**УДК 349.22**

**Коваленко К. В.**
доцент ,доцент кафедри
трудового та господарського
права Харківського
національного університету
внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

# ЩОДО ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Юридична відповідальність незалежно від її видів реалізується в чіткій відповідності із встановленими принципами. Принципи правового регулювання дисциплінарної відповідальності дають можливість глибше усвідомити вплив цих норм на суспільні відносини та основні напрямки їх розвитку в сучасних умовах. Принципи можуть виконувати свою роль тільки будучи опосередкованими конкретними нормами права. До числа загальновизнаних принципів належать такі: законність, справедливість, невідворотність, доцільність, індивідуалізації покарання.

Принцип законності дисциплінарної відповідальності полягає у вимозі притягнення до відповідальності лише за винне, протиправне діяння й тільки у встановлених законом межах. Вказівка на винність як необхідну умову застосування заходів дисциплінарної відповідальності формулюється через призму принципу справедливості покарання. Разом із тим слід зазначити, що протиправність у дисциплінарних проступках виявляється інакше, ніж в інших правопорушеннях. Протиправність тут означає не відповідність конкретного проступку складу правової норми, що його забороняє, як це має місце в кримінальному чи адміністративному праві, а порушення позитивної норми, що закріплює трудові обов'язки працівника [1, с. 75].

Згідно з рішенням Конституційного Суду України у справі про відповідальність юридичних осіб [2] за Конституцією України виключно законами України визначаються діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них (п. 22 ч. 1 ст. 92); прийняття законів

належить до повноважень Верховної Ради України (п. 3 ч. 1 ст. 85). Системний аналіз викладених конституційних положень дає підстави для висновку, що за своїм змістом вони спрямовані не на встановлення переліку видів юридичної відповідальності. Ними визначено, що виключно законами України мають врегульовуватись засади цивільно-правової відповідальності (загальні підстави, умови, форми відповідальності тощо), підстави кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності – діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями (основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад), та відповідальність за них. У такий спосіб Основний Закон країни заборонив урегульовувати зазначені питання підзаконними нормативно-правовими актами і встановив, що лише Верховна Рада України у відповідному законі має право визначати, яке правопорушення визнається, зокрема, дисциплінарним правопорушенням, та міру відповідальності за нього.

Наявність наведеного законодавчого положення дає підстави погодитися з тим, що для вітчизняного трудового права характерна так звана інституційна теорія, відповідно до якої чинним трудовим законодавством чітко регламентуються права та обов'язки сторін трудового договору по відношенню до дисциплінарної відповідальності [3, с. 39 – 47]. Зазначена теорія отримала поширення в континентальній Європі, а також у Японії, Канаді та США. Інституційна теорія пояснює дисциплінарну владу роботодавця тим, що він очолює підприємство, відповідає за його успішне функціонування й захист тих інтересів, які виникають в осіб та організацій і пов'язані з діяльністю підприємства. Похідним щодо цього є право встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, керувати господарськими операціями та здійснювати дисциплінарний контроль.

Протилежною інституційній є так звана договірна теорія, заснована на тому, що дисциплінарна влада роботодавця випливає з трудового договору працівника, який ставить його в підлегле положення, а отже, наділяє роботодавця правом домагатися забезпечення виконання роботи, дорученої працівникові.

Принцип невідворотності дисциплінарної відповідальності визначає попереджувальне значення покарання. Невідворотність відповідальності означає, що жоден дисциплінарний проступок не

повинен залишитися поза увагою роботодавця або уповноваженої ним особи.

Принцип доцільності характеризує дисциплінарну відповідальність як засіб досягнення певних соціальних цілей. Дія цього принципу передбачає чітку індивідуалізацію відповідальності, врахування при виборі дисциплінарного стягнення властивостей особи правопорушника, роду та характеру його діяльності. Принцип доцільності виражається також у можливості звільнення від покарання, дострокового зняття дисциплінарного стягнення. Доцільність дисциплінарної відповідальності передбачає закріплення в компетенції керівника повноваження з дострокового зняття дисциплінарного стягнення, якщо мета відповідальності досягнута раніше закінчення строку дії дисциплінарного покарання.

Принцип справедливості дисциплінарної відповідальності закріплює характер дисциплінарних стягнень, при обранні яких власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Проект Закону України № 4670 "Про Дисциплінарний статут Національної поліції України" [4], який 15 березня 2018 року проголосований Верховною Радою України у другому читанні та в цілому уточнює ці нормативні положення та вказує, що під час визначення виду стягнення керівник враховує характер проступку, обставини, за яких він був вчинений, особу порушника, ступінь його вини, обставини, що пом’якшують або обтяжують відповідальність, попередню поведінку поліцейського, його ставлення до служби. Також принцип справедливості полягає у неможливості посилення відповідальності за результатами розгляду скарги працівника, який був їй підданий. У проекті Трудового кодексу України (реєстраційний №1658, текст законопроекту до другого читання 24 липня 2017 р.) [5] подібної норми немає. З метою індивідуалізація покарання, посилення справедливості та об’єктивності роботодавця при його визначенні вважаємо за необхідне ст. 351 «Порядок застосування дисциплінарних стягнень» гл. 1 «Відповідальність працівників» книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу доповнити частиною такого змісту: «При обранні виду стягнення роботодавець повинен ураховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких учинено проступок, і попередню роботу працівника».

Принцип справедливості містить також у собі вимогу застосування одного юридичного покарання за одне правопорушення.

Таким чином, принципи дисциплінарної відповідальності являють собою не що інше, як теоретичне вираження або основні ідеї самостійного виду юридичної відповідальності – дисциплінарної відповідальності. Вони, будучи науковими висновками, реалізуються через управлінські рішення та визначають правильний напрямок дисциплінарної практики у сфері трудових відносин.

**Література:**

1.Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1974. – 184 с.

2.Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства “Всеукраїнський Акціонерний Банк” щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2001 р., №7-рп/2001 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 24. – Ст. 1076.

3.Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С. А. Шерегов // Трудовое право. – 2002. – №1 (23). – С. 39–47.

4.Трудовий кодекс України: проект закону України від 27.12.2014 № 1658 // База даних «Офіційний веб-портал» / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 06.04.2018).

5.Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: проект закону України від 16.05.2016 № 4670 // База даних «Офіційний веб-портал» / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59106 (дата звернення: 04.04.2018).