

УДК 349.22: 331.108.6

ДО ПИТАННЯ ПРИНЦИПІВ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Ковригін В.С., к. ю. н., доцент
кафедри життєдіяльності та права
Харківський національний технічний університет сільського господарства
імені Петра Василенка

У статті розглянуто принципи дисциплінарної відповідальності, які запропоновано розуміти як розроблені з урахуванням наукових досягнень правові засади її реалізації, що визначають її загальну спрямованість, суть, зміст і головні особливості, а також забезпечують результативність трудового законодавства у відповідній царині. До основних принципів дисциплінарної відповідальності віднесено: законність, невідворотність, справедливість, презумпцію невинуватості працівника, індивідуалізацію відповідальності, гласність, обґрунтованість обраного виду дисциплінарного стягнення, всебічний захист прав працівників.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, принципи дисциплінарної відповідальності, працівник, правопорушення, дисциплінарний проступок, дисциплінарні стягнення.

В статье рассмотрены принципы дисциплинарной ответственности, которые предложено понимать как разработанные с учетом научных достижений правовые основы ее реализации, определяющие ее общую направленность, суть, содержание и главные особенности, а также обеспечивающие результативность трудового законодательства в соответствующей сфере. К основным принципам дисциплинарной ответственности отнесены: законность, неотвратимость, справедливость, презумпция невиновности работника, индивидуализация ответственности, гласность, обоснованность выбранного вида дисциплинарного взыскания, всесторонняя защита прав работников.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, принципы дисциплинарной ответственности, работник, правонарушение, дисциплинарный проступок, дисциплинарные взыскания.

Kovrigin V.C. TO THE QUESTION OF PRINCIPLES OF DISCIPLINARY LIABILITY IN LABOR LAW

The article deals with the principles of disciplinary liability, which is proposed to understand how the legal principles of its implementation, which are developed taking into account scientific achievements, determine its general orientation, essence, content and main features, as well as ensure the effectiveness of labor legislation in the relevant field. The basic principles of disciplinary responsibility include: legality, inevitability, justice, presumption of innocence of an employee, individualization of responsibility, publicity, justification of the chosen type of disciplinary punishment, comprehensive protection of workers' rights.

Key words: disciplinary responsibility, principles of disciplinary responsibility, employee, offenses, disciplinary offenses, disciplinary offenses.

Постановка проблеми. Принципи будь-якої галузі є стрижнем, основними засадами, в яких відображаються найістотніші ознаки права. Юридична наука приділяє велику увагу принципам права, адже вони означають основу, вихідні положення науки, якоїсь теорії. Це основне начало, на якому побудована система права. Принципи визнаються правовими лише тоді, коли вони прямо закріплені в нормах права або безпосередньо впливають із їхнього змісту.

Кожна галузь права (і трудове не є винятком) характеризується принципами: а) загальними для всіх галузей права; б) властивими двом і більше галузям – міжгалузевими; в) які стосуються однієї галузі права, – галузевими; г) притаманними відносно самостійним і великим елементам.

Принципи трудового права – це виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин. Принципи визначають зміст і розвиток правових норм у межах трудового права та його інститутів. З одного боку, принципи відображають законномірності трудового права, а з іншого – являють собою найбільш загальні норми, які діють у всій сфері правового регулю-

вання праці та поширюються на всіх суб'єктів трудового права. Принципи трудового права визначають шляхи вдосконалення трудо-правових норм, виступаючи як керівні ідеї для законодавця [1, с. 41–42].

Метою статті є дослідження принципів трудового права, властивих інституту дисциплінарної відповідальності. У зв'язку із цим визначимо систему принципів дисциплінарної відповідальності, яка має враховувати потреби суспільства, досвід правозастосування й сучасні тенденції розвитку правовідносин у вказаній царині. Системне бачення принципів дисциплінарної відповідальності та їх взаємодії має вагоме теоретичне й методологічне значення. Від того, як співвідносяться принципи між собою, залежать не тільки наукові уявлення явищ розглядуваної сфери, а й нормотворча і правозастосовна діяльність.

Виклад основного матеріалу. Принципи дисциплінарної відповідальності треба розуміти як розроблені з урахуванням наукових досягнень правові засади її реалізації, що визначають загальну спрямованість, суть, зміст та основні особливості цього юридичного явища, а також забезпечують результативність трудового законодавства.

