

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРИТЯГУЮТЬСЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

ПОДОРЖНИЙ *Артем Юрійович* - кандидат юридичних наук доцент кафедри правового забезпечення підприємницької діяльності та фінансової безпеки факультету №6 Харківського національного Університету внутрішніх справ

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

УДК 349.2

DOI 10.32782/LAW.UA.2021.3.29

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторське бачення щодо тлумачення гарантій захисту прав працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності. Здійснено класифікацію вказаних гарантій, а також надано їх змістовну характеристику. Виокремлено недоліки, які заважають реалізації гарантій захисту прав працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності.

Ключові слова: гарантії, юридичні гарантії, права працівників, дисципліна праці, юридична відповідальність.

Постановка проблеми

Сьогодні Україна знаходиться на новому етапі свого соціального, економічного та політичного розвитку, що вимагає проведення реформ у багатьох сферах суспільного життя, однією із найважливіших серед яких є сфера праці. При цьому необхідно відзначити, що в умовах сьогодення важливою проблемою у трудовій сфері є забезпечення дисципліни праці, одним із ключових засобів забезпечення, якої є заходи юридичної відповідальності, які можуть застосовуватися до осіб, що не дотримуються встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку. Мета дисциплінарної відповідальності має два аспекти: перший полягає у забезпеченні належної дисципліни праці для подальшого забезпечення ефективного функціонування підприємства (організації, установи, тощо), а відтак її наявність ви-

ступає важливим превентивним заходом вчинення дисциплінарних проступків. Другий аспект полягає у застосуванні до порушника негативних заходів, що в свою чергу дозволяє поновлювати порушені трудові (в тому числі і службові) права, уникати негативних наслідків вчинення правопорушення, та виховувати працівника в дусі дотримання законності і дисципліни праці. Разом із тим, для того, щоб процес забезпечення дисциплінарної відповідальності був ефективним та справедливим, держава та роботодавці повинні створити систему інструментів та засобів для захисту прав працівників, які в юридичній літературі прийнято називати гарантіями.

Стан дослідження

Окремі проблемні питання, пов'язані із захистом прав та інтересів працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності, у своїх наукових працях розглядали: М.Г. Акулов, І.П. Жигалкін, С.С. Лукаш, К.Ю. Мельник, В.В. Мельник, Л.В. Могілевський, О.М. Обушенко, Є.Ю. Подорожній, М.І. Хавронюк, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, вчені досить мало уваги приділяли проблематиці гарантій захисту прав працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є встановити коло та розкрити зміст гарантій захисту прав працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності. Задля досягнення вказаної мети необхідно: з'ясувати сутність та зміст поняття «гарантії»; здійснити класифікацію гарантій захисту прав працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності; надати характеристику відповідним гарантіям.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна статті полягає у тому, що в ній дістала подальшого розвитку класифікація та характеристика ключових гарантій захисту прав працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності.

Виклад основного матеріалу

Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що під дисциплінарною відповідальністю варто розуміти обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем, який наділений дисциплінарною владою, за скоєне ним порушення трудової дисципліни у вигляді невиконання чи неналежного виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, і понести в результаті цього негативні наслідки, передбачені нормами трудового права. Специфічними властивостями даного виду юридичної відповідальності є те, що: 1) дисциплінарна відповідальність хоча і є різновидом юридичної відповідальності, але не підпадає під характерні йому риси та має власні особливості притаманні трудовому праву; 2) на роботодавця не покладається обов'язок до застосування стягнень до порушника трудової дисципліни, а є його правом; 3) працівник в свою чергу, за порушення трудової дисципліни, тобто винного невиконання чи неналежного виконання покладених трудовим договором обов'язків, несе відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою; 4) значення інституту дисциплінарної відповідальності полягає в забезпеченні правопорядку у сфері праці з одночасним спонуканням до якісного

виконання учасниками трудових правовідносин покладених на них обов'язків на конкретному підприємстві, в установі чи організації.

Разом із тим, в процесі притягнення працівників до юридичної відповідальності, останні мають можливість захистити свої права, що забезпечується через систему відповідних гарантій. Взагалі, гарантії – це основна мета держави, саме держава є гарантом прав і свобод людини. Закон закріплює за кожною особою його права та свободи і через регулювання взаємовідносин людей не дозволяє їх порушувати. Але при цьому він визначає роль закону як гаранта тільки через призму використання чи застосування сили покарання [1, с.50-51]. Відповідно до словника іншомовних слів Гарантія - це порука у будь-чому, забезпечення; засоби, способи і умови, за допомогою яких здійснюється забезпечення наданих прав. Гарантувати - значить захищати, забезпечувати, зробити реальним. В юридичній літературі зустрічаються неоднозначні тлумачення самого терміна «гарантія». Для розкриття його змісту використовується термін «забезпечення», це не є помилкою, оскільки поняття «гарантія» і «забезпечення» є синонімами. Крім того, поняття гарантії взаємодіє з такими категоріями, як «соціальний захист», «правовий захист», «умови», «фактори», порівняно з якими воно з часом набуває більш широке, або, навпаки, вузьке змістовне значення. Термін «гарантія» застосовується для позначення способів та засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення реалізації тих чи інших умов, передбачених законодавством [2, с.130].

