## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**УДК 342.9**
**DOI https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.1.19**

**МАКУШЕВ П. В.,**
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри теорії та історії
держави і права
*(Університет митної справи та
фінансів)*

**ЛЮТІКОВ П. С.,**
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного та
приватного права
*(Університет митної справи та
фінансів)*

**ПРИЙМАЧЕНКО Д. В.,**
доктор юридичних наук, професор,
проректор з наукової роботи
*(Університет митної справи
та фінансів)*

# ЗАГАЛЬНА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В ГАЛУЗІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У статті аналізуються особливості адміністративно-правового регулювання загальної дисциплінарної відповідальності у вітчизняній галузі трудових відносин. Запропоновано обґрунтування своєрідності вітчизняних трудових відносин, а також визначення властивостей їх адміністративно-правових аспектів. Визначено зміст і сутність політики держави стосовно соціального діалогу в структурі договірних відносин в галузі праці. Охарактеризовано значення загальної дисциплінарної відповідальності в галузі трудових відносин. Розроблені відповідні рекомендації науково-теоретичного і нормативно-правового змісту. Визначено, що процес адміністративно-правового регулювання в галузі трудових відносин відзначається спроможністю органів держави впливати на відповідні відносини суб'єктів з обов'язковим погодженням спірних (конфліктних) ситуацій індивідуального і колективного змісту, підпорядковувати їх волі державного апарату за допомогою застосування адміністративно-правового та дисциплінарного примусу, а також переконання. Зауважено, що органи публічної влада у структурі адміністративно-правового регулювання трудових відносин є складовою соціальної і політичної влади, що засвідчує її специфіку. Адміністративно-правове регулювання в галузі трудових відносин передбачає врахування як інтересів держави, так і інтересів індивідуальних і колективних

суб'єктів групи трудових відносин. Наголошено, що дані інтереси є взаємообумовленими та взаємопов'язаними між собою, що підтверджує – з одного боку держава проводить власну політику в галузі праці, а з іншого, застосовує важелі механізму адміністративно-правового регулювання з метою визначення напрямку власного юридичного впливу на учасників трудових відносин. Акцентовано увагу на тому, що в процесі здійснення адміністративно-правового регулювання системи трудових відносин необхідно використовувати напрацювання, вироблені наукою адміністративного права, що засвідчить наявність елементів узгодженості та єдності в процесі забезпечення та проведення державної політики в нашій країни, спрямовані на скорочення безробіття, збільшення зайнятості та врегулювання процесу працевлаштування населення, що перебуває в економічно активному і працездатному віці. Встановлено, що адміністративно-правове регулювання у сфері соціально-трудових відносин, залишається невизначеним, незважаючи на те, що нормативно-правове середовище і засади державної політики України у сфері соціально-трудових відносин свідчать про наявність та обов'язковий характер регламентації напрямів адміністративно-правового регулювання у цій сфері.

***Ключові слова:*** *адміністративно-правове регулювання, галузь трудових відносин, загальна дисциплінарна відповідальність, порушення прав працівників, соціально-трудові правовідносини, правопорушення в сфері праці, трудові відносини, юридична відповідальність.*

**Makushev P. V., Liutikov P. S. Pryimachenko D. V. General disciplinary responsibility in the field of labor relations: peculiarities of administrative and legal regulation**

The article analyzes the peculiarities of administrative and legal regulation of general disciplinary responsibility in the domestic branch of labor relations. It is proposed to substantiate the originality of domestic labor relations, as well as to determine the properties of their administrative and legal aspects. The content and essence of the state policy in relation to social dialogue in the structure of contractual relations in the field of labor is determined. The importance of general disciplinary responsibility in the field of labor relations is characterized. The relevant recommendations of scientific-theoretical and regulatory content have been developed. It is determined that the process of administrative and legal regulation in the field of labor relations is marked by the ability of the state bodies to influence the relevant relations of the subjects with the obligatory agreement of controversial (conflict) situations of individual and collective content, to subordinate their will of the state apparatus through the use of administrative and legal and disciplinary coercion as well as beliefs. It is noted that public authorities in the structure of administrative and legal regulation of labor relations are a component of social and political power, which certifies its specificity. Administrative and legal regulation in the field of labor relations involves taking into account both the interests of the state and the interests of individual and collective subjects of the group of labor relations. It is emphasized that these interests are interdependent and interrelated, confirming-on the one hand the state pursues its own policy in the field of labor, and on the other, applies the levers of the mechanism of administrative and legal regulation in order to determine the direction of their own legal influence on participants in labor relations . It is emphasized that in the process of administrative and legal regulation of the system of labor relations it is necessary to use the work developed by the science of administrative law, which will certify the presence of elements and regulation of the employment process of a population in economically active and able -bodied age. It is established that administrative and legal regulation in

the sphere of social and labor relations remains uncertain, despite the fact that the legal environment and principles of state policy of Ukraine in the sphere of social and labor relations indicate the presence and mandatory nature of regulation of directions of administrative-legal regulation in this area.

