

*Г.С. Іванова,
здобувач Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

ПРИНЦИПИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Принципами дисциплінарної відповідальності є розроблені з урахуванням наукових досягнень правові засади її реалізації, що визначають загальну спрямованість цього виду відповідальності, суть, зміст і головні особливості. До основних принципів дисциплінарної відповідальності належать: законність, невідворотність, обґрунтованість, доцільність, презумпція невинуватості працівника

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, принципи, працівник, роботодавець, законність, невідворотність, обґрунтованість, доцільність, презумпція невинуватості працівника

Як інститут трудового права, дисципліна праці є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків. За недодержання цих правових норм настає дисциплінарна відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність була предметом дослідження багатьох вчених, і кожен з них формулював її визначення.

О. М. Ярошенко й С. М. Прилипка дисциплінарну відповідальність вважають обов'язком працівників понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання покладених на них трудових обов'язків [1, с. 529].

О. В. Родіонова дисциплінарну відповідальність називає одним із засобів трудового правового регулювання, що виявляється в обов'язку не вчиняти дисциплінарні проступки й реалізується у поведінці людей у формі добровільного виконання цього обов'язку відповідальними суб'єктами права, а при його невиконанні – засобом примусового впливу на них з боку держави [2, с. 107].

О. А. Абрамова зазначала, що дисциплінарна відповідальність робітників та службовців має специфічні ознаки, властиві юридичній відповідальності, і може бути розглянута і як правовий припис і як наслідок порушення недотримання норм права [3, с. 21].

О. І. Процевський виступає за те, щоб цей вид відповідальності розглядати як приведення дій працівника у відповідність із правилами поведінки, встановленими суспільством або колективом, якщо порушується та чи інша локальна норма [4, с. 142].

Таким чином, дисциплінарна відповідальність – це застосування роботодавцем у порядку, передбаченому трудовим законодавством, до працівника, який учинив дисциплінарний проступок, дисциплінарного стягнення.

Важливим чинником ефективного і правомірного використання заходів дисциплінарної відповідальності щодо працівників є розуміння основних принципів застосування цього різновиду юридичної відповідальності.

К. М. Гусов і В. М. Толкунова під принципами правового регулювання розуміють головні положення, які коротко віддзеркалюють суть чинного законодавства й політику держави щодо державно-правового регламентування відповідних суспільних відносин [5, с. 59].

В.В. Коєйчиков вважав, що принципами, які лежать в основі юридичної відповідальності, є: а) рівність перед законом; б) презумпція невинуватості; в) індивідуальність відповідальності; г) її невідворотність; д) законність; е) відповідальність за вчинений злочин; є) доцільність; ж) гуманізм [6, с. 96].

Законності належить перше місце серед усіх принципів дисциплінарної відповідальності. Її можна визначити як принцип, що властивий всім галузям права.

Згідно з п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України [7] виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності, діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, а також відповідальність за них. За Рішенням Конституційного Суду України у справі про відповідальність юридичних осіб від 30 травня 2001 р. [8], в якому наголошується на важливості гарантій захисту прав та свобод людини і громадянина, підкреслюється, що Конституцією встановлено: (а) склад правопорушення, як підстава притягнення особи до юридичної відповідальності, і заходи державно-примусового впливу за його вчинення визначаються виключно законом, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом; (б) юридична відповідальність особи є індивідуальною; (в) ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх учинення не визнавалися законом як правопорушення; (г) не може бути двічі притягненим до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення (статті 58 і 61, пункти 1 і 22 ч. 1 ст. 92 Конституції). Системний аналіз викладених конституційних положень дав підстави дійти висновку, що за своїм змістом п. 22 ч. 1 ст. 92 Основного Закону спрямовано не на встановлення переліку видів юридичної відповідальності, а на визначення, що виключно законами України мають урегулюватися засади цивільно-правової відповідальності (загальні підстави, умови, форми відповідальності тощо), підстави кримінальної, адміністративної й дисциплінарної відповідальності; це діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями (основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад), і відповідальність за них. У такий спосіб Конституція заборонила врегулювати зазначені питання підзаконними нормативно-правовими актами і проголосила, що лише Верховна Рада України у відповідному законі вправі визначати, яке протиправне діяння визнається адмі-

ністративним правопорушенням чи злочином, і міру відповідальності за нього.

