДК 349.2:33

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.12.25>**Роман Грищенко,**викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИНЦИПІВ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України визначено та надано характеристику принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Виділено три ключові групи принципів: 1) загальноправові принципи (принципи законності та гуманізму); 2) окремі галузеві принципи трудового права (принцип заборони дискримінації, принцип визначеності трудової функції, принцип забезпечення охорони праці і здоров'я працівників); 3) інституціональні принципи. Наголошено, що ключовими загальноправовими принципами, на яких ґрунтується не тільки інститут дисциплінарної відповідальності, а й уся правова система нашої держави, є законність та гуманізм. У контексті дисциплінарної відповідальності, принцип законності проявляється в тому, що сам факт застосування інституту повинен відбуватися в рамках та порядку, визначених законодавством. Відповідно до принципу визначеності трудової функції працівник має право на розуміння обсягів праці, виконання якої від нього вимагають. Даний момент повинен бути чітко прописаний у трудовому договорі, що укладається між працівником та роботодавцем. Крім того, обсяг та специфіка роботи мають відповідати компетенції та спеціалізації працівника. Невизначеність трудової функції може привести до фактичного незрозуміння працівником змісту своєї роботи і, як наслідок, порушення умов трудового договору. З'ясовано, що принцип позасудового застосування заходів дисциплінарної відповідальності виражається в тому, що відносини в межах даного інституту виникають та існують поза офіційним імперативним регламентом. Тобто, заходи дисциплінарного впливу застосовуються до працівника в межах конкретного підприємства, установи чи організації на підставі рішення роботодавця. Визначено, що сутність принципу широти дисциплінарної влади уповноваженої особи розкривається в тому факті, що усі питання, пов'язані із застосуванням інституту дисциплінарної відповідальності, цілком віднесені до компетенції роботодавця або спеціально створеного ним органу. Тобто саме роботодавець визначає наявність у складі конкретного діяння ознак дисциплінарного проступку та необхідність застосовувати до працівника заходів юридичного впливу.

Ключові слова: принцип, правові принципи, відповідальність, дисциплінарна відповідальність, трудове право.

Постановка проблеми. Дисциплінарна відповідальність, як системний інститут трудового права, крім нормативної основи, тобто положень законодавчих та підзаконних нормативних актів, якими регулюються окремі питання інституту в цілому, також має відповідне ідейне підґрунтя. Існують ключові положення, концептуальні засади притягнення особи до дисциплінарної відповідальності, її правового статусу, а також загального функціонування інституту, які у правничій теорії об'єднуються поняттям «принцип права». Натепер склалася ситуація, коли принципи дисциплінарної відповідальності визначаються у різних нормах чинного законодавства України. Тобто для їх виділення необхідно проаналізувати досить великий масив нормативного матеріалу.

Невизначеність та низький рівень наукової розробленості питання принципів дисциплінарної відповідальності ускладнює розуміння того, на яких ідеях інститут фактично ґрунтується, що, беззаперечно, має негативне як теоретичне, так і практичне значення. Крім того, відсутність чіткого окреслення загальної групи принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві стає серйозною перешкодою в процесі формування якісної нормативної бази інституту.

Стан дослідження. Окремі питання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності розглядали низка вчених. Зокрема, їм приділяли увагу: В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, Ю.Ю. Івчук, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, С.С. Лукаш, Л.В. Могілевський, В.І. Нікітінський, О.М. Обушенко,

А.Ю. Подорожній, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, В.М. Скобелкін, А.М. Слюсар, В.І. Шербина, О.М. Ярошенко та інші. Водночас більшість дослідників досить поверхнево розглядає даний інститут, залишивши поза своєю увагою ряд проблемних питань, серед яких обов'язково слід назвати проблему принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві.

Метою статті є визначення та надання характеристики принципам дисциплінарної відповідальності у трудовому праві

Виклад основного матеріалу. Розкриваючи зміст основного питання, перш за все зазначимо, що серед правників на тепер немає єдиної думки щодо поняття принципів дисциплінарної відповідальності, у зв'язку з чим ми пропонуємо власне, доктринальне визначення. Отже, принципи дисциплінарної відповідальності – це визначені суспільством та нормативно закріплені керівні ідеї інституту дисциплінарної відповідальності, які визначають його особливості, напрями розвитку, а також відображають специфіку застосування.

