

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.8.20>

## SCHARAKTERYZOWAĆ FORMY I SPOSOBY STOSOWANIA KAR PIENIĘŻNYCH ZA NARUSZENIE DYSCYPLINY PRACY

**Oleksandr Telizhenko**

*zwycięzca Charkowa Narodowego*

*Uniwersytet Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0003-2984-3683

*oleksandr\_telizhenko@ukr.net*

**Adnotacja.** W artykule, na podstawie analizy poglądów naukowych naukowców oraz norm obowiązującego ustawodawstwa, ustalono szereg kluczowych form i sposobów stosowania kar za naruszenie dyscypliny pracy. Należy zauważyć, że formularze odzwierciedlają zewnętrzną praktyczną treść egzekwowania, a metody charakteryzują narzędzia, które zostały do tego użyte. Zwrócono uwagę na fakt, że dotychczas odpowiednie formy i metody nie znalazły ugruntowania legislacyjnego, dlatego też podkreślono potrzebę wyeliminowania tej luki. Podkreśla się, że obowiązkowe stosowanie sankcji dyscyplinarnych wiąże się z pewnym formalizmem wyrażającym się w badaniu przyczyn i warunków popełnienia naruszenia dyscyplinarnego, a także regulacyjnej i dokumentacyjnej rejestracji faktu nałożenia na pracownika sankcji dyscyplinarnych, uwzględniając m.in. liczbę tych ostatnich i informacja o ich usunięciu itp.

**Słowa kluczowe:** formy, metody, kary, przewinienia dyscyplinarne, dyscyplina pracy, prawo pracy.

## TO CHARACTERIZE THE FORMS AND METHODS OF APPLYING FINES FOR LABOR DISCIPLINE VIOLATIONS UNDER THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

**Oleksandr Telizhenko**

*graduate student of Kharkiv National University*

*University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0003-2984-3683

*oleksandr\_telizhenko@ukr.net*

**Abstract.** The article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation, establishes a range of key forms and methods of applying penalties for violations of labor discipline. It is noted that the forms reflect the external practical content of the enforcement, and the methods characterize the tools that were used for this. The attention was focused on the fact that to date the relevant forms and methods have not found their legislative consolidation, and therefore the need to eliminate this gap was emphasized. It is emphasized that the mandatory application of disciplinary sanctions involves a certain formalism expressed in the investigation of the reasons and conditions for committing a disciplinary violation, as well as the regulatory and documentary registration of the fact of applying disciplinary sanctions to an employee, accounting for the number of the latter and information on their removal, etc.

**Key words:** forms, methods, penalties, disciplinary offenses, labor discipline, labor legislation.

## ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ФОРМ ТА МЕТОДІВ ЗАСТОСУВАННЯ СТЯГНЕНЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**Олександр Теліженко**

*здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)*

ORCID ID: 0000-0003-2984-3683

*oleksandr\_telizhenko@ukr.net*

**Анотація.** У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, встановлено коло ключових форм та методів застосування стягнень за порушення трудової дисципліни. Відмічено, що форми відображають зовнішній практичний зміст застосування стягнення, а методи характеризують інструменти, які було використано для цього. Акцентовано увагу на тому, що на сьогоднішній день відповідні форми та методи не віднайшли свого законодавчого закріплення, а відтак наголошено на необхідності усунення даної прогалини. Наголошено, що застосування дисциплінарних стягнень в обов'язковому порядку передбачає певний формалізм виражений у дослідженні причин та умов вчинення дисциплінарного порушення, а також нормативно-документальному оформленні факту застосування до працівника дисциплінарного стягнення, обліку кількості останніх та інформації щодо їх зняття тощо.

**Ключові слова:** форми, методи, стягнення, дисциплінарні правопорушення, трудова дисципліна, трудове законодавство.

**Постановка проблеми.** Забезпечення ефективного функціонування трудових правовідносин, незалежно від того в рамках якого підприємства, установи, організації вини виникають, залежить від багатьох чинників, серед яких одне із ключових місць належить трудовій дисципліні. Остання представляє собою систему правил, норм, стандартів і принципів, що регулюють поведінку та виконання обов'язків працівниками. Вона забезпечує організованість та ефективність праці, дисципліноване ставлення до виконання завдань, додержання робочого графіку, режиму праці, правил внутрішнього трудового розпорядку, а також етичних та професійних стандартів. Разом із тим, досить частими є випадки порушення працівниками трудової дисципліни, що обумовлює необхідність застосування до них дисциплінарних стягнень. Відповідна діяльність реалізується роботодавцем та знаходить своє відображення у низці форм та за допомогою використання ряду методів.