Законність полягає у тому, що підстави дисциплінарної відповідальності мають бути чітко визначені, підтверджені, досліджені конкретні факти, на яких будуються звинувачення працівника, в порядку, визначеному трудовим законодавством. Цей принцип також включає рівність всіх суб'єктів трудових правовідносин, гарантованість прав і свобод працівників, забезпечення їх гарантування, відповідність міжнародно-правовим стандартам та можливість поновлення порушених прав.

Принцип законності дисциплінарної відповідальності полягає у вимозі притягнення до відповідальності лише за винне, протиправне діяння й тільки у встановлених законом межах. Вказівка на винність як необхідну умову застосування заходів дисциплінарної відповідальності формулюється через призму принципу справедливості покарання. Разом із тим слід зазначити, що протиправність у дисциплінарних проступках виявляється інакше, ніж в інших правопорушеннях. Протиправність тут означає не відповідність конкретного проступку складу правової норми, що його забороняє, як це має місце в кримінальному чи адміністративному праві, а порушення позитивної норми, що закріплює трудові обов'язки працівника [9, с. 75].

Принцип обґрунтованості впливає із принципу законності. Бо законне рішення, законний захід примусового впливу на працівника може бути тільки обґрунтованим. Обґрунтоване – це те рішення, яке побудоване на досліджених доказах, з урахуванням тяжкості вчиненого, особи працівника, систематичності порушень дисципліни праці тощо.

О. Т. Барабаш зазначав, що дисциплінарна відповідальність повинна бути доцільною і справедливою. Справедливість дисциплінарної відповідальності (до речі, лише справедливе стягнення сприяє охороні дисципліни праці та вихованню дисциплінованості у працівника) полягає у:

- а) накладенні дисциплінарного стягнення лише за дії (бездіяльність), які є порушенням дисципліни праці;
- б) застосуванні дисциплінарних стягнень, які б не принижували людської гідності, трудової честі працівника;
- в) накладенні лише одного стягнення за одне порушення дисципліни праці.

Щодо доцільності, він вказував, що вона полягає у тому, щоб дисциплінарне стягнення:

- а) накладалося лише тоді, коли воно може виправити винного і запобігти іншим порушенням дисципліни праці;
- б) було індивідуалізоване, тобто відповідало тяжкості вчиненого порушення та заподіяної шкоди;
- в) було більш м'яким, якщо мети дисциплінарної відповідальності досягнуто раніше, ніж це передбачалося;
- г) взагалі не накладалося, якщо мети дисциплінарної відповідальності можна досягти без цього;

д) замінювалося в належних випадках передачею питання про порушення дисципліни праці на розгляд громадської організації або товариського суду [10, с. 69].

Принцип справедливості дисциплінарної відповідальності закріплює характер дисциплінарних стягнень, при обранні яких роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України [11] уточнює ці нормативні положення та вказує, що при визначенні виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися тяжкість проступку, обставини, за яких його скоєно, заподіяна шкода, попередня поведінка особи та визнання нею своєї вини, її ставлення до виконання службових обов'язків, рівень кваліфікації тощо. Також принцип справедливості полягає у неможливості посилення відповідальності за результатами розгляду скарги працівника, який був їй підданий. Принцип справедливості містить також у собі вимогу застосування одного юридичного покарання за одне правопорушення.

Принцип невідворотності дисциплінарної відповідальності визначає попереджувальне значення покарання.

Д. А. Липинський, розглянувши різні прояви державно-примусової форми реалізації відповідальності, зазначає, що сутністю цієї форми є насамперед обов'язок [12, с. 17]. Отже, може бракувати осуду, покарання, але обов'язок зазнати цих впливів завжди буде мати місце у принципі відповідальності, тому що остання є ширшим заходом порівняно з покаранням, стягненням чи осудом.

Невідворотність відповідальності полягає в тому, що жоден факт дисциплінарного порушення не повинен залишитися без відповідного правового реагування роботодавця. Якщо на порушення дисципліни праці на підприємствах, установах, організаціях не реагувати належним чином певними санкціями, які передбачені в КЗпП України (догана, звільнення) та в інших статутах, положеннях про дисципліну це може призвести до серйозних небезпечних наслідків. Наприклад, аварії на виробництві, виробничий травматизм тощо. Тому для забезпечення високопродуктивної праці колективу найманих працівників дисциплінарні стягнення є обов'язковими для застосування.