Класифікуючи принципи дисциплінарної відповідальності, необхідно урахувати багатоманітність правових засад у цілому. Розподіл всього масиву принципів права здійснюється за допомогою різних критеріїв, але одним із найбільш поширених є сфера дії правових засад. Відповідно до цього класифікаційного аспекту, усі принципи поділяються на групи залежно від місця в системі права, об'єкта, до якого вони безпосередньо належать. Так, на думку багатьох науковців, принципи права поділяються на: 1) загальноправові (загальні чи основні), притаманні всім галузям права, відображають природу права в цілому; до загальноправових принципів, як правило, відносять принципи законності, верховенства права, справедливості, юридичної рівності, соціальної свободи, соціального і громадянського обов'язку тощо; 2) міжгалузеві принципи права – це засади, що притаманні декільком спорідненим галузям права, визначають їхній характер і напрями подальшого розвитку (частіше за все трапляються у сфері процесуального права); 3) галузеві принципи права – засади, що притаманні певній галузі права, визначають її характер і напрями подальшого розвитку; 4) принципи інститутів права – це засади, що покладені в основу побудови певного інституту права, визначають його особливості [1, с. 44].

Отже, беручи до уваги той факт, що досліджуваний у роботі інститут є правовим, а тим більше входить до складу окремої галузі права, робимо висновок, що його дія ґрунту-

ється не тільки на принципах дисциплінарної відповідальності безпосередньо, а й на принципах галузі, до складу якої він входить, та принципах права взагалі. Таким чином, до ключових засад дисциплінарної відповідальності слід віднести: 1) загальноправові принципи; 2) окремі принципи трудового права; 3) інституціональні принципи, які у свою чергу поділяються на: принципи юридичної відповідальності взагалі; принципи дисциплінарної відповідальності безпосередньо.

Ключовими загальноправовими принципами, на яких ґрунтується не тільки інститут дисциплінарної відповідальності, а й уся правова система нашої держави, є законність та гуманізм. У контексті дисциплінарної відповідальності принцип законності проявляється в тому, що сам факт застосування інституту повинен відбуватися в рамках та порядку, визначених законодавством. Наприклад, до особи, яка порушила дисципліну праці, можна використати виключно ті заходи дисциплінарного впливу, що передбачені законодавством. Крім того, уповноважені особи, які беруть участь у правовідносинах з приводу аналізу винності діяння працівника та накладення на нього дисциплінарних стягнень, зобов'язані провадити свою діяльність у межах наданих їм законом прав. Цей момент чітко приписано в пункті 22 частині 1 статті 92 Конституції України, де вказано, що виключно законами нашої держави визначаються діяння, що є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

Не менш важливим є принцип гуманізму. В юридичній літературі можна виділити різні погляди з приводу змісту принципу гуманізму. Цей принцип є однією з головних конституційних засад нашої держави. Відповідно до статті 3 Основного Закону людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Таким самим чином принцип гуманізму відображається в рамках дисциплінарної відповідальності. З цього приводу необхідно зазначити, що, хоча інститут передбачає певне обмеження прав особи, яку притягають до дисциплінарної відповідальності, її ключові свободи не можуть порушуватись ніяким чином. Тобто навіть за умови вчинення таким суб'єктом дисциплінарного проступку, останній має право на гуманне та людяне ставлення до себе та своїх законних інтересів.

Наступну велику групу принципів, на яких ґрунтується дисциплінарна відповідальність, становлять галузеві принципи трудового права. Нами свідомо було відзначено той факт, що інститут ґрунтується на окремих засадах трудової сфери. Слід пам'ятати, що дисциплінарна відповідальність становить лише невелику частку правовідносин, які входять до предмета трудового права. Натомість принципи даної галузі є керівними засадами для всіх структурних елементів останньої. У зв'язку з цим об'єктивно далеко не кожен галузевий принцип трудового права має відношення до сфери функціонування дисциплінарної відповідальності. Водночас окремі керівні засади зазначеної галузі правового регулювання встановлюють деякі особливості досліджуваного інституту.

У положеннях нормативних актів принципи трудового права не закріплюються, через що виникає необхідність аналізу доктринальних джерел, аналіз яких показав, що підходи до визначення та класифікації принципів галузі трудового права досить різноманітні. Утім, ми вважаємо, що конкретно дисциплінарна відповідальність ґрунтується на: принципі заборони дискримінації; принципі визначеності трудової функції; принципі забезпечення охорони праці і здоров'я працівників [2]. Відповідно до першого принципу трудові права усіх громадян є рівними. Зокрема, положеннями статті 2-1 КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності і таке інше. У контексті дисциплінарної відповідальності даний принцип проявляється в тому, що притягнення будь-якої особи до дисциплінарної відповідальності повинне відбуватися з урахування аспектів її особистості, перелічених у статті 2-1 КЗпП.

