

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.7.2.16>

W SPRAWIE KWESTII OKREŚLENIA ISTOTY I TREŚCI POSTĘPOWAŃ DYSCYPLINARNYCH JAKO WAŻNEJ GWARANCJI REALIZACJI PRAW PRACOWNICZYCH

Daria Hlushkova

aspirant Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0001-5909-6367

E-mail: Daria_Hlushkova@gmail.com

Adnotacja. W artykule, opierając się na analizie poglądów naukowców i norm obowiązujących przepisów, scharakteryzowano treść i ujawniono znaczenie praw pracowniczych. Opracowano istotę gwarancji praw pracowniczych i przeprowadzono ich klasyfikację. Ustalono znaczenie i cechy postępowań dyscyplinarnych, jako jednej z gwarancji praw pracowniczych we współczesnym prawie pracy Ukrainy. Zaproponowano autorską definicję pojęcia postępowanie dyscyplinarne. Stwierdzono, że postępowanie dyscyplinarne jest gwarancją, że fakt naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy zostanie ustalony w całości, a zastosowane wobec niego środki dyscyplinarne, w szczególności zwolnienia, będą miały charakter obiektywny, odpowiadający zakresowi winy. Oznacza to, że postępowanie dyscyplinarne nie tylko deklaruje potrzebę analizy każdego indywidualnego przypadku naruszenia dyscypliny pracy, ale uosabia obowiązek pracodawcy podjęcia decyzji o negatywnej zmianie statusu pracownika i ograniczeniu jego praw wyłącznie w przypadku ustalenia obiektywnych przyczyn, warunków i okoliczności popełnienia przewinienia dyscyplinarnego.

Słowa kluczowe: prawa pracownicze, pracownicy, dyscyplina pracy, postępowanie dyscyplinarne, gwarancje.

TO THE PROBLEM OF DETERMINING THE NATURE AND CONTENT OF DISCIPLINARY PROCEEDINGS AS AN IMPORTANT GUARANTEE OF THE REALIZATION OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES

Daria Hlushkova

Postgraduate Student of Kharkiv National University

of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0001-5909-6367

Daria_Hlushkova@gmail.com

Abstract. The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of current legislation, describes the content and reveals the importance of labor rights of employees. The essence of labor rights guarantees has been worked out and their classification has been carried out. The significance and features of disciplinary proceedings as one of the guarantees of labor rights of employees in modern labor law of Ukraine are established. The author's definition of the concept of disciplinary proceedings is offered. It is concluded that disciplinary proceedings are a guarantee that the employee's violation of labor discipline will be established in full, and the disciplinary measures applied to him, in particular, dismissal, will be objective in nature, corresponding to the degree of guilt. That is, disciplinary proceedings not only declare the need to analyze each case of violation of labor discipline, but embodies the obligation of the employer to decide on a negative change in the status of the employee and limit his rights only if the objective reasons, conditions and circumstances of disciplinary misconduct.

Key words: labor rights, employees, labor discipline, disciplinary proceedings, guarantees.

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ПРОВАДЖЕНЬ ЯК ВАЖЛИВОЇ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Дар'я Глушкова

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

ORCID ID: 0000-0001-5909-6367

Daria_Hlushkova@gmail.com

Анотація. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів учених і норм чинного законодавства, охарактеризовано зміст і розкрито значення трудових прав працівників. Опрацьовано сутність гарантій трудових прав і здійснено їх класифікацію. Установлено значення й особливості дисциплінарних проваджень як однієї з гарантій трудових прав працівників у сучасному трудовому праві України. Зaproponовано авторське визначення поняття «дисциплінарне провадження». Зроблено висновок, що дисциплінарне провадження є гарантією того, що факт

порушення працівником трудової дисципліни встановлюватиметься в повному обсязі, а застосовувані до нього заходи дисциплінарного впливу, зокрема звільнення, матимуть об'єктивний характер, відповідний ступеню провини, а також відходження від радянських моделей організації суспільного життя набувають популярності соціально орієнтовані інститути й механізми, направлені на забезпечення основних, природних прав людини та громадянина. Одними із таких прав, беззаперечно, є права особи у сфері праці. Забезпечення стабільності останніх має вагомое значення з точки зору соціального, економічного й політичного розвитку держави та суспільства. З огляду на зазначене вище, важливим завданням законодавця є створення необхідних умов правового й організаційного характеру, спрямованих на забезпечення та реалізацію трудових прав працівників. Одним із ключових інститутів, покликаних вирішити проблеми в цій сфері, є дисциплінарне провадження.

