

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИНЦИПІВ ЗАСТОСУВАННЯ СТЯГНЕНЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

TO CHARACTERIZE THE PRINCIPLES OF APPLYING SANCTIONS FOR VIOLATION OF LABOR DISCIPLINE

Актуальність статті полягає в тому, що застосування дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни є складним за своєю сутністю, змістом та призначенням процесом, а тому такий процес має базуватись на системі відправних начал, вихідних ідей, які в науковій літературі прийнято називати принципами. Вивчення останніх має важливе теоретичне та практичне значення, оскільки принципи формують не тільки ідейну основу даного інституту, вони прямо впливають на його подальший розвиток та ефективність функціонування. Окрім того, саме принципи забезпечують умови, за яких стягнення будуть застосовуватись таким чином, щоб забезпечити належний рівень дотримання засад законності та справедливості у сфері праці взагалі. Метою статті є: встановити коло та надати характеристику ключовим принципам застосування стягнень за порушення трудової дисципліни. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторське визначення поняття принципів застосування стягнень за порушення трудової дисципліни. Акцентовано увагу на тому, що на сьогоднішній день в науковій літературі відсутній єдиний підхід щодо розуміння переліку відповідних принципів, а відтак сформовано авторське бачення щодо кола та змісту останніх. Наголошено, що окреслені у статті принципи не віднайшли свого законодавчого закріплення, а відтак ця прогалина має бути усунена у майбутньому Трудовому кодексі України, прийняття якого є актуальним. Зроблено висновок, що принципи в силу внутрішніх властивостей обумовлюють характер і сутність стягнень за порушення трудової дисципліни та механізм їх застосування. Саме вихідні, основоположні засади формують собою соціально-ідеологічну конструкцію стягнень, а також визначають їх гуманістичний вектор, який відповідає правовому, демократичному статусу держави. Втім, як недолік варто відзначити той факт, що окреслені нами принципи не віднайшли свого законодавчого закріплення, а відтак ця прогалина має бути усунена у майбутньому Трудовому кодексі України, прийняття якого є актуальним для сучасної української держави.

***Ключові слова:** принципи, принципи права, стягнення, правопорушення, трудова дисципліна, трудове законодавство.*

The relevance of the article lies in the fact that the application of disciplinary sanctions for violation of labor discipline is a complex process in its essence, content and purpose, and therefore such a process should be based on a system of starting points, initial ideas, which are commonly called principles in the scientific literature. The study of the latter has important theoretical and practical significance, since the principles form not only the ideological basis of this institute, they directly affect its further development and effective functioning. In addition, the principles themselves provide the conditions under which sanctions will be applied in such a way as to ensure an adequate level of compliance with the principles of legality and justice in the field of labor in general. The purpose of the article is: to establish a circle and to provide a description of the key principles of the application of fines for violation of labor discipline. In the article, based on the analysis of the scientific views of scientists, the author's definition of the concept of the principles

of applying sanctions for violation of labor discipline is proposed. Attention is focused on the fact that there is currently no unified approach to the list of relevant principles in the scientific literature, and therefore the author's vision regarding the scope and content of the latter is formed. It is emphasized that the principles outlined in the article have not found their legislative consolidation, and therefore this gap should be eliminated in the future Labor Code of Ukraine, the adoption of which is urgent. It was concluded that the principles, due to their internal properties, determine the nature and essence of sanctions for violation of labor discipline and the mechanism of their application. It is the initial, fundamental principles that form the socio-ideological construction of sanctions, and also determine their humanistic vector, which corresponds to the legal, democratic status of the state. However, as a shortcoming it is worth noting the fact that the principles outlined by us have not found their legislative consolidation, and therefore this gap should be eliminated in the future Labor Code of Ukraine, the adoption of which is relevant for the modern Ukrainian state.