***Key words:*** *administrative and legal regulation, branch of labor relations, general disciplinary responsibility, violation of employees' rights, social and labor relations, labor offenses, labor relations, legal liability.*

**Постановка проблеми.** Правова наука під юридичною відповідальністю розуміє юридичний обов'язок порушника права зазнати примусового позбавлення певних соціальних благ чи цінностей (матеріальних, духовних або особистих), які належали йому до моменту вчинення правопорушення. Юридична відповідальність завжди здійснюється тільки за умови встановлення наявності складу правопорушення, має зовнішній характер і застосовується компетентним органом згідно з законодавством і обов'язковим дотриманням встановленої процедурно-процесуальної форми та встановленого порядку. Актуальність проблем юридичної відповідальності в галузі трудових відносин виявляється ще й у тому, що нормами трудового права регулюються не тільки трудові відносини (відносини, які виникають внаслідок укладання трудового договору між роботодавцем і працівником), що становлять серцевину предмета трудового права, саме його ядро. Вони також врегульовують і тісно пов'язані з ними трудові відносини – відносини працевлаштування (зайнятості), відносини з підготовки кадрів та підвищення кваліфікації та інші.

**Аналіз останніх публікацій**. Досягнення в дослідженні проблем адміністративно-правового регулювання загальної дисциплінарної відповідальності в галузі трудових відносин є результатом наукової діяльності багатьох вітчизняних науковців, в тому числі, у галузі адміністративного права, серед яких варто відзначити праці В. Авер'янова, І. Арістової, Г. Атаманчука, О. Баїк, О. Бандурки, Ю. Битяка, М. Бліхар, В. Богуцького, Н. Бортника, Т. Василевської, М. Гаращука, Д. Голосніченка, І. Голосніченка, В. Гриньової, С. Гусарова, О. Дніпрова, В. Зуя, Є. Додіна, С. Ківалова, С. Ковалевської, М. Коваліві, Т. Коломоєць, В. Колпакова, Н. Леська, І. Личенка, А. Мельника, М. Мельника, В. Ортинського, Н. Ортинської, У. Парпан, І. Пахомова, Л. Попової, І. Самсіна, О. Сушинського, О. Хитрої, Л. Чистоклетова, А. Школик та інших. Віддаючи належне цим науковим доробкам, слід наголосити, що в українській юридичній науці не проведено комплексного системного наукового дослідження адміністративно-правового регулювання загальної дисциплінарної відповідальності в галузі трудових відносин. Саме цей факт обумовлює актуальність вивчення загальної дисциплінарної відповідальності в галузі трудових відносин і важливість наукового пошуку шляхів вирішення даної проблеми.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є здійснення аналізу особливостей процесу адміністративно-правового регулювання загальної дисциплінарної відповідальності в галузі трудових відносин.

**Результати дослідження.** Загальна дисциплінарна відповідальність передбачена ст. 147 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ). Вона є універсальною за своїм характером і може застосовуватись до всіх працівників, що працюють на підставі трудового договору незалежно від виду та характеру здійснюваної ними діяльності. Чинним Кодексом визначені два види дисциплінарних стягнень: догана та звільнення [1]. При цьому перелік дисциплінарних стягнень загального характеру є вичерпним. Зокрема, догана – це вид дисциплінарного стягнення, який застосовується до працівника за факт порушення трудової дисципліни. Вона має для працівника негативні наслідки особистого характеру, як моральні, так і матеріальні [2, с. 67]. Звільнення ж з роботи як дисциплінарне стягнення являє собою організаційний захід, який пов'язаний з припиненням працівником, що порушує трудову дисципліну, трудових правовідносин.