Сьогодні є широкий діапазон поглядів щодо класифікації принципів юридич-



ної відповідальності, їх кількості й назв. Так, О.І. Цибулівська переконує, що до принципів юридичної відповідальності належать: а) соціальна справедливість; б) рівноправність громадян; в) єдність їхніх прав і обов'язків; г) відповідність переконання і примусу; ґ) демократизм [2, с. 15]. В.С. Венедиктов розробив систему принципів дисциплінарної відповідальності, які закріплені в нормах трудового законодавства й виправдали себе на практиці. Ця система охоплює: а) невідворотність відповідальності за проступок; б) обґрунтованість обраного виду стягнення; в) швидкість і своєчасність його застосування; г) застосування за кожен проступок лише одного дисциплінарного стягнення, передбаченого нормами трудового законодавства; ґ) відповідність стягнення вчиненому порушенню й індивідуалізацію покарання залежно від особи, стану дисципліни в колективі й інших умов; д) застосування передбаченого законодавством стягнення уповноваженим органом або посадовою особою в межах їхньої компетенції; є) беззаперечну реалізацію стягнення; ж) гарантованість захисту прав працівника, якого притягнуто до дисциплінарної відповідальності; з) широку поінформованість про реакцію власника або уповноваженого органу на проступок члена трудового колективу [3, с. 174].

З урахуванням зазначеного, до основних принципів дисциплінарної відповідальності віднесемо такі:

1. Законність. Визначальна роль цього принципу за сучасних умов пояснюється тим, що він має конституційне закріплення. Так, відповідно до ч. 1 ст. 19 Основного закону [4], правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством, а за ст. 68 цього акта, кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції й законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Згідно з п. 22 ч. 1 ст. 92 Основного закону, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності, діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, а також відповідальність за них.

Принцип законності є загальним і не містить яких-небудь вилучень. Законність, як справедливо зазначає В.М. Кудрявцев, – це не тільки формальний принцип права, а й змістовна категорія, що відбиває демократичну сутність суспільного ладу [5, с. 249].

Принцип законності дисциплінарної відповідальності є засобом реалізації однієї з найголовніших засад правової держави – обмеження влади правом і законом. Зокрема, якщо працівникові дозволено все, що не заборонено законом, то носії дисциплінарної влади, тобто особи, наділені владно-розпорядчими функціями, мають робити лише те, що їм визначено законом і саме в такий спосіб і в такій формі, які продиктовані законом. Це має своє нормативне закріплення. Так, за ст. ст. 17 і 20 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту [6], наказ чи розпорядження має віддаватися (видаватися) на-

чальником відповідно до його повноважень, згідно із займаною посадою і на підставі законодавства, не принижувати честі й гідності підлеглих, має бути чітким, зрозумілим і виконуватися беззаперечно, точно й у визначений строк. Начальник несе відповідальність за відданий (виданий) наказ чи розпорядження, за його відповідність законодавству, за зловживання владою або службовим становищем, перевищення влади або службових повноважень і за службову недбалість під час віддання (видання) наказу чи розпорядження, а також за невжиття заходів для забезпечення його виконання.

Законність дисциплінарної відповідальності полягає у вимозі притягнення до відповідальності лише за винне, протиправне діяння й тільки в установлених законом межах. Вона є юридичним стрижнем, на якому тримається весь процес реалізації цього виду відповідальності.

2. Невідворотність. Із законністю тісно пов'язаний принцип невідворотності дисциплінарної відповідальності, який закріплено в законі, та який відображає вимогу неухильного дотримання приписів правових норм. Він давно відомий у розвинених державах і є безумовною вимогою режиму законності: нереалізація цього принципу, ухилення від відповідальності підривають авторитет права й установлені державою належні правила поведінки [7, с. 264]. Як справедливо вважає А.М. Колодій, розглядуваний принцип має також моральний аспект, який відбиває ідею боротьби зі злом [8, с. 110].

Невідворотність дисциплінарної відповідальності означає, що жоден дисциплінарний проступок не повинен залишитися непоміченим, а кожен правопорушник має понести відповідальність за свої протиправні діяння. За ст. 67 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту, начальники, які не вжили заходів для притягнення підлеглих до відповідальності за вчинені ними дисциплінарні правопорушення, корупційні діяння чи не подали матеріали про вчинення особами рядового й начальницького складу адміністративних правопорушень або злочинів до органу, уповноваженого розглядати справи про адміністративні правопорушення, чи до органу досудового слідства, несуть відповідальність згідно із цим Статутом і законом.