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

**Саме тому метою статті є:** встановити коло та надати характеристику формам та методам застосування стягнень за порушення трудової дисципліни.

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи наукове дослідження відзначимо, що в правовій теорії наукові розуміння щодо тлумачення форм різняться. Наступним чином категорію тлумачить Н.М. Пархоменко: «Правова форма – це, перш за все, юридична комплексна категорія, що опосередковує правом різні суспільні явища, які потребують регламентації, а також слугує каркасом усередині права, впорядковує та поєднує всі правові явища та право як таке. Коли йдеться про правові форми, то при цьому мають на увазі право як певне соціальне явище, що відрізняється від інших (політика, релігія, мораль), які разом із правом визначаються матеріальними умовами життя суспільства, його економічними умовами й слугують засобом відображення та закріплення. Іншими словами, поняття «правова форма» є загальним відображенням об'єктивного зв'язку права та явищ, на які воно впливає. Аналіз чинного законодавства приводить до висновку про непослідовність використання поняття «форма» та «правова форма» в нормативному масиві. В одному випадку законодавець говорить про форму як про організаційно-правову картину діяльності, в іншому – як про зразок або модель, процедуру, як про джерело права. Іноді використовує слово «форма», коли необхідно вжити слово «вид». Поняття «правова форма» орієнтується на право в цілому, визначення його місця серед інших форм. Поняття «форма права» розглядається як самостійне явище, що виражається зовні за допомогою певних конкретних засобів. Таким чином, форма, разом зі змістом, робить право тим, чим воно є в дійсності, тобто саме правом, а не будь-яким іншим явищем» (Пархоменко, 2006: 18).

Заслуговує на увагу точка зору Т.К. Оверковської, яка зводиться до того, що правову форму слід розглядати як один із різновидів правових засобів для оптимального вирішення соціальних завдань. При цьому під правовою формою авторка розуміє окремі утворення, юридичні режими чи комплекси взаємопов'язаних правових утворень та режимів, які являють собою юридично дієві форми розв'язання життєвих проблем. Правові форми, зазвичай, знаходять нормативне вираження у вигляді інститутів. Науковець наголошує на такій важливій рисі правових форм як можливість їх використання суб'єктами для досягнення тих чи інших завдань. При цьому така діяльність суб'єктів знаходить відображення у правах та обов'язках. І саме з юридичних прав та обов'язків бере початок формування системи правових засобів, а отже – й правових форм. Виникає зв'язок «суб'єкт – правові засоби – соціальні завдання». Акценти у цьому зв'язку повинні бути зосереджені на його третій частині. Вчена зауважує, що існуючі правові форми являють собою засоби, інструменти не з точки зору суб'єктів, а, головним чином, з точки зору вирішених за їх допомогою завдань (Оверковська, 2016: 180).

В свою чергу, О.М. Куракін пише про те, що правова форма – це ніщо інше як вираження юридично значимої діяльності. Наголошуючи на цьому вчений пише: по-перше, правова форма – це така організаційна форма діяльності, яка завжди пов'язана з розглядом юридичної справи (правопорушення, суперечки про право, скарги тощо). Юридична значимість таких життєвих обставин полягає в тому, що вони передбачені законом і неодмінно викликають необхідність відповідної юридичної реакції, а саме – кваліфікації; по-друге, правова форма діяльності здійснюється винятково уповноваженими на те органами держави, посадовими особами та іншими суб'єктами; по-третьє, правова форма діяльності завжди виражається безпосередньо у проведенні операцій із нормами права (матеріальними або процесуальними). Це проявляється в інтелектуальній діяльності щодо вибору й аналізу нормативного розпорядження, встановленню його змісту з єдиною метою – знайти тотожність між розпорядженням норми права та обставинами справи, що підлягає розгляду; по-четверте, результати правової форми діяльності завжди закріплюються у відповідних процесуальних документах, які мають офіційний характер і встановлену законом форму; по-п'яте, правова форма діяльності і, насамперед, її юрисдикційні різновиди, зважаючи на особливу соціальну гостроту вимагає встановлення і забезпечення цілою ланкою гарантій; по-шосте, правова форма діяльності безпосередньо пов'язана із необхідністю використання різноманітних методів і засобів юридичної техніки. Для отримання достовірних та об'єктивних висновків за аналізованою справою і для обґрунтування прийнятого рішення в юрисдикційній діяльності завжди необхідно встановлювати відповідні дані й обставини справи, тобто шукати і доказувати істину (Куракін, 2005: 17-20).