Відповідно до принципу визначеності трудової функції працівник має право на розуміння обсягів праці, виконання якої від нього вимагають. Цей момент повинен бути чітко прописаний у трудовому договорі, що укладається між працівником та роботодавцем. Крім того, обсяг та специфіка роботи мають відповідати компетенції та спеціалізації працівника. Невизначеність трудової функції може привести до фактичного нерозуміння працівником змісту своєї роботи і, як наслідок, порушення умов трудового

договору. Останній момент є негативним явищем як для працівника, так і для роботодавця, адже внаслідок невиконання своїх функціональних обов'язків першим другий може зазнати суттєвих фінансових та матеріальних витрат. Крім цього, невизначеність трудової функції є підставою, яка виключає винність діяння працівника. Таким чином, притягнення особи до дисциплінарної відповідальності у разі невиконання або порушення нею умов трудового договору має спиратися на те, що працівник розуміє умови, специфіку та порядок виконання покладеної на нього роботи. Тобто необхідна наявність факту попереднього роз'яснення та розкриття трудової функції.

Третім галузевим принципом, який також стосується дисциплінарної відповідальності, є принцип забезпечення охорони праці і здоров'я працівників. Він походить зі статті 153 КЗпП, відповідно до якої на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. У рамках дисциплінарної відповідальності це означає, що працівника не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, якщо він вчинив дисциплінарний проступок через невідповідність умов праці належному рівню, наприклад, у тих ситуаціях, коли його життя і здоров'ю загрожує небезпека. У цьому разі незабезпечення роботодавцем належних умов праці виключає винність дисциплінарного проступку. Іншими словами, настання дисциплінарної відповідальності можливе лише у разі невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків та за умови виконання роботодавцем свого обов'язку щодо забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці.

Останню групу принципів становлять безпосередньо інституціональні засади дисциплінарної відповідальності. При цьому ми розподілили їх на дві групи, а саме: загальні принципи, притаманні явищу юридичної відповідальності взагалі; принципи, на яких ґрунтується конкретно дисциплінарна відповідальність. Необхідність запропонованої класифікації виходить із того, що досліджуваний інститут також є різновидом юридичної відповідальності в її класичному, вихідному вигляді. У зв'язку з цим принципи, на яких ґрунтується остання, також мають відношення до дисциплінарної відповідальності.

Існують різні наукові погляди на проблематику принципів юридичної відповідальності в цілому. Наприклад, велика кількість вчених підтримують позицію, відповідно до якої основними принципами юридичної від-

повідальності є законність, справедливість та гуманізм [3, с. 28]. Водночас В. В. Серета, окреслюючи принципи дисциплінарної відповідальності, визначає вихідні засади юридичної відповідальності та відносить до них: принцип обґрунтованості дисциплінарної відповідальності; справедливості; швидкості настання дисциплінарної відповідальності, презумпції невинуватості; доцільності дисциплінарної відповідальності тощо [4, с. 20]. Ми у свою чергу пропонуємо до принципів юридичної відповідальності в її класичному вигляді віднести п'ять основних засад.

1) Принцип презумпції невинуватості, на нашу думку, є одним із головних. Він ґрунтується на конституційних положеннях, а його зміст полягає в тому, що жодного працівника не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності, якщо його вина в установленому законом порядку не доведена.

2) Відповідно до принципу обґрунтованості застосування до працівника дисциплінарних заходів впливу повинно бути доцільним, тобто засновуватись на рішенні уповноваженої особи, прийнятому з обов'язковим дослідженням і наступним урахуванням тяжкості дисциплінарного проступку, ступеня вини працівника, наявності порушень дисципліни праці в минулому тощо.

3) Принцип невідворотності та індивідуальності дисциплінарного покарання зумовлює обов'язок кожного без винятку працівника нести відповідальність за вчинений ним проступок. Окрім цього, така відповідальність має виключно особистий характер.

4) Принцип пропорційності виражається в тому, що використання до працівника заходів дисциплінарного впливу має співвідноситись із тяжкістю вчиненого ним дисциплінарного проступку.

5) Принцип рівності дисциплінарної відповідальності консолідується із загальноправовим принципом гуманізму та галузевим принципом заборони дискримінації. Його сутність полягає в тому, що в процесі реалізації інституту дисциплінарної відповідальності жодна особа не може мати будь-які привілеї. Крім того, відповідно до іншої сторони цього принципу, не можна притягнути особу до дисциплінарної відповідальності на підставі її особистих якостей, зокрема: кольору шкіри, громадянства, національності, стану здоров'я тощо.