М.І. Матузов, О.В. Малько та А.С. Мордовець переконливо доводять, що гарантії – це соціально-політичне та юридичне явище, розглядаючи яке слід враховувати такі моменти: 1) пізнавальний момент, який дозволяє розкрити предметні теоретичні знання про об'єкт їх впливу, отримати практичні знання про соціальну і правову політику держави; 2) ідеологічний, використовуваний політичною владою як засіб пропаганди демократичних ідей всередині країни та за її межами; 3)

практичний, що визначається як інструментарій юриспруденції, передумова задоволення соціальних благ особи. Базуючись на цих висновках, учені визначають «гарантії» як систему соціально-економічних, політичних, юридичних організаційних передумов, умов, засобів і способів, що створюють можливості особистості для здійснення своїх прав, свобод та інтересів [3, с.275]. Гарантії, відзначає А.С. Мордовець, являють собою соціально-політичне та юридичне явище, яке характеризує три складові: 1) пізнавальну, яка дозволяє розкрити предметні теоретичні знання про об'єкт їх впливу, отримати практичні знання про соціальну і правову політику держави; 2) ідеологічну, використовувану політичною владою як засіб пропаганди демократичних ідей всередині країни та за її межами; 3) практичну, що визначається як інструментарій юриспруденції, передумова задоволення соціальних благ особи [4, с.275].

З огляду на зазначене вище, під гарантіями в контексті представленої проблематики найбільш доцільно розуміти сукупність законодавчо визначених механізмів, інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально уповноважені органи державної влади, роботодавці та самі працівники з метою захисту їх прав свобод та інтересів в процесі притягнення останніх до дисциплінарної відповідальності. Вказані гарантії є різноманітними за своїм характером, сутністю та змістом, а тому, на нашу думку, їх доцільно поділити на п'ять великих груп: 1) юридичні (правові) гарантії; 2) економічні; 3) політичні гарантії; 4) процесуальні гарантії; та 5) організаційні гарантії. Розглянемо більш змістовно кожен групу гарантії.

Так, в першу чергу приділимо увагу гарантіям юридичним. Юридичні гарантії, на думку П. Глуценка, охоплюють усі правові засоби, що забезпечують здійснення й охорону прав і свобод. Він розрізняє три їх види: а) компетентність органів держави у процесі реалізації конституційних прав і свобод громадян; б) встановлення відповідальності посадових осіб і громадян за належну реалізацію прав і свобод чи за до-

пущені зловживання; в) процедурно-процесуальний порядок захисту і відновлення порушених прав і свобод [5, с.78]. На переконання В.С. Нерсисянца, юридичні гарантії – це система взаємопов'язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), які забезпечують належне визнання, захист і реалізацію певних прав та їх обов'язків. Юридичні гарантії – це конструктивне вираження принципу самозахисту прав. Вони, продовжує науковець, втілюють ідею узгодженої дії права і держави, коли одні форми, напрямки і функції державно-правового регулювання та діяльності служать разом з тим захисним механізмом для інших і навпаки. І лише в такому загальному контексті взаємної підтримки й узгодженості різних частин і аспектів всього державно-правового комплексу окремі спеціальні форми та конструкції юридичних гарантії прав і свобод особистості можуть реально здійснити свою захисну роль. Словом, юридичні гарантії самі потребують юридичних гарантії, а такими в кінцевому підсумку можуть бути лише правова держава та правові закони [6, с.142].

Тож, юридичні гарантії – системна сукупність правових норм, які забезпечують захист прав працівників у досліджуваній сфері. В даному контексті особлива увага відводиться Кодексу законів про праці України. Так, до прикладу, стаття 149 вказаного нормативно-правового акту визначає порядок застосування дисциплінарних стягнень. Зокрема, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку [7].

Наступну групу гарантії складають гарантії економічні. Взагалі, економічні

гарантії представляють собою сукупність економічних факторів життя суспільства (рівень досконалості економічних відносин, раціональна система господарства, матеріальні і фінансові ресурси тощо). У вузькому розумінні економічними (матеріальними) гарантіями є речові засоби забезпечення ефективності реалізації прав і свобод [8, с. 197]. Зміст вказаної гарантії полягає у тому, що застосування заходів дисциплінарної відповідальності не повинно позбавити працівника можливості забезпечувати себе та свою родину засобами до існування.