Надзвичайно важливо, що на всіх етапах реалізації принципу невідворотності дисциплінарної відповідальності мають ретельно дотримуватися права працівника. З урахуванням галузевої специфіки ми погоджуємося з В.В. Оксамитним, що на першому етапі зазначене стосується діяльності спеціальних органів з установлення винної особи, на другому – йдеться про форму обов'язкового визначення компетентними суб'єктами міри відповідальності, на третьому – про форму невідворотності зазнання правопорушником тієї чи іншої втрати [9, с. 39]. Однак, декларуючи невідворотність відповідальності, акцент треба ставити не на її суворості, а на демонстрації неминучості осуду винної особи.

3. Справедливість. Одна одну доповнюють і тісно між собою взаємодіють принципи

законності і справедливості. В.В. Самохвалов доводить, що етичну природу законності віддзеркалює справедливості, яка водночас є соціальним і етичним критерієм права, впровадженим у чинному праві. На практиці його реалізації справедливість набуває юридичних рис, що визначають її офіційний рівень [10, с. 129]. Бути законним – значить мати якості справедливості. І навпаки: хто порушує законність, не дотримується права, той діє всупереч її вимогам. Особа, яка додержується норм права, в будь-якому разі не вважається такою, що вчиняє несправедливо, яка ж свідомо порушила законність (хоча й без серйозних негативних наслідків) – вчинила несправедливо.

У чинному трудовому законодавстві відбито такі прояви принципу справедливості дисциплінарної відповідальності: а) за одне правопорушення накладається тільки одне дисциплінарне стягнення. Це положення конкретизує норму ч. 1 ст. 61 Конституції, якою встановлено, що ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за те саме правопорушення; б) під час встановлення заходів дисциплінарного стягнення керівник не повинен принижувати честь і гідність працівників; в) закон, що передбачає дисциплінарну відповідальність або посилює її, не має зворотної дії в часі.

Є два основних види порушення справедливості за дисциплінарної відповідальності: а) добросовісна помилка і б) свідоме ігнорування правового припису. У першому разі особа переконана, що, здійснюючи певний вчинок, вона не порушує вимог законодавства. Щоб виключити в майбутньому такий відступ, достатньо підвищити рівень правових знань суб'єкта. У другому разі особа знає вимоги права, але свідомо чинить всупереч їм.

4. Презумпція невинуватості працівника. Презумпція є припущенням високого ступеня ймовірності, що підтверджено тривалою практикою і зв'язком між фактами, що зазвичай спостерігаються. Деякі із презумпцій набувають значення основоположного принципу певної сфери юридичної діяльності. Такою щодо дисциплінарної відповідальності є презумпція невинуватості, яка набула найактивнішого розвитку в юридичних науках кримінального циклу. І це не випадково, адже, відповідно до ст. 62 Конституції, особа вважається невинуватою у вчиненні злочину й не може зазнати кримінального покарання, доки її вину не буде доведено законним порядком і встановлено обвинувальним вироком суду. Це положення ґрунтується на ч. 1 ст. 11 Загальної декларації прав людини, проголошеної Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) 10 грудня 1948 р. [11], згідно з якою кожна людина, обвинувачена у вчиненні злочину, вважається невинуватою, доки її винуватість не буде встановлено законним порядком шляхом гласного судового розгляду, за якого їй забезпечуються всі можливості для захисту.

Узявши до уваги міркування Г.П. Батурова, Т.Г. Моршакіної й І.Л. Петрухіна [12, с. 83, 84], підкреслимо, що презумпція невинуватості в розрізі дисциплінарної відповідальності охо-

плює такі складники: а) усі працівники вважаються добропорядними, доки не доведено зворотне; б) працівникові гарантується право вважатися невинуватим до набуття рішенням юрисдикційного органу чинності; в) обов'язок доведення вини покладається на роботодавця; г) усі сумніви трактуються на користь працівника, який звинувачується у скоєнні дисциплінарного проступку; г) у разі його звинувачення в порушенні трудових обов'язків необхідно зібрати достатньо доказів.