Key words: *principles, principles of law, recovery, offense, labor discipline, labor legislation.*

Постановка проблеми. Застосування дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни є складним за своєю сутністю, змістом та призначенням процесом, а тому такий процес має базуватись на системі відправних начал, вихідних ідей, які в науковій літературі прийнято називати принципами. Вивчення останніх має важливе теоретичне та практичне значення, оскільки принципи формують не тільки ідейну основу даного інституту, вони прямо впливають на його подальший розвиток та ефективність функціонування. Окрім того, саме принципи забезпечують умови, за яких стягнення будуть застосовуватись таким чином, щоб забезпечити належний рівень дотримання засад законності та справедливості у сфері праці взагалі.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із застосуванням стягнень за порушення трудової дисципліни, у своїх наукових працях розглядали: А. В. Драбаніч, Н.І. Дуравкіна, Т.В. Євась, І.П. Жигалкін, М. М. Клементарський, Т. В. Колеснік, В. Л. Костюк, С. С. Лукаш, В.В. Серета, Н. М. Степакова, М. І. Хавронюк та багато інших. Втім, незважаючи на значний теоретичний доробок, в юридичній літературі відсутні комплексні напрацювання, присвячені характеристиці принципів застосування стягнень за порушення трудової дисципліни.

Саме тому метою статті є: встановити коло та надати характеристику ключовим принципам застосування стягнень за порушення трудової дисципліни.

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових поглядів вчених дає змогу говорити про те, що загальними ознаками поняття «принцип» з точки зору правової науки є наступні: 1) принципи є абстрактними правовими положеннями, які уособлюють в собі загально-соціальне, домінуюче в державі бачення змісту, призначення і ролі права, як регулятора суспільно-правових відносин; 2) на відміну від правових норм, принципи можуть існувати поза чітких формальних рамок та бути вираженими у сукупності правових положень; 3) принципи відрізняються найвищим ступенем імперативності, у зв'язку із чим є обов'язковими для дотримання всіма суб'єктами правовідносин, незалежно від сфери суспільного життя, в яких вони виникають; 4) принципи характеризуються високим ступенем стабільності та незмінюваності.

Зважаючи на вище викладене, принципи застосування стягнень за порушення трудової дисципліни представляють собою сукупність основоположних засад, вихідних ідей, базових начал, які характеризують зміст та встановлюють призначення, правову природу і цінність стягнень за порушення трудової дисципліни, а також особливості їх нормативно-правового регулювання та механізму застосування.

На сторінках юридичної літератури принципи в праві класифікують по-різному. Так, залежно від свого характеру принципи права поділяються на соціально-економічні, політичні, ідеологічні, релігійні, естетичні і спеціально-юридичні. Особливість останніх, на думку М.С. Кельмана, полягає в тому, що вони відповідають на питання, як відображається в праві його соціальна основа, яка структура права і який характер правового регулювання суспільних відносин [1, с.287]. Залежно від типу права М.М. Марченко виділяє принципи права, властиві рабовласницькому, феодальному, капіталістичному та соціальному праву, а також принципи, що притаманні праву, перехідному від одного типу права до іншого [2, с.46]. До принципів безпосередньо юридичної відповідальності, як правило, відносять принципи: справедливості, законності, невідворотності, відповідності вчиненому порушенню, гуманізму, обгрунтованості тощо [3, с.172–173].

На нашу думку, стягнення за порушення трудової дисципліни застосовуються з огляду на наступний перелік принципів:

– принцип законності. Як доречно вказує Л.В. Белая, поняття «законність» характеризує правову дійсність під кутом зору практичного здійснення права, ідейно-політичних основ правової системи, її зв'язків з ключовими суспільно-політичними інститутами, з політичним режимом даного суспільства та процесами державотворення в цілому. Автор особливу увагу приділяє питанню характеристики особливостей законності. Законність – це особливий стан (режим), що виражений в юридичній діяльності. Сама по собі правозастосовча і правореалізаційна діяльність ще не є законністю. Вони відповідають законності, виступаючи не елементами її змісту, а її носіями. Автор підкреслює, що законність пов'язана з державним суверенітетом. Закони держави мають загальну обов'язковість. Це означає, що їх сила розповсюджується не тільки на державні органи, посадових осіб і громадян, але і на громадські організації та їх органи. Законність слід визначати як заснований на вивченні об'єктивних потреб суспільного розвитку метод державного управління суспільством. Законність як вимога, що походить від держави та її органів, виражена в організаторській та виховній діяльності, вона виступає в цьому випадку методом державного управління суспільством. Законність – це вимога суспільства і держави, що полягає в точній та неухильній реалізації правових норм усіма членами суспільства [4, с.12]. Таким чином, законність – це принцип який уособлює ідею-вимогу щодо безумовної відповідності поведінки та діяльності суб'єктів правовідносин, зокрема, трудових, а також функціонування правових явищ положенням чинного законодавства України. Підкріплюється даний принцип статтею 19 Конституції України де вказано, що правовий порядок в державі ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [5]. В питанні застосування стягнень за порушення трудової дисципліни законність виражена у декількох моментах. По-перше, відповідно до пункту 22 частини 1 статті 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [5].