У сучасній юридичній літературі пильна увага звертається насамперед на те, що законодавче обмеження загальної дисциплінарної відповідальності тільки двома дисциплінар-

ними стягненнями є суттєвим недоліком законодавства у сфері праці. Існує твердження, що воно не завжди дозволяє роботодавцю правильно обрати лише одне з дисциплінарних стягнень, яке б повністю відповідало ступеню тяжкості трудового правопорушення, мірі вини, а також особливостям особи порушника [3, с. 129]. Водночас, ст. 152 КЗпПУ передбачає право роботодавця не застосовувати до працівника заходи дисциплінарної відповідальності, а передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його представницького органу і якщо до працівника раніше вже були застосовані заходи громадського впливу, роботодавець не має права застосувати нове дисциплінарне стягнення. Громадські стягнення враховуються також поряд з дисциплінарними під час звільнення з підстав, визначених п. 3 ст. 40 КЗпПУ, за умови додержання терміну, передбаченого ст. 148 даного нормативно-правового акту. Разом з тим, положення ст. 152 КЗпПУ вже не відповідає сучасним умовам ведення ринкового господарства. Поява підприємств різних організаційно-правових форм призвела до суттєвого зменшення ролі трудового колективу у вирішенні проблеми притягнення до відповідальності працівника за порушення трудової дисципліни [4, с. 81].

Роботодавець застосовує дисциплінарне стягнення до того працівника, який перебуває з ним у трудових відносинах. Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо після виявлення дисциплінарного проступку, але не пізніше ніж один місяць з дня його виявлення, без урахування часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці [5, с. 92–93]. Даний місячний строк визначається в кожному конкретному випадку: з останнього дня прогулу при тривалому прогулі; з моменту набуття чинності вироком суду про факт вчинення розкрадання за місцем роботи тощо. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Ст. 148 КЗпПУ напевно потребує подальшого вдосконалення: дисциплінарні проступки, пов'язані з фінансовою діяльністю юридичної особи, можна виявити лише після ревізії або аудиторської перевірки, що проводяться раз на півріччя.

До моменту застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен вимагати від порушника дисципліни праці письмових пояснень. Відмова ж працівника надати письмове пояснення не визнається підставою неможливості застосування дисциплінарного стягнення роботодавцем. У такому випадку роботодавець повинен укласти акт про зміст дисциплінарного проступку і відмову працівником дати пояснення з посиланням на свідків [6, с. 119]. Акт про відмову від пояснення стане безумовним доказом про додержання встановленого законодавством порядку звільнення у випадку виникнення суперечки стосовно правомірності застосування дисциплінарного стягнення.

Протягом терміну дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Дострокове зняття дисциплінарного стягнення може вважатися своєрідним засобом заохочення до такого працівника. КЗпПУ не визначає мінімального строку зняття дисциплінарного стягнення – воно може бути в будь-який момент знято достроково [7, с. 28–29]. Працівник, з якого знято дисциплінарне стягнення, вважається таким, на якого не накладалося дисциплінарного стягнення. Факт накладення дисциплінарного стягнення обов'язково оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця та повідомляється працівникові під розписку. Термін повідомлення КЗпПУ не встановлений, проте «Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку» визначено триденний строк повідомлення працівника з моменту підписання наказу.

Окремо слід сказати про такі підстави застосування дисциплінарних стягнень, як прогул та поява на роботі у нетверезому стані. Прогул становить собою один із грубих проступків, які можуть привести до дезорганізації всього трудового колективу, і тому, відповідно до п. 4 ст. 40 КЗпПУ, передбачається право власника чи уповноваженого органу звільнити працівника за прогул. Прогулом визнається відсутність працівника на робочому місці без поважних причин протягом робочого дня. Прогулом також визнається відсутність на роботі більше ніж три години безперервно або сумарно протягом робочого дня [8, с. 133]. Однак за факт здійснення прогулу власник чи уповноважений ним орган може застосувати

інше дисциплінарне стягнення (догану), а також покарання, передбачене умовами трудового договору. Звільнення працівника з роботи може мати місце за однократний випадок прогулу без поважних причин. Проте, звільнення є правом, а не обов'язком. Саме тому до працівника можуть застосовуватись такі покарання, як повністю або часткове позбавлення премії, інших передбачених виплат, а також передача матеріалів на розгляд трудовому колективу. Догана і звільнення – це стягнення дисциплінарні, тому при їх застосуванні необхідно дотримуватись порядку і строків накладання дисциплінарних стягнень [9, с. 31]. Питання про те, яка причина невиходу на роботу вважається поважною, слід вирішувати в кожному конкретному випадку. До поважних причин слід віднести стихійне лихо, хвороба працівника або членів його родини, нерегулярна робота працівника та інші.