Ключові слова: трудові права, працівники, трудова дисципліна, дисциплінарні провадження, гарантії.

Постановка проблеми. В умовах активного реформування української державності відповідно до демократичних, плюралістичних, людиноцентристських та інших загальносвітових тенденцій ХХІ століття, а також відходження від радянських моделей організації суспільного життя набувають популярності соціально орієнтовані інститути й механізми, направлені на забезпечення основних, природних прав людини та громадянина. Одними із таких прав, беззаперечно, є права особи у сфері праці. Забезпечення стабільності останніх має вагомое значення з точки зору соціального, економічного й політичного розвитку держави та суспільства. З огляду на зазначене вище, важливим завданням законодавця є створення необхідних умов правового й організаційного характеру, спрямованих на забезпечення та реалізацію трудових прав працівників. Одним із ключових інститутів, покликаних вирішити проблеми в цій сфері, є дисциплінарне провадження.

Стан дослідження проблеми. Категорія «дисциплінарне провадження» має полігалузевий характер, через що досліджувалася в наукових працях представників різних галузей права. Зокрема, указаному питанню приділяли увагу М.П. Лукашевич, С.Г. Степенко, М.І. Ануфрієва, Г.П. Серета, М.І. Хавронюк, О.М. Бандурка, М.С. Тищенко, С.С. Шотенко, О.В. Нікіфоров, І.О. Картузова, Д.М. Бахрах, Ю.М. Полтаєв і багато інших. Водночас сутність і зміст дисциплінарних проваджень як важливої гарантії реалізації трудових прав працівників сьогодні не знайшли якісного теоретичного освітлення.

Саме тому **метою статті** є з'ясувати сутність і зміст дисциплінарних проваджень як важливої гарантії реалізації трудових прав працівників

Виклад основного матеріалу. У теорії права концепція про основні трудові права людини сягає історичними коріннями початку ХІХ століття, коли Ш. Фур'є в працях визначив право на працю як природне та невідчужуване. Поглиблюючи свої пошуки, науковець підкреслив найважливіше значення трудових прав як вирішальних для формування системи всіх інших прав у суспільстві. Трудові права є основними правами, які впливають на забезпечення інших прав людини на самореалізацію та в широкому розумінні на життя, тому що людина як громадянин певної держави та як суспільна істота забезпечує свою життєдіяльність саме шляхом праці, також завдяки отриманню оплати за виконувани трудові обов'язки, тобто врегульованому закріпленням обміну використання своїх трудових ресурсів на винагороду в грошовій чи іншій формі для задоволення потреб у їжі, житлі, одязі, реалізуючи право на відпочинок тощо (Фур'є, 1954: 17).

На сучасному етапі розвитку національної правової системи концепція про трудові права дещо змінилася, але не втратила своєї складності. Наприклад, В.В. Єгоров формує визначення трудових прав людини як категорію, що відображає потребу людини в праці, що існує у формі ідей, певного роду вимог громадянина до держави та суспільства, які можуть бути як проголошеними, так і законодавчо закріпленними можливостями з приводу задоволення цієї потреби. На його думку, важливість трудових прав і їх специфіка визначаються тією роллю, яку відіграє праця в житті людей (Єгоров, 1986: 8).

Зміст трудових прав Н.А. Колотік розглядає так: «Трудові права – це права, якими його суб'єкти володіють у силу норм об'єктивного права. У загальній теорії права зазначається, що суб'єктивне право, незважаючи на свою юридичну природу, має глибокі соціальні коріння і своєрідно відображає розвиток людства від повної несвободи до свободи небагаті, а потім і до соціальної свободи всіх. За своєю юридичною природою суб'єктивне право являє юридичну можливість для конкретного суб'єкта права діяти згідно з власним волевиявленням і шляхом задоволення своїх інтересів, які не суперечать загальному суспільному інтересу. Виходячи з означеного, суб'єктивні трудові права працівників можна визначити як матеріально обумовлені й забезпечені державою, правом та іншими суб'єктами трудових правовідносин можливості працівників працювати з метою володіння соціальними благами, передбаченими трудовим законодавством» (Колотік, 2002: 123).