В.В. Пахомов наголошує на дуалістичному змісті категорії «правова форма» та відмічає, що вона має два аспекти розуміння: 1) традиційний: це однорідна за своїми зовнішніми ознаками діяльність (ось чому – це форма державної діяльності); дана діяльність спричиняє правові наслідки (ось чому – це правова форма діяльності); 2) сучасний: це не тільки однорідна за своїми зовнішніми ознаками діяльність, котра спричиняє правові наслідки; це також і насамперед діяльність, оформлена правом (чітко окреслена і обмежена нормами матеріального та процесуального права), внаслідок цього визначена правом форма будь-якої діяльності (правова форма) одночасно є інструмент (спосіб) її контролю (Пахомов, 2007: 59).

Таким чином, форми застосування дисциплінарних стягнень представляють собою зовнішній прояв практичної діяльності роботодавця, спрямованої на застосування кожного окремого різновиду дисциплінарного стягнення до працівника, який вчинив порушення правил і вимог трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації.

В положеннях трудового законодавства України відсутні норми де фігурує категорія «форми», але варто звернути увагу на статтю 147-1 КЗпП в якій закріплено наступне: «Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність згідно із статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими у порядку підлеглості щодо органів, зазначених у частині першій цієї статті. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством» (Кодекс законів про працю України, 1971). Наведена стаття показує, що застосування дисциплінарних стягнень має процесуальну форму тобто систему суворо регламентованих процесуальних дій (процедур), кінцевою метою яких є накладення на працівника дисциплінарного стягнення. Проте, в залежності від суб'єкта реалізації та нормативно-правової основи процесуальні форми різняться та поділяються на:

- загальну процесуальну форму застосування дисциплінарних стягнень;
- спеціальну процесуальну форму, яка має місце у тих випадках, коли відповідальність працівника ґрунтується на спеціальних статутах, кодексах, положеннях про дисципліну, та вимагає дотримання відмінного від загального порядку застосування стягнення;
- особливу процесуальну форму застосування дисциплінарних стягнень. Існує в сфері нетипових трудових відносин, наприклад, пов'язаних із здійсненням трудової діяльності на виборних посадах.

Не менш змістовно характеристики мають методи застосування дисциплінарних стягнень. В правовій науці вироблено декілька підходів до тлумачення категорії «метод». Найчастіше «метод» сприймається, як спосіб здійснення правового регулювання. Наприклад, В.М. Горшеньов з цього приводу пише, що метод – це своєрідний спосіб впливу на суспільні відносини з метою їх врегулювання, що виражається у встановленні, за допомогою норми права, визначеного (можливого і належного) стану волі суб'єктів у їх взаємовідносинах один з одним, а також щодо бажаних результатів їх поведінки (Ківалова, Смелянець, 2003: 33-34). Цікавий підхід до поняття методу права викладений О.М. Вітченко. Автор досліджує поняття методу у двох аспектах: як основний чи загальний метод – властивий усій системі права в цілому, і як галузевий метод – особливий засіб, визначений спосіб специфічного юридичного впливу права. При цьому автор виводить визначення понять загального і галузевого методу шляхом розкриття їхньої структури, тобто через складові елементи загального і галузевого методів правового регулювання (Ківалова, Смелянець, 2003: 33-34).

Отже, відповідно до викладеного, методи застосування стягнень за порушення трудової дисципліни – це сукупність основаних на нормах законодавства України способів, засобів, заходів та прийомів, які використовуються уповноваженим суб'єктом задля забезпечення реалізації процедури застосування дисциплінарних стягнень, виконання їх завдань, а також досягнення правових наслідків. На нашу думку, в аспекті застосування стягнень за порушення трудової дисципліни, враховуючи зміст цього процесу, наявність фактору «влади і підпорядкування» у відносинах які виникають в цій сфері, суб'єктів останніх доречно виділити наступний перелік методів:

