

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2 (477)

### СУТНІСТЬ ЗАГАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ЕЛЕМЕНТА МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

#### THE ESSENCE OF GENERAL DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AS AN ELEMENT OF LABOR RELATIONS LEGAL REGULATION MECHANISM

**Лежнєва Т.М.,**  
*кандидат юридичних наук, доцент,*  
*доцент кафедри права*  
*ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

**Черноп'ятов С.В.,**  
*кандидат юридичних наук,*  
*доцент кафедри права*  
*ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля»*

Стаття присвячена спробі визначити сутність загальної дисциплінарної відповідальності через її місце у механізмі правового регулювання трудових відносин. Автори звертають увагу на модель правового регулювання індивідуальних трудових відносин, представлену у проєкті Закону про працю (№ 2708 від 28.12.2019), яка: 1) передбачає загальнодозвільний режим правового регулювання припинення індивідуальних трудових відносин з ініціативи роботодавця; 2) не передбачає інституту загальної дисциплінарної відповідальності. Вказується, що на функціональних зв'язках із нині чинною моделлю припинення індивідуальних трудових відносин багато в чому ґрунтується системна єдність, взаємозв'язок різноманітних інститутів трудового права. Не винятком є і інститут загальної дисциплінарної відповідальності.

Здійснено функціональний аналіз загальної дисциплінарної відповідальності, а саме – санкцій загальної дисциплінарної відповідальності. Встановлено, що в механізмі правового регулювання індивідуальних трудових відносин загальна дисциплінарна відповідальність має значення передусім для припинення індивідуальних трудових правовідносин. Не буде перебільшенням, якщо сказати, що, власне, вся загальна дисциплінарна відповідальність спрямована на припинення індивідуальних трудових правовідносин. Так, дисциплінарне стягнення «звільнення» безпосередньо припиняє індивідуальні трудові правовідносини, а дисциплінарне стягнення «догана» – робить можливим, є передумовою для окремих випадків застосування звільнення.

Зроблено висновок про те, що в сучасному українському трудовому праві сутність загальної дисциплінарної відповідальності як елемента механізму правового регулювання індивідуальних трудових відносин визначається роллю санкцій загальної дисциплінарної відповідальності у припиненні трудових правовідносин. Адже санкції загальної дисциплінарної відповідальності або створюють передумови для припинення індивідуальних трудових відносин (догана), або безпосередньо зводяться до припинення індивідуальних трудових відносин (звільнення). Тобто, по суті, дисциплінарна відповідальність є правовою формою опосередкування унормованої та обмеженої правом господарської влади роботодавця.

**Ключові слова:** загальна дисциплінарна відповідальність, догана, звільнення, санкція, припинення трудових відносин.

The paper is devoted to an attempt to determine the essence of general disciplinary responsibility considering its role in labor relations legal regulation mechanism. The authors draw attention to the model of individual labor relations legal regulation, presented in the draft Labor Law (No. 2708 dated 12/28/2019), which: 1) provides a generally permissive legal regulation of individual labor relations termination at the initiative of an employer; 2) provides no general disciplinary liability institution. It is emphasized that systemic unity and interconnection of labor law various institutions is largely based on their functional ties with the current model of individual labor relations termination. The institution of general disciplinary liability is no exception.

A functional analysis of general disciplinary responsibility, namely, sanctions of the general disciplinary liability, has been carried out. It has been established that in the mechanism of individual labor relations legal regulation, general disciplinary responsibility is important in the first place and, above all, for the termination of individual labor relations. It would not be an exaggeration to say that, in fact, all the general disciplinary responsibility is aimed at ending individual labor relations. So, the disciplinary sanction "dismissal" immediately terminates the individual labor relationship, and the disciplinary sanction "reprimand" makes it possible, is a prerequisite for individual cases of applying the dismissal.

It is concluded that in modern Ukrainian labor law the essence of general disciplinary responsibility, considered as an element of the mechanism of individual labor relations legal regulation, is determined by the role of general disciplinary responsibility sanctions in labor relations termination. Indeed, general disciplinary responsibility sanctions either create the prerequisites for the termination of individual labor relations (reprimand), or are directly reduced to the termination of individual labor relations (dismissal). That is, in fact, disciplinary responsibility is the legal form of normalized and law-limited employer's economic power.