Принцип доцільності характеризує дисциплінарну відповідальність як засіб досягнення певних соціальних цілей. Його дія передбачає чітку індивідуалізацію відповідальності, врахування при виборі дисциплінарного стягнення властивостей особи правопорушника, роду та характеру його діяльності. Принцип доцільності виражається також у можливості звільнення від покарання, дострокового зняття дисциплінарного стягнення. Він передбачає закріплення в компетенції керівника повноваження з дострокового зняття дисциплінарного стягнення, якщо мета відповідальності досягнута раніше закінчення строку дії дисциплінарного покарання [13, с. 39].

Презумпція невинуватості працівника полягає в тому, що він не повинен доводити свою винуватість чи невинуватість. Проблема доказування дисциплінарного проступку лежить повністю на роботодавцеві. Для визнання протиправної поведінки працівника дисциплінарним проступком роботодавець зобов'язаний встановити наявність вини. Єдине, що може зажадати власник або уповноважений ним орган від працівника (порушника трудової дисципліни) – це письмові пояснення вже виявленого правопорушення. Також згідно ст. 7 Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р.: трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості [14; 15]. Працівник навіть може відмовитися від дачі пояснення, у такому випадку складається акт, який підписується особами, які засвідчують цей факт. Але відмова в надання пояснення не перешкоджає керівнику притягнути до дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного можна зробити висновок, що дисциплінарна відповідальність є одним з видів юридичної відповідальності, з власними характерними лише їй принципами, що і відрізняє її від інших видів відповідальності.

Література:

1. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручн. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2011. – 800 с.
2. Родионова Е.В. Юридическая ответственность как разновидность социальной ответственности: современные проблемы / Е.В. Родионова. – М.: Юрлитинформ, 2011. – 152 с.
3. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР / А.А. Абрамова. – М.: Юрид. лит., 1969. – 176 с.
4. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 222 с.
5. Гусов К.Н. Трудовое право России: учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – 3-е изд., доп. и испр.. – М.: Юрист, 2001. – 496 с.
6. Загальна теорія держави та права: навч. посіб. / за ред. В.В. Копейчикова. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – 250 с.
7. Конституція України // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
8. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) від

- 30.05.2001 р., №7-рп/2001 // Офіц. вісн. України. – 2001. – №24. – Ст. 1076.
9. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л.А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1974. – 184 с.
 10. Барабаш О.Т. Дисциплінарна відповідальність робітників і службовців за порушення дисципліни праці / О.Т. Барабаш // Радянське право. – 1974. – №5. – С. 68-72.
 11. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 р., №3460-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – №29. – Ст. 245.
 12. Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности / Д.А. Липинский. – СПб.: Юрид. центр «Пресс», 2003. – 387 с.
 13. Коваленко К.В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / К.В. Коваленко / Харківський нац. ун-т внутрішніх справ. – Х., 2009. – 207 с.
 14. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р., №158 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
 15. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця: постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 р., №3933-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – №23. – Ст. 166.

Иванова А.С. Принципы дисциплинарной ответственности в трудовом праве

Принципами дисциплинарной ответственности являются разработанные с учетом научных достижений правовые принципы ее реализации, которые определяют общую направленность этого вида ответственности, суть, содержание и главные особенности. К основным принципам дисциплинарной ответственности относятся: законность, неотвратимость, обоснованность, целесообразность, презумпция невиновности работника

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, принципы, работник, работодатель, законность, неотвратимость, обоснованность, целесообразность, презумпция невиновности работника

Ivanova A.S. Principles of disciplinary responsibility are in a labour right

Principles of disciplinary responsibility are the legal principles developed taking into account scientific achievements its realization, which determine the general orientation of this kind responsibility, essence, maintenance and main features. To basic principles of disciplinary responsibility behave: legality, inevitability, validity, expedience, presumption of innocence of worker

Key words: disciplinary responsibility, principles, worker, employer, legality, inevitability, validity, expedience, presumption of innocence of worker