- метод примусу. Це один з головних методів застосування стягнень за порушення трудової дисципліни, що в більшій мірі пояснюється змістом категорії «примус». Це метод, що передбачає примушення до відповідної поведінки засобами силового тиску, всупереч волевиявленню, звужуючи свободи вибору особи. Г.В.Ф. Гегель зазначав, що в людині можливо примусити чи підкорити тільки її фізичну, зовнішню сторону, але воля людини, яка завжди вільна в собі й для себе не може зазнати примусу, хіба лише, якщо вона сама не відступить від фізичної, зовнішньої сторони, в якій її тримають або уявляють, що тримають. У соціології примус розглядається як насилля над волею індивіда або соціальної групи шляхом застосування санкцій (Хряпінський, 2010: 44). Досліджуючи примус в праві С.Л. Дембіцька пише: «Влада через норми права здійснює примус, який є невід'ємною рисою права; неодмінна і фундаментальна умова права в будь-якому суспільстві – це легітимне застосування фізичного примусу з боку суспільного уповноваженого органу. Право неможливо виконувати і дотримуватися без публічних, демократичних органів примусу, без органів, які будуть це право захищати, відтворювати. У цьому разі таким суб'єктом постає держава (або влада). Отже, примус – це примушення до виконання дій під загрозою, що може полягати в позбавленні волі, застосуванні сили тощо. Примус – натиск з чийогось боку, примушення» (Дембіцька, 2014: 48);

- метод контролю. Як зазначають І. Краснолюбов та І. Яковець: «Контроль – це діяльність, спрямована на вивчення і оцінку стану справ на підконтрольному об'єкті, а також на попередження та усунення можливих

порушень. Це означає, що контроль здійснюється не тільки шляхом перевірки, а й включає в себе одержання різної інформації щодо підконтрольного об'єкта з будь-яких джерел, наступний аналіз такої інформації, прийняття і реалізацію відповідних рішень. Отже, в контексті громадського контролю останній полягає у спостереженні за поведінкою особи, звільненої від відбування покарання умовно-достроково з подальшим повідомленням про виявлені порушення компетентному органу для вжиття необхідних заходів» (Краснолюбов, Яковець, 2010: 77). В свою чергу, Т.В. Наливайко підкреслює: контроль – це свідомо діяльність суб'єкта, якій притаманні пізнавальні, оцінювальні, регулятивні ознаки (Наливайко, 2010: 9). Як метод застосування стягнень за порушення трудової дисципліни контроль є доповненням до примусу, адже включає в себе заходи, засоби, способи та прийоми аналізу і перевірки, які дозволяють: виявляти дисциплінарні порушення у поточній діяльності працівників; перевіряти дотримання працівниками яких вже притягнуто до відповідальності покладені на них обмеження, а також їх поведінку з метою встановлення факту перевиховання та усвідомлення провини; виявляти організаційні, економічні та інші фактори в роботі підприємства, установи чи організації, які виступають детермінантами вчинення дисциплінарних порушень і таке інше;

– метод юридичного документування. Застосування дисциплінарних стягнень в обов'язковому порядку передбачає певний формалізм виражений у дослідженні причин та умов вчинення дисциплінарного порушення, а також нормативно-документальному оформленні факту застосування до працівника дисциплінарного стягнення, обліку кількості останніх та інформації щодо їх зняття тощо;

– соціально-виховний метод. Відмітимо, що виховання – це метод формування цілісної особистості, що володіє набором певних культурних норм, звичаїв і традицій, здатної найбільше повно освоювати культурні цінності. Середовищем виховного процесу є все громадське життя, а також всі форми людської діяльності, предметні ситуації, міжособистісна комунікація, внутрішні розумові процеси, зовнішні стимули тощо (Бесчастний, 2010: 16).

**Висновки.** Таким чином, проведений у даному науковому дослідженні аналіз дає змогу констатувати, що саме окреслені нами форми та методи найбільш змістовно характеризують практичне призначення застосування дисциплінарних стягнень по відношенню до працівників, як порушили трудову дисципліну. Втім, як суттєвий недолік необхідно відзначити те, що на законодавчому рівні відповідні форми та методи не віднайшли свого офіційного закріплення. А відтак, дана прогалина потребує усунення, що значно полегшить теоретичні дослідження у даному напрямку, а також правозастосовну практику.