Наряду із загальними принципами дисциплінарної відповідальності, які притаманні їй як різновиду юридичної відповідальності, ми вважаємо за доцільне також виділити принципи досліджуваного інституту безпосередньо. Їх наявність зумовлюється характерними особливостями дисциплінарної відповідальності, пов'язаними із системною

приналежністю інституту до трудової галузі права. З огляду на вказані аспекти ми виділили такі принципи: позасудового застосування заходів дисциплінарної відповідальності; обмеженості заходів дисциплінарного впливу; широти дисциплінарної влади уповноваженої особи.

Принцип позасудового застосування заходів дисциплінарної відповідальності виражається в тому, що відносини в межах даного інституту виникають та існують поза офіційним імперативним регламентом. Тобто застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу застосовується в межах конкретного підприємства, установи чи організації на підставі рішення роботодавця. Водночас працівник має гарантоване Конституцією України право захищати свої порушені права в судовому порядку. Однак застосування ним судового захисту в будь-якому разі буде здійснюватися після притягнення такого суб'єкта до дисциплінарної відповідальності за місцем виконання трудових функцій.

Відповідно до принципу обмеженості заходів дисциплінарного впливу по відношенню до працівника можуть бути застосовані виключно ті юридичні санкції, які визначені загальнотрудовим законодавством або спеціальними нормативними актами: статутами, положеннями тощо.

Сутність принципу широти дисциплінарної влади уповноваженої особи розкривається в тому факті, що всі питання, пов'язані із застосування інституту дисциплінарної відповідальності, цілком віднесено до компетенції роботодавця або спеціально створеного ним органу. Тобто саме роботодавець визначає наявність у складі конкретного діяння ознак дисциплінарного проступку та необхідність застосовувати до працівника заходів юридичного впливу. Крім того, відповідно до принципу широти дисциплінарної влади, роботодавець має право застосовувати заходи дисциплінарного впливу на свій розсуд відповідно до ситуації, яка склалась, наприклад: застосувати до працівника догану, коли є реальні підстави для застосування більш суворого стягнення.

Висновки

Завершуючи представлене наукове дослідження, слід констатувати, що вказаний нами перелік принципів дисциплінарної відповідальності не претендує на вичерпність, однак, на нашу думку, саме окреслені засади відображають найбільш характерні аспекти цього інституту, напрями подальшого розвитку та специфіку застосування. Слід також наголосити, що у положеннях чинного законодавства принципи дисциплі-

наркої відповідальності належним чином не систематизовані та фактично не закріплені, а тому ця проблема потребує свого негайного вирішення.

Список використаних джерел:

1. Колодій А.М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізації. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 42–46.

2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Москва : Юрист, 1994. 480 с.

3. Подковенко Т.О., Павелко Л.В. Принципи юридичної відповідальності: зміст та основні критерії класифікації. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 7. С. 26–29.

4. Серета В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С. 125–129.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, the principles of disciplinary responsibility in labor law are defined and given. There are three key groups of principles: 1) general principles of law (principles of legality and humanism); 2) certain sectoral principles of labor law (the principle of non-discrimination, the principle of certainty of the employment function, the principle of protection of labor protection and health of employees); 3) institutional principle. It is emphasized that the key general principles underlying not only the institution of disciplinary responsibility but also the entire legal system of our country are law and humanism. In the context of disciplinary responsibility, the principle of legality is manifested in the fact that the very fact of using the institute must occur within the framework and in the manner prescribed by law. In accordance with the principle of determination of the work function, the employee has the right to understand the amount of work required of him. The moment must be clearly stated in the employment contract concluded between the employee and the employer. In addition, the scope and specificity of the work must correspond to the competence and specialization of the employee. The lack of certainty of the job function can lead to the actual misunderstanding of the employee of the content of his work and, as a consequence, violation of the terms of the employment contract. It has been established that the principle of extra-judicial application of disciplinary measures is that relations within this institute arise and exist outside the official imperative rules. That is, disciplinary action is applied to an employee within a specific enterprise, institution, or organization based on an employer decision. It is determined that the essence of the principle of the breadth of the disciplinary authority of the authorized person is revealed by the fact that all issues related to the application of the institute of disciplinary responsibility are entirely within the competence of the employer or a body specially created by him. That is, it is the employer that determines the presence of a specific act of disciplinary misconduct and the need to apply to the employee legal influence.

Key words: principle, legal principles, responsibility, disciplinary responsibility, labor law.