– принцип дотримання прав та свобод людини і громадянина. Відповідно до статті 3 Конституції України, 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 [5]. Згідно із цим принципом притягнення працівника до відповідальності за порушення трудової дисципліни та застосування до нього дисциплінарних стягнень в жодному разі не може порушувати його природні, базові права, як людини, зокрема, право на свободу думки, повагу до честі та гідності, вільний розвиток особистості, таємниці листування і телефонних розмов, невтручання в його особисте та сімейне життя і таке інше. Визначення особи винної у порушенні трудової дисципліни може мати лише локальні наслідки, обмежені правовідносинами на підприємстві, в установі та організації. Поряд із цим, не можуть зазнавати порушень мінімальний, вихідний перелік трудових прав працівників. Незважаючи на трудо-правові наслідки дисциплінарних стягнень, їх негативність не є необмеженою. Так, Загальною декларацією прав людини від 10.12.1948 проголошено, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів [6].

– принцип рівності при застосування дисциплінарних стягнень. Свого часу ще Аристотель зауважував, що рівність – це морально-правове підґрунтя справедливості. Подібна концепція увійшла в основу сучасного розуміння категорії «рівність», котра розкривається, як закріплення рівних вихідних позицій життєвого шляху кожного індивіда, однаковість доступу до суспільних культурних благ, відмова від будь-яких безпідставних привілеїв, відмова від довічного закріплення будь-яких форм ієрархічного соціального статусу. Рівність є необхідною передумовою розвитку, насамперед, особистості в суспільстві, надає можливість вільної розвитку та конкуренції. Сутність рівності полягає в гарантованій законом рівної можливості усіх громадян користуватися

наданими їм правами і свободами, у рівній можливості виконувати свої обов'язки [7; 8, с.91-92]. Принцип рівності є однією із ключових правових засад функціонування правової системи нашої держави, факт чого підкріплено конституційними положеннями. Відповідно до основного закону усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [9].

Рівність в трудовій сфері закріплюється статтею 2-1 КЗпП, згідно із якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [9]. Тож, рівність, виходячи із змісту даного принципу, передбачає одноманітність застосування стягнень за порушення трудової дисципліни в процесі притягнення працівника до юридичної відповідальності, зокрема дисциплінарної. Тобто покарання особи повинно виходити виключно зі складу вчиненого нею правопорушення, а не будь-яких суб'єктивних ознак. З цього приводу наголошується в Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, де прописано, що звільнення працівника, у тому числі у вигляді покарання, не може бути законним, якщо реалізовано з такої причини, як: а) членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, в робочий час; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому функцій представника працівників; в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів; г) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; е) відсутність на роботі в період перебування у відпустці по материнству [10].