Презумпція невинуватості стосується працівника, який притягається до дисциплінарної відповідальності, а тому за власним змістом звернена до кожного, забезпечуючи неможливість свавільного й необґрунтованого покарання. Вона не припускає невинуватості працівника, а вимагає вважати його таким. Її не варто пов'язувати з терміном «вірогідність». Презумпція невинуватості є припущенням, але в значенні не вірогідності чого-небудь, а положення, що приймається як правильне до його дослідження й підтвердження, установлення достовірності або спростування. Однак механізм реалізації презумпції невинуватості не втілений у законодавстві щодо питань дисциплінарної відповідальності.

5. Індивідуалізація відповідальності. Тісно пов'язаною із принципом справедливості є індивідуалізація дисциплінарної відповідальності, оскільки справедливість може бути досягнута лише в тому разі, якщо відповідальність буде індивідуалізована. Ст. 76 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту безпосередньо закріплює, що відповідальність особи має індивідуальний характер. Варто погодитися із Н.М. Вапнярчук, на думку якої, суть індивідуалізації дисциплінарної відповідальності полягає в потребі з'ясування: а) ступеня вини тієї чи іншої особи; б) тяжкості вчиненого нею діяння; в) можливості застосування пом'якшуючих або обтяжуючих відповідальність обставин і підстав для звільнення від останньої; г) урахування особливостей особи правопорушника. Отже, цей вид відповідальності застосовується тільки за власні дії правопорушника [13, с. 74].

6. Гласність. Гласність дисциплінарної відповідальності є різновидом гласності соціальної, що орієнтує на правдиве й відповідальне інформування всіх громадян про життя суспільства й держави, сприяє широкому обговоренню досягнень і недоліків у діяльності підприємства, установи й організації, посадових осіб та окремих громадян, формує громадську думку, підвищує соціально-політичну активність громадян, чим надає можливість вирішувати виникаючі проблеми відповідно до інтересів особи, суспільства й держави. Вона є однією з найважливіших демократичних засад, що забезпечує відкритість діяльності органів управління, доступність громадськості для ознайомлення з нею.

Принцип гласності створює підвалини для реалізації виховної функції дисциплінарної відповідальності. Так, згідно з Дисциплінарним статутом служби цивільного захисту, про накладення дисциплінарного стягнення оголошується: а) особам рядового й молодшого начальницького складу – особисто,



перед строем або на зборах; б) середньому, старшому й вищому начальницькому складу – особисто, на нараді або на зборах відповідної категорії начальницького складу. Оголошувати дисциплінарне стягнення особі начальницького складу в присутності її підлеглих забороняється.

Ще одним прикладом реалізації принципу гласності дисциплінарної відповідальності є ст. 152 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [14] «Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу», за якою власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. Ця норма не втратила своєї актуальності й у сучасних умовах.

7. Обґрунтованість обраного виду дисциплінарного стягнення. Реалізації вказаного принципу сприяє процедура притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Наприклад, згідно з Положенням про дисципліну працівників залізничного транспорту [15], керівник зобов'язаний особисто до накладання стягнення всебічно й об'єктивно розібратися в причинах порушення, попередньо витребувавши від працівника, який скоїв дисциплінарний проступок, письмове пояснення. Дисциплінарне стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) й повідомляється співробітнику під розписку. Оскарження не припиняє виконання наказу про накладення цього стягнення.

Трудове законодавство закріплює вичерпний перелік дисциплінарних стягнень і вказує на підстави застосування найбільш суворих із них. Так, за вчинення дисциплінарних правопорушень до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службу відповідності; 4) звільнення з посади державної служби. Водночас звільнення з посади державної служби є винятковим видом дисциплінарного стягнення і може бути застосоване лише в разі вчинення таких дисциплінарних проступків: порушення Присяги державного службовця; вияв неповаги до держави, державних символів України, українського народу; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем і близькими особами в 15-денний строк зі дня їх виникнення; поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; прийняття

державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу злочину або адміністративного правопорушення. А також вчинення систематично (повторно протягом року) такого дисциплінарного проступку, як прогул (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин [16].