Окрему, і важливу групу гарантій складають політичні. Так, на думку А. П. Таранова, політичні гарантії – це сукупність політичних суспільних відносин як засобів забезпечення прав та обов'язків громадян з метою їхньої реалізації. Ці політичні відносини є також ідеологічними, адже вони складаються між людьми відповідно до тих чи інших духовних утворень суспільства, що існують у вигляді конкретних форм суспільної свідомості, що є одночасно формами ідеологічної свідомості. Політичні гарантії прав й обов'язків громадян виявляються в політиці держави передусім у питанні забезпечення прав та обов'язків громадян в економічній, національній, соціальній, аграрній і зовнішній політиці держави, у політиці в галузі культури тощо, у політиці, яка спрямована на досягнення всебічного й повного забезпечення здійснення громадянами своїх прав і виконання ними обов'язків, виходячи з можливостей суспільства та держави на конкретних історичних етапах розвитку [9, с. 195]. Тож, політичні гарантії - це певні умови та засоби, які забезпечують реальне (фактичне) здійснення прав і свобод працівників. Це – сукупність встановлених Конституцією норм, які виступають основним засобом захисту прав і свобод людини, а також певна система встановлених Конституцією правозахисних інститутів разом з основними принципами їх діяльності [10, с. 69-70].

Важливу групу гарантій складають процесуальні, яка виражається у можливості захисту працівників своїх прав у судовому порядку. С.Д. Мігоряну пишу, що

право на судовий захист – це право кожного на справедливий відкритий розгляд і вирішення упродовж розумного строку незалежним і неупередженим судом, утвореним відповідно до закону, конкретної судової справи правовими засобами, наданими судом для здійснення судочинства з метою захисту гарантованих Конституцією та законами України прав і свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб, інтересів суспільства і держави [11, с. 390].

Відповідно до статті 150 КЗпП країни, дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством. Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті. Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116). Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди [7].

І останню групу гарантій складають організаційні гарантії. організаційні гарантії – це передбачені в нормативно-правових актах суспільно-політичні інституції, на які покладаються відповідні функції і повноваження по організації і здійсненню юридичного забезпечення реалізації, охорони і захисту прав людини на безпеку [12, с. 149]. Зміст вказаної гарантії найбільш змістовно відображається в організації діяльності комісії по трудових спорах. Зокрема відповідно до статті 223 КЗпП остання обирається загальними зборами

(конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії. За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Організаційно-технічне забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється роботодавцем [7].

Висновок

Таким чином, підбиваючи підсумок представленого наукового дослідження слід узагальнити, що на сьогоднішній день законодавець сформував досить дієву систему захисту прав працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності. Разом із тим, остання не позбавлена і певних недоліків, які полягають у наступному:

- по-перше, в Україні сформовано не ефективні механізми позасудового вирішення трудових спорів. Зазначене досить часто призводить до: а) затягування процесу вирішення відповідних спорів; б) перевантаження судів;

- по-друге, недостатньо дієвими є механізми реалізації економічних гарантій захисту прав працівників, які притягуються до дисциплінарної відповідальності;

- по-третє, законодавець веде досить непослідовну політику у сфері захисту прав, свобод та інтересів найманих працівників.

Література

1. Локк Д. Избранные философские произведения. В 2-х т. [Вступит. статья М.С. Нарского, с. 5–54]. М.: Соцэкгиз, 1960. Т.2. 532 с.
2. Словарь иностранных слов. М., 1964. 1147 с.
3. Матузов Н.А. Теория государства и права: курс лекций / Н.А. Матузов, А.В. Малько // М.: Юристъ. 1977. 672 с.
4. Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М.: Юристъ, 1997. 672 с
5. Глущенко П. Гарантії юридичні. Міжнародна поліцейська енциклопедія : у 10 т. / відп. ред. Ю.І. Римаренко, Я.Ю. Кондратьєв, В.Я. Тацій, Ю.С. Шемшученко. Київ : «Ін Юре», 2005. Т. II. Права людини у контексті поліцейської діяльності. С. 78.
6. Нерсесянц В. С. Проблемы общей теории права и государства / В. С. Нерсесянц. М., 1999. 420с.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>
8. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні: Монографія. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 337с.
9. Конституционные права и обязанности советских граждан / А. П. Таранов, И. А. Тимченко, Г. И. Чангули, Н. Г. Шулкина. Киев : Наук. думка, 1985. 248 с.
10. Конституционное (государственное) право: Справочник / Под ред. В.И. Лафитского. М.: Юристъ, 1995. 191 с.
11. Мігоряну С. Д. Забезпечення права на судовий захист — передумова формування правової держави в Україні // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. / голов. ред. С. В. Ківалов ; відп. за вип. Л. І. Кормич. О. : Фенікс, 2006. Вип. 29.
12. Васьковська В. П. Право людини на безпеку та конституційно-правовий механізм його забезпечення [Текст] : дис... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Васьковська Вікторія Петрівна ; Дніпропетровський держ. ун-т внутрішніх справ. Д., 2006. 224 арк.