– принцип об'єктивності. І.В. Чурикова пише, що об'єктивність – це дійсне, незалежне від волі та свідомості людини, існування світу, предметів, їх властивостей і відношення; належність до об'єктивної дійсності; відповідність об'єктивній дійсності, неупередженість. Об'єктивність як категорія, що показує правильне відображення у свідомості явищ реальної дійсності [11, с. 116]. В свою чергу, на думку В.А. Лавровського, принцип об'єктивності вимагає від суб'єкта пізнання виходити з самого об'єкта, з притаманних йому об'єктивних закономірностей функціонування і розвитку. «Об'єктивність – це такий зміст у соціальному знанні, який не залежить ані від людини, ані від людства», – пише науковець [12, с.107]. Тобто об'єктивність описує щось у його вихідному значенні, стані, вигляді. Наприклад, бачити ситуацію об'єктивно, означає розглядати її неупереджено, без прикрас, основуючись на суворих фактах. В рамках застосування стягнень за порушення трудової дисципліни принцип об'єктивності відіграє важливу роль та доповнює вихідну засаду рівності. Згідно до нього, покарання працівника повинно: по-перше, ґрунтуватись на реально доведеному факті вчинення ним порушення трудової дисципліни та наявності відповідних негативних наслідків; по-друге, відповідати, в першу чергу, тяжкості цих наслідків, а вже потім інтересам роботодавця; по-третє, відповідати особі працівника та чинити на нього достатній виховний вплив.

Крім цього, застосування дисциплінарного стягнення в жодному разі не може носити характер мобінгу. Відповідно до статті 2-2 КЗпП мобінг (цуквання) – систематичні (повторювані)

тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Вчинення мобінгу (цькування) заборонено. Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є: а) нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації; б) безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень); в) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу тощо [9].

– принцип оскаржуваності. Зміст даного принципу розкрито в нормах КЗпП та Конвенції МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. Зокрема, в статті 150 Кодексу прописано, що накладене дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством. Більш детально право на оскарження описано в Конвенції (стаття 8): «Працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, трибунал у трудових питаннях, арбітражний комітет чи до арбітра. У випадках, коли припинення трудових відносин було санкціоновано компетентним органом, параграф 1 цієї статті може застосовуватися з урахуванням національних законодавства й практики. Можна вважати, що працівник відмовився від свого права оскаржити рішення про звільнення, якщо він не скористався з цього права протягом розумного терміну після припинення трудових відносин» [9].

Висновки. Таким чином, на підставі викладеного можна вказати, що принципи в силу внутрішніх властивостей обумовлюють характер і сутність стягнень за порушення трудової дисципліни та механізм їх застосування. Саме вихідні, основоположні засади формують собою соціально-ідеологічну конструкцію стягнень, а також визначають їх гуманістичний вектор, який відповідає правовому, демократичному статусу держави. Втім, як недолік варто відзначити той факт, що окреслені нами принципи не віднайшли свого законодавчого закріплення, а відтак ця прогалина має бути усунена у майбутньому Трудовому кодексі України, прийняття якого є актуальним для сучасної української держави.

Список використаних джерел:

1. Кельман М. С., Мурашин О. Г., Хома Н. М. Загальна теорія держави і права: Підруч. Львів: "Новий Світ 2000", 2004. 584 с.
2. Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України: дисертація. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. 2006. 211 с.
3. Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс : навч. посіб. Кириченко В. М., Куракін О. М. К. : Центр учбової літератури, 2010. 264 с.
4. Белая Л.В. Удосконалення інституту юридичної відповідальності як фактор формування демократичної, соціальної, правової держави: автореферат. Київ: Інститут законодавства Верховної Ради України. 2009. 20 с.
5. Конституція України: закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. Офіційний вісник України. 2010. №72,1. Ст.2598.
6. Загальна декларація прав людини: декларація, міжнародний документ від 10.12.1948. Офіційний вісник України. 2008. №93. Ст.3103.
7. Гетьман-П'ятковська І.А. Право та мораль: теоретико-правові проблеми співвідношення та взаємодії: дисертація. Київ: Національна академія наук України Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. 2007. 210 с.
8. Коваль О.А. Принципи процесуального права та їх втілення в законодавчій регламентації діяльності міліції України: дисертація. Київ: Київський національний університет внутрішніх справ. 2005. 198 с.
9. Кодекс законів про працю України: кодекс від 10.12.1971 №322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50.
10. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: конвенція, міжнародний документ від 22.06.1982 №158. Офіційний вісник України. 2007. №92. Ст.3388.

11. Чурікова І.В. Всебічність, повнота й об'єктивність процесуальної діяльності слідчого: дисертація. Київ: Київський національний університет внутрішніх справ. 2009. 223 с.
12. Шестак С.В. Недержавний контроль за діяльністю міліції: теоретико-правовий аспект: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 199 с.