Н.Б. Болотіна, формулюючи поняття трудових прав, висловила позицію, що це фундаментальні права людини, які гарантуються та закріплені міжнародними нормативно-правовими актами й визнаються всіма світовими державами. Трудові права відображають необхідність людини створювати та користуватися дже-релами матеріального існування для забезпечення власного блага й добробуту своєї родини, сприяють реалізації творчих можливостей і вираженню індивідуальності особою (Болотіна, 2006: 30; Трагякова, 2016: 146).

Необхідно також зауважити, що трудові права людини, як і всі інші категорії людських правомочностей, є стабільними, що досягається за рахунок їх закріплення в положеннях національних і міжнародних нормативно-правових актів. Відповідно до цього, реалізація цих прав забезпечується та гарантується за допомогою не лише національних юридичних важелів, а й думки міжнародної спільноти, яка визначає їх основними та невідчужуваними.

Ведучи мову про гарантії прав людини в цілому, а також гарантії трудових прав зокрема, необхідно відмітити, що у вихідному значенні вони є системою факторів і заходів, які забезпечують умови безперешкодної, незалежної та повної реалізації суб'єктами наданих їм прав і законних інтересів. Подібні забезпечувальні заходи й фактори можуть мати різне практичне навантаження, тобто бути економічного, політичного або юридичного змісту, що, у свою чергу, дає можливість констатувати багатоманітність гарантій.

З огляду на викладене, на наш погляд, гарантії трудових прав працівників доречно розподілити на:

1) юридичні гарантії, які передбачають закріплення трудових прав працівників у нормативно-правових актах різної юридичної сили, що, у свою чергу, установлює обов'язок для інших суб'єктів не порушувати відповідні права та нести відповідальність у разі вчинення неправомірних дій;

2) політичні гарантії, передбачають ведення активної державної політики, спрямованої на забезпечення доступності праці, реальної можливості кожної людини безперешкодно реалізовувати своє право на працю, а також захист з боку держави прав і законних інтересів усіх працюючих;

3) економічні гарантії – заходи фінансово-економічного змісту, які створюють сприятливі для зайнятості населення умови, як то розвиток підприємництва та формування нових робочих місць, імплементація актуальних технологій у процеси праці, надання пільг представникам бізнесу, державна підтримка прогресивних сфер господарства та підприємництва тощо.

Разом із цим більшість гарантії має зовнішній прояв, адже існують «поза працею» та не враховують сутність професійної діяльності кожного окремого працівника. Однак, якщо звернути увагу на положення Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), то можна побачити існування гарантії, які обумовлені працею безпосередньо. Тобто їх зміст виходить із трудових і пов'язаних із трудовими правовідносинами. Так, наприклад, окремі гарантії прав працівників пов'язано з укладенням і припиненням трудового договору, самим процесом праці, соціальним діалогом тощо. У зв'язку із цим доречно виділити четверту групу гарантії трудових прав працівників, а саме організаційно-правових, до яких, зокрема, відноситься дисциплінарне провадження.

Його сутність у багатьох аспектах диктована поняттям «дисципліна», від якого категорія походить. Останнє має латинське походження «disciplina», що означає суворий порядок, організацію (Білодід, 1970: 257). У тлумачних словниках української та російської мови слово «дисципліна» розкривається як твердо встановлений порядок, дотримання якого є обов'язковим для всіх членів певного колективу; витриманість, звичка до суворого порядку; обов'язкове для всіх учасників якого-небудь колективу підпорядкування встановленому порядку, правилам (Ожегов, 2006: 167).

Отже, дисципліна – це передусім психологічно-мотиваційна категорія, яка передбачає не просто слідування суб'єктом визначеному переліку правил, а внутрішнього усвідомлення про необхідність і правильність їх дотримання, що підкріплюється системою заходів відповідальності за порушення останніх.