**Key words:** general disciplinary responsibility, reprimand, dismissal, sanction, termination of labor relationships.

**Постановка проблеми.** Загальна дисциплінарна відповідальність є доволі детально дослідженим інститутом трудового права. Останнім часом можна спостерігати певне зниження уваги до нього, що і не дивно, оскільки правове регулювання загальної дисциплінарної відповідальності залишається стабільним багато років. Цього, однак, не можна сказати про досить динамічний, мінливий та різноманітний інститут спеціальної дисциплінарної відповідальності. Саме йому присвячена більшість останніх досліджень, особливо монографічних, у сфері дисциплінарної відповідальності.

Однак деякі правотворчі процеси інколи змушують нас повернутися і до загальної дисциплінарної відповідальності. Так, зокрема, певним інсайтом, що породив у нас ідею цієї роботи, став проєкт Закону про працю (№ 2708 від 28.12.2019) (далі – Проєкт № 2708). Цей законопроєкт, поданий свого часу Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України, викликав жваве обговорення, яке здебільшого мало різко критичний характер. Однак чи то через те, що пройшло небагато часу з моменту його презентації, чи то через те, що у зв'язку із припиненням повноважень Кабінету Міністрів, проєкт наразі

вважається відкликаним, предметом ґрунтовної наукової рефлексії він ще не став.

Своєю чергою Проект № 2708 становить неабиякий інтерес. І причиною цього є передусім не те, що, як багато хто вважає, Проект № 2708 передбачає певне звуження прав працівників. Проект № 2708 цікавий передусім тим, що в ньому змодельовано оригінальну модель індивідуальних трудових відносин. Ключовою новацією тут є перехід від спеціальнодозвільного до загальнодозвільного режиму правового регулювання припинення індивідуальних трудових відносин з ініціативи роботодавця.

При цьому Проект № 2708 має вкрай цікаву особливість – геть відсутніми є норми, що регулювали б загальну дисциплінарну відповідальність. На функціональних зв'язках із нині чинною моделлю припинення індивідуальних трудових відносин багато в чому ґрунтується системна єдність, взаємозв'язок різноманітних інститутів трудового права. Не винятком є і інститут загальної дисциплінарної відповідальності.

Концептуальна модель правового регулювання індивідуальних трудових відносин, втілена у Проекті № 2708, дозволяє по-новому оцінити сутність, правову природу, призначення загальної дисциплінарної відповідальності методом «від зворотного»: з'ясувавши, в яких саме умовах загальна дисциплінарна відповідальність виявляється «непотрібною», ми можемо пізнати її глибинну сутність, принаймні щодо загальної дисциплінарної відповідальності в тому вигляді, в якому вона існує в українському трудовому праві наразі.

**Стан дослідження.** Питанням дисциплінарної відповідальності в різні часи приділяло увагу багато вчених-трудівиків, зокрема: А.А. Абрамова, Ю.С. Адушкін, Н.Г. Александров, В.М. Андріїв, О.Т. Барабаш, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.Н. Скобелкін, Л.А. Сироватська, П.Р. Стависький, Л.С. Таль, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Серед найбільш поширених тлумачень сутності дисциплінарної відповідальності переважають концепти «дисциплінарна відповідальність – вид юридичної відповідальності», «дисциплінарна відповідальність – обов'язок», «дисциплінарна відповідальність – санкція», «дисциплінарна відповідальність – правовідносини», «дисциплінарна відповідальність – інститут». Трапляються погляди на дисциплінарну відповідальність як на елемент механізму забезпечення трудової дисципліни [1, с. 116–131]. Однак питанню загальної дисциплінарної відповідальності як елемента механізму правового регулювання трудових відносин у відомих авторам джерел належної уваги приділено не було.

**Метою статті** є визначення сутності загальної дисциплінарної відповідальності через її місце у механізмі правового регулювання трудових відносин.

Санкції загальної дисциплінарної відповідальності належать до каральних санкцій трудового права насамперед спрямовані на покарання, справедливу відплату за вчинене трудове правопорушення. Відповідно до ч. 1 ст. 147 КЗпП України [2] за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

У науковій літературі зазвичай виділяють такі функції юридичної відповідальності: каральна (