8. Всебічний захист прав працівників. Захист трудових прав працюючих здійснюється за допомогою матеріально-правових і процесуально-правових заходів. Захист є формою забезпечення трудових прав, яка віддзеркалює дію відповідного механізму, спрямовану на: а) припинення порушень прав; б) ліквідацію будь-яких перешкод, що виникають під час їх здійснення; в) відновлення порушених прав; г) притягнення до відповідальності особи, винної в порушенні прав. Як вважає В.М. Андріїв (і ми з ним солідарні), сьогодні потрібні нові підходи до проблеми соціальної зумовленості трудового законодавства, які відображали б нинішні соціальні і правові реалії й були спрямовані на утвердження в державі основ громадянського суспільства і правової держави. Головну роль у пошуках нових підходів відіграє розуміння трудового права як засобу захисту й охорони трудових прав працівників, узгодження інтересів суб'єктів трудових правовідносин [17, с. 127].

Принцип всебічного захисту трудових прав працюючого знаходить свій прояв на рівні як видання, так і виконання наказів і розпоряджень. Так, за ст. 20, 21 і 23 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту, начальник несе відповідальність за виданий (виданий) наказ чи розпорядження, його відповідність законодавству, за зловживання владою або службовим становищем, перевищення влади або службових повноважень, за службу недбалість під час видання наказу, а також за невжиття заходів для забезпечення його виконання. У разі одержання наказу чи розпорядження, що суперечить закону, підлеглий не повинен виконувати його, про що зобов'язаний у письмовій формі невідкладно доповісти начальникові, який видав наказ чи розпорядження, а в разі їх підтвердження, письмово повідомити старшого прямого начальника. За видання й виконання явно злочинного наказу чи розпорядження винні особи притягуються до відповідальності згідно із законом, яка визначається за пряме чи опосередковане видання злочинного наказу, а також щодо осіб начальницького складу, які внаслідок своїх посадових і службових обов'язків могли, але не запобігли виконанню такого наказу чи розпорядження, про які їм було відомо.

На захист прав працюючих також спрямовані норми щодо оскарження рішень про застосування дисциплінарних стягнень. Наприклад, відповідно до ст. 78 Закону України «Про державну службу», рішення про накладення дисциплінарного стягнення може бути

оскаржено державними службовцями категорії «А» до суду, а категорій «Б» і «В» – до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, або до суду. Скарга подається протягом 10 календарних днів після одержання державним службовцем копії наказу (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення.

Висновки. На підставі зазначеного принципу дисциплінарної відповідальності пропонуємо розуміти як розроблені з урахуванням наукових досягнень правові засади її реалізації, що визначають її загальну спрямованість, суть, зміст і головні особливості, а також забезпечують результативність трудового законодавства у відповідній царині. До основних принципів дисциплінарної відповідальності варто віднести такі: законність, невідворотність, справедливість, презумпція невинуватості працівника, індивідуалізація відповідальності, гласність, обґрунтованість обраного виду дисциплінарного стягнення, всебічний захист прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, І.П. Жигалкін, В.А. Прудников. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014. 760 с.
2. Цыбулевская О.И. Еще раз о принципе «не запрещено законом, разрешено». Правоведение. 1999. № 3. С. 14–32.
3. Венедиктов В.С. Проблемы ответственности в трудовом праве: дисс. ... д. юрид. наук. Харьков, 1994. 280 с.
4. Конституція України від 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Право и власть. Москва: Прогресс, 1990. 528 с.
6. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 5 березня 2009 р. №1068–VI. Відомості Верховної Ради України. 2009. № 29. Ст. 398.
7. Конституции государств Восточной Европы. Москва: Юрид. лит., 1996. 437 с.
8. Колодій А.М. Принципи права України: монографія. Київ: Юрінком-Інтер, 1998. 208 с.
9. Оксамытний В.В. Правомерное поведение личности. Киев: Наук. думка, 1985. 134 с.
10. Самохвалов В.В. Законність і справедливість: теоретико-правові проблеми співвідношення та взаємодії: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2006. 210 с.
11. Загальна декларація прав людини: міжнарод. документ ООН від 10 грудня 1948 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
12. Петрухин И.Л., Батуров Г.П., Моршакова Т.Г. Теоретические основы эффективности правосудия. Москва: Наука, 1979. 392 с.
13. Вапнярчук Н.М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні: монографія. Харків: Юрайт, 2012. 312 с.
14. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (дод.). Ст. 375.
15. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: пост. КМ України від 26 січня 1993 р. № 55. Збірник постанов України. 1993. № № 4–5. Ст. 71.
16. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889–VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
17. Андрієв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників. Чернігів: Чернігів. держ. ін-т права, соціальн. технологій та праці, 2011. 301 с.