Дисципліна є одним із ключових факторів трудового процесу, що досить наглядно підкреслено в положеннях КЗпП, де вказаному питанню присвячено окрему главу Х «Трудова дисципліна» (Кодекс законів про працю України, 1971). Відповідно до статей, які входять у цю главу, працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю та правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та побуту (Кодекс законів про працю України, 1971).

Незважаючи на вичерпну характеристику трудової дисципліни та ключових ознак цієї категорії, у статтях КЗпП жодним чином не розкривається зміст саме дисциплінарного провадження. Цілком логічним видається припущення, що останнє є певним засобом або ж інструментом забезпечення трудової дисципліни. Але який ця категорія має стосунок до гарантії трудових прав?

Розбираючись із цією проблемою, відмітимо, що в етимологічному розумінні слово «провадження» або ж його дієслівна форма «провадити» має такі значення: супроводжуючи, вести кого-небудь у певне місце; супроводжувати кого-небудь з метою нагляду, охорони, указування шляху; спрямовувати рух кого, чого-небудь; керувати діяльністю кого-, чого-небудь; вести, пролягати, простягатися, вказуючи на напрямок руху звідки-небудь; робити плавні рухи, торкаючись чого-небудь: процедура або порядок здійснення чогось тощо (Бусел, 2005: 1146).

Щодо саме дисциплінарного провадження, то в цьому аспекті існує декілька точок зору. Наприклад, О.М. Бандурка та М.С. Тищенко під дисциплінарним провадженням розуміють сукупність юридичних норм, що регламентують суспільні відносини у зв'язку з правозастосовною діяльністю щодо вирішення питання про дисциплінарну відповідальність за допущене правопорушення (Бандурка, Тищенко, 2001: 182). С.С. Шотенко в наукових працях доходять такого висновку: «Дисциплінарні провадження можна визначити як урегульовану законодавством діяльність їх уповноважених посадових осіб з розгляду та вирішення індивідуально-конкретних справ про вчинення підлеглим їм працівником дисциплінарного проступку та притягнення його до дисциплінарної відповідальності, а також установлення й усунення причин та умов, що сприяли вчиненню такого правопорушення» (Шотенко, 2017: 455). На думку С.В. Ківалова, дисциплінарне провадження являє собою врегульовану законодавством діяльність уповноважених органів щодо застосування дисциплінарних стягнень при дотриманні прав і законних інтересів винних осіб (Ківалов, Біла, 2002: 48).

Висновки. Таким чином, учені пропонують різні визначення дисциплінарного провадження, серед яких ця категорія сприймається як форма, діяльність, система юридичних норм, процедура, порядок тощо. На

наш погляд, розкриваючи зміст наведеного поняття, варто брати до уваги його етимологічну основу, яка вказує на системно-процедурний характер діяльності в значенні «провадити». Окрім того, не можна залишити поза увагою правову природу дисциплінарних проваджень, адже ця категорія знаходиться в полі дії норм трудового права та з-поміж іншого зумовлює виникнення саме пов'язаних із працею правовідносин. Дію дисциплінарного провадження «запускає» саме порушення трудової дисципліни, яке вимагає притягнення винної особи до встановленої законодавством заходів відповідальності.

Проведений аналіз дає можливість тлумачити дисциплінарне провадження в широкому та вузькому розумінні. Так, згідно з широким визначенням, дисциплінарне провадження – це окремий інститут трудової галузі права, що являє собою сукупність юридичних норм, які регламентують і впорядковують суспільні відносини у сфері дотримання трудової дисципліни, а також притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності в разі порушення вимог і правил останньої. У свою чергу, у вузькому розумінні дисциплінарне провадження – це регульована нормами трудового права процедура встановлення факту порушення трудової дисципліни (визначення причин, умов та обставин учинення дисциплінарного проступку), а також застосування до винного працівника міри дисциплінарного впливу (стягнення).

Отже, дисциплінарне провадження є гарантією того, що факт порушення працівником трудової дисципліни встановлюватиметься в повному обсязі, а застосовувані до нього заходи дисциплінарного впливу, зокрема звільнення, матимуть об'єктивний характер, відповідний ступеня провини. Тобто дисциплінарне провадження не просто декларує необхідність проведення аналізу кожного окремого випадку порушення трудової дисципліни, а уособлює обов'язок роботодавця приймати рішення про негативну зміну статусу працівника й обмеження його прав виключно в разі встановлення об'єктивних причин, умов та обставин учинення дисциплінарного проступку.