#### Список використаних джерел:

1. Пархоменко Н.М. Джерела та форми права як категорії права: до постановки проблеми. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 4. С. 16–20.
2. Оверковська Т.К. Поняття правової форми охорони земель України. *Шляхи активізації інноваційної діяльності в освіті, науці, економіці* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. [м. Вінниця, 12 квітня 2016 р.] : у 2-х т. Вінниця : ВННІЕ ТНЕУ, 2016. Т. 1. С. 180–181.
3. Куракін О.М. Контрольний процес в органах внутрішніх справ України (загальнотеоретичний аспект): дисертація. Запоріжжя: Запорізький юридичний інститут. 2005. 213 с.
4. Пахомов В.В. Організаційно-правові засади здійснення державного контролю за правозастосовною діяльністю податкових органів: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2007. 185 с.
5. Кодекс законів про працю України: кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
6. Ківалова Т.С., Смялянець Г.Є. До питання про поняття і складові методу правового регулювання. *Актуальні проблеми держави і права*. 2003. Вип. 21. С. 33–38.
7. Хряпінський П.В. Заохочувальні норми у кримінальному законодавстві України: теоретичні, законотворчі та правозастосовні проблеми: дисертація. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2010. 611 с.
8. Дембійська С.Л. Про гарантії дотримання законності при застосуванні адміністративного примусу. *Адміністративне право і процес*. 2014. № 2(8). С. 47–54.
9. Краснолюбов І., Яковець І. Актуальні питання організації та здійснення громадського контролю за поведінкою осіб, умовно-достроково звільнених від відбування покарання. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2010. С. 74–79.
10. Наливайко Т.В. Громадський контроль в Україні як інститут громадського суспільства: теоретико-правовий аспект: автореферат. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2010. 18 с.
11. Бесчастний В.М. Механізм державного управління розвитком вищих навчальних закладів системи МВС України: дисертація. Київ: Рада по вивченню продуктивних сил України. 2010. 485 с.

#### References:

1. Parkhomenko, N.M. (2006). Dzherela ta formy prava yak katehorii prava: do postanovky problemy [Sources and forms of law as a category of law: before posing the problem]. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*. № 4. S. 16–20.
2. Overkovska, T.K. (2016). Poniattia pravovoi formy okhorony zemel Ukrainy [The concept of the legal form of land protection of Ukraine]. *Shliakhy aktyvizatsii innovatsiinoi diialnosti v osviti, nauksi, ekonomitsi* : materialy Vseukr. nauk.-prakt. konf. [m. Vinnytsia, 12 kvitnia 2016 r.] : u 2-kh t. Vinnytsia : VNNIE TNEU, T. 1. S. 180–181.
3. Kurakin, O.M. (2005). Kontrolnyi protses v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy (zahalnoteoretychnyi aspekt) [Control process in internal affairs bodies of Ukraine (general theoretical aspect)]: dysertatsiia. Zaporizhzhia: Zaporizkyi yurydychnyi instytut. 213 p.

4. Pakhomov, V.V. (2007). Orhanizatsiino-pravovi zasady zdiisnennia derzhavnogo kontroliu za pravozastosovnoiu diialnistiu podatkovykh orhaniv [Organizational and legal principles of state control over law enforcement activities of tax authorities]: dysertatsiia. Kharkiv: Kharkivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. 185 p.
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]: kodeks vid 10.12.1971 №322-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. 1971. Dodatok do № 50.
6. Kivalova, T.S., Smelianets, H.Ie. (2003). Do pytannia pro poniattia i skladovi metodu pravovoho rehuliuвання [To the question of the concept and components of the method of legal regulation]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. Vyp. 21. pp. 33–38.
7. Khriapinskyi, P.V. (2010). Zaokhochuvalni normy u kryminalnomu zakonodavstvi Ukrainy: teoretychni, zakonotvorchi ta pravozastosovni problemy [Encouraging norms in the criminal legislation of Ukraine: theoretical, law-making and law-enforcement problems]: dysertatsiia. Kharkiv: Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho. 2010. 611 p.
8. Dembitska, S.L. (2014). Pro harantii dotrymannia zakonnosti pry zastosuvanni administratyvnoho prymusu [About guarantees of compliance with the law when applying administrative coercion]. *Administratyvne pravo i protses*. № 2(8). pp. 47–54.
9. Krasnoliubov, I., Yakovets, I. (2010). Aktualni pytannia orhanizatsii ta zdiisnennia hromadskoho kontroliu za povedinkoiu osib, umovno-dostrokovovo zvilnenykh vid vidbuvannia pokarannia [Current issues of organization and implementation of public control over the behavior of persons released on parole from serving a sentence]. *Visnyk Natsionalnoi akademii prokuratury Ukrainy*. 2010. pp. 74–79.
10. Nalyvaiko, T.V. (2010). Hromadskyi kontrol v Ukraini yak instytut hromadskoho suspilstva: teoretyko-pravovyi aspekt [Public control in Ukraine as an institution of public society: theoretical and legal aspect]: avtoreferat. Lviv: Lvivskiy derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav. 18 p.
11. Beschastnyi, V.M. (2010). Mekhanizm derzhavnogo upravlinnia rozvytkom vyshchykh navchalnykh zakladiv systemy MVS Ukrainy [The mechanism of state management of the development of higher educational institutions of the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine]: dysertatsiia. Kyiv: Rada po vyvchenniu produktyvnykh syl Ukrainy. 485 p.