Відповідальність за появу на роботі у нетверезому стані передбачена п. 7 ст. 40 КЗпПУ і надає право власнику або уповноваженому ним органу звільнити такого працівника з роботи чи оголосити йому догану, а також застосувати заходи, передбачені умовами колективного договору. Подібне становище фактично примушує працівника належним чином виконувати свої трудові обов'язки [10, с. 102–103]. Покарання працівників за цією підставою може мати місце незалежно від того, в який період робочого часу він з'явився на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного чи токсичного сп'яніння. Перебування працівника в такому стані може встановлюватись як на підставі медичного висновку, так і на підставі інших доказів (показань свідків) [11, с. 91]. Звільнення застосовується до працівника незалежно від того, чи притягався він раніше до дисциплінарної відповідальності та чи застосовувалися до нього раніше заходи дисциплінарного характеру. Власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника, оголосити йому догану за цією підставою також при одноразовому порушенні трудової дисципліни. При цьому необхідно дотримуватись порядку і строків накладання дисциплінарних стягнень.

Працівник має право оскаржити застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення, якщо вважає дане застосування неправомірним. Звичайний порядок оскарження дисциплінарного стягнення – це звернення працівника з заявою до комісії з трудових спорів, але можливе і пряме звернення безпосередньо до суду з позовом про визнання недійсним (незаконним) стягнення, оголошеного працівникові [12, с. 36]. Працівник при цьому не позбавляється права оскаржити дисциплінарне стягнення до вищого в порядку підлеглості державного органу, якщо стягнення застосував керівник підприємства, що перебуває в державній власності, у власності Автономної Республіки Крим або комунальній власності. Недотримання роботодавцем гарантій працівника при накладенні на нього дисциплінарного стягнення (належні правові підстави притягнення до відповідальності; належний суб'єкт; вичерпний перелік дисциплінарних стягнень; законодавче врегулювання порядку накладення дисциплінарного стягнення) має правовим наслідком визнання судом незаконності накладення дисциплінарного стягнення.

**Висновки.** Таким чином, загальна дисциплінарна відповідальність в галузі трудових відносин – це обов'язок суб'єктів трудових правовідносин відповідати за недотримання вимог трудової дисципліни, яка базується на принципах законності, доцільності, невідворотності, а також справедливості. Її метою виступає врегулювання та охорона відносин, врегульованих нормами права в галузі трудових відносин. Юридичною підставою застосування загальної дисциплінарної відповідальності в галузі трудових відносин виступає правопорушення у сфері праці – винне протиправне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків учасниками правовідносин в галузі трудових відносин, обумовлені економічними, соціальними, ідеологічними, юридичними і політичними чинниками. Склад дисциплінарного правопорушення в галузі трудових відносин становлять його суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт та об'єктивна сторона. В галузі трудових відносин виокремлюють два самостійні види юридичної відповідальності: дисциплінарну та матеріальну, які розрізняються між собою характером, метою та порядком застосування.

**Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 332-08. URL: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/322-08
2. Колєснік Т. В. Дисциплінарна відповідальність: проблемні аспекти застосування. *Держава та регіони. Серія : Право*. 2018. № 1. С. 65–70.
3. Промський Є., Швець Н. Дисциплінарна відповідальність працівника за проектом Трудового кодексу України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 12. С. 126–131.
4. Подорожній А. Ю. Загальнотеоретична характеристика інституту дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 3. С. 78–84.
5. Жеребцов Д. Є. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 90–96.
6. Павлович-Сенета Я. П., Лепіш Н. Я. Теоретико-правова характеристика дисциплінарної відповідальності як різновиду юридичної відповідальності в Україні. *Журнал східноєвропейського права*. 2019. № 63. С. 115–124.
7. Пашук Т. Інституційно-правові основи дисциплінарної відповідальності суддів. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2019. Вип. 68. С. 22–34.
8. Подорожній Є. Ю. До проблеми співвідношення дисциплінарної та адміністративної відповідальності *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2014. Вип. 12(1). С. 132–134.
9. Колєснік Т. В. Місце дисциплінарної відповідальності у забезпеченні дисципліни праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. Вип. 6(1). С. 30–33.
10. Мацюк А. Р. Деякі проблеми змісту правовідносин дисциплінарної відповідальності за чинним та перспективним трудовим законодавством. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 1. С. 101–108.
11. Колєснік Т. Склад дисциплінарного проступку як підстава притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 89–94.
12. Єрмоленко-Князєва Л. С. Становлення та сучасні концепції дисциплінарної відповідальності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2017. Вип. 26. С. 35–38.