Список використаних джерел:

1. Бандурка А.М., Тищенко Н.М. Административный процесс : учебник для вузов. Харьков : НУВД, 2001. 352 с.
2. Білодід І.К. Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства. Київ : Наукова думка, 1970. 845 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. 4-те вид. Київ : Вікар, 2006. 725 с.
4. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
5. Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. Москва : Наука, 1986. 116 с.
6. Ківалов С.В., Біла А.Г. Адміністративне право України : навч.-метод. посіб. 2-е вид., перероб. і допов. Одеса : Юрид. літ., 2002. 312 с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
8. Колодік Н.А. Система основних трудових прав працівників за трудовим законодавством України. *Право і безпека*. 2002. № 2'4. С. 121–125.
9. Ожегов С.І., Шведова Н.Ю. Тлумачний словник російської мови. 4-е вид., доп. Москва : А ТЕМП, 2006. 944 с.
10. Тратякова Є.А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 145–149.
11. Фурье Ш. Избранные сочинения. Москва : Наука, 1954. Т. 3. 525 с.
12. Шотенко С.С. Дисциплінарні провадження в Національній поліції України: зміст та особливості реалізації. *Форум права*. 2017. № 5. С. 454–459.

References:

1. Bandurka, A.M., Tishchenko, N.M. (2001). *Administrativnyi protsess* [Administrative process]: uchebnik dlia vuzov. Kharkov : NUVD. 352 p. [in Russian].
2. Bilodid, I.K. (1970). *Slovyk ukrainskoi movy* [Dictionary of the Ukrainian language]: v 11 tt. / AN URSSR. Instytut movoznavstva. K.: Naukova dumka, 845 p. [in Ukrainian].
3. Bolotina, N.B. (2006). *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine]: pidruchnyk. 4-te vyd. K.: Vikar. 725 p. [in Ukrainian].
4. Busel, V.T. (2005). *Velykyi tлумачnyi slovyk suchasnoi ukrainskoi movy* [Large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language]. K.; Irpin: VTF «Perun». 1728 p. [in Ukrainian].
5. Egorov, V.V. (1986). *Pravo na trud rabochikh i sluzhashchikh: teoriia i praktika* [The right to work of workers and employees: theory and practice]. M. : Nauka. 116 p. [in Russian].
6. Kivalov, S.V., Bila, A.H. (2002). *Administratyvne pravo Ukrainy* [Administrative law of Ukraine]: navch.-metod. posib. [2-e vyd., pererob. i dopov.]. Odesa : Yuryd. lit. 312 p. [in Ukrainian].
7. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy* [Code of Labor Laws of Ukraine] vid 10.12.1971 № 322-VIII [in Ukrainian].
8. Kolotik, N.A. (2002). *Systema osnovnykh trudovykh prav pratsivnykiv za trudovym zakonodavstvom Ukrainy* [The system of basic labor rights of workers under the labor legislation of Ukraine]. *Pravo i bezpeka*. № 24. pp. 121–125 [in Ukrainian].
9. Ozhegov, S.I., Shvedova, N.Iu. (2006). *Tlumachnyi slovyk rosiiskoi movy* [Explanatory dictionary of the Russian language]. 4-e vyd., dop. M.: A TEMP. 944 p. [in Ukrainian].
10. Tratiakova, Ye.A. (2016). *Znachennia trudovykh prav u sistemі osnovnykh prav liudyny i hromadianyna* [The importance of labor rights in the system of fundamental human and civil rights]. *Pravo ta innovatsii*. № 4(16). pp. 145–149 [in Ukrainian].
11. Fure, Sh. (1954). *Izbrannye sochineniia* [Selected works]. M. : Nauka. T. 3. 525 p. [in Russian].
12. Shotenko, S.S. (2017). *Dystsyplinrani provadzhennia v Natsionalnii politzii Ukrainy: zmist ta osoblyvosti realizatsii* [Disciplined proceedings in the National Police of Ukraine: content and features of implementation]. *Forum prava*. № 5. pp. 454–459 [in Ukrainian].