АНОТАЦІЯ

Доведено, що під дисциплінарною відповідальністю варто розуміти обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем, який наділений дисциплінарною владою, за скоєне ним порушення трудової дисципліни у вигляді невиконання чи неналежного виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, і понести в результаті цього негативні наслідки, передбачені нормами трудового права.

Аргументовано, що специфічними властивостями дисциплінарної відповідальності є: 1) вона є різновидом юридичної відповідальності, але не підпадає під характерні йому риси та має власні особливості притаманні трудовому праву; 2) на роботодавця не покладається обов'язок до застосування стягнень до порушника трудової дисципліни, а є його правом; 3) працівник в свою чергу, за порушення трудової дисципліни, тобто винного невиконання чи неналежного виконання покладених трудовим договором обов'язків, несе відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою; 4) значення інституту дисциплінарної відповідальності полягає в забезпеченні правопорядку у сфері праці з одночасним спонуканням до якісного виконання учасниками трудових правовідносин покладених на них обов'язків на конкретному підприємстві, в установі чи організації.

Під гарантіями в контексті представленої проблематики запропоновано розуміти сукупність законодавчо визначених механізмів, інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально уповноважені органи державної влади, роботодавці та самі працівники з метою захисту їх прав свобод та інтересів в процесі притягнення останніх до дисциплінарної відповідальності. Відмічено, що вказані гарантії є різноманітними за своїм характером та змістом, а тому їх запропоновано поділити на такі групи: 1) юридичні (правові) гарантії; 2) економічні; 3) політичні гарантії; 4) процесуальні гарантії; та 5) організаційні гарантії.

Узагальнено, що на сьогоднішній день законодавець сформував досить дієву систему захисту прав працівників, які притягаються до дисциплінарної відповідальності. Разом із тим, остання не позбавлена і певних недоліків, які полягають у наступному: по-перше, в Україні сформовано не ефективні механізми позасудового вирішення трудових спорів. Зазначене досить часто призводить до: а) затягування процесу вирішення відповідних спорів; б) перевантаження судів; по-друге, недостатньо дієвими є механізми реалізації економічних гарантій захисту прав працівників, які притягаються до дисциплінарної відповідальності; по-третє, законодавець веде досить непослідовну політику у сфері захисту прав, свобод та інтересів найманих працівників.

Ключові слова: гарантії, юридичні гарантії, права працівників, дисципліна праці, юридична відповідальність.

SUMMARY

It has been proven that disciplinary responsibility should be understood as the duty of the employee to answer to the employer, who is vested with disciplinary power, for a violation of labor discipline committed by him in the form of non-performance or improper performance of the work duties assigned to him due to the fault of the employee, and to bear negative consequences as a result consequences provided for by labor law.

It is argued that the specific properties of disciplinary responsibility are: 1) it is a type of legal responsibility, but it does not fall under its characteristic features and has its own features inherent in labor law; 2) the employer is not obliged to impose sanctions on the violator of labor discipline, but is his right; 3) the employee, in turn, is responsible for the violation of labor discipline, i.e. the culpable failure or improper performance of the duties assigned by the employment contract, to the employer, and not to the state; 4) the importance of the institution of disciplinary responsibility is to ensure law and order in the field of labor with a simultaneous incentive to qualitatively perform the duties assigned to them by the participants of labor relations at a specific enterprise, institution or organization.

Under guarantees in the context of the presented issues, it is proposed to understand a set of legally defined mechanisms, tools and means that are used in their activities by specially authorized state authorities, employers and employees themselves in order to protect their rights, freedoms and interests in the process of bringing the latter to disciplinary responsibility. It was noted that the specified guarantees are diverse in their nature and content, and therefore it is proposed to divide them into the following groups: 1) legal (legal) guarantees; 2) economic; 3) political guarantees; 4) procedural guarantees; and 5) organizational guarantees.

It is summarized that today the legislator has formed a fairly effective system of protecting the rights of employees who are subject to disciplinary liability. At the same time, the latter is not without certain shortcomings, which are as follows: firstly, ineffective mechanisms for out-of-court settlement of labor disputes have been formed in Ukraine. The above quite often leads to: a) delaying the process of resolving relevant disputes; b) overloading of vessels; secondly, the mechanisms for implementing economic guarantees for the protection of the rights of employees who are subject to disciplinary liability are insufficiently effective; thirdly, the legislator pursues a rather inconsistent policy in the sphere of protection of the rights, freedoms and interests of employees.

Keywords: guarantees, legal guarantees, workers' rights, labor discipline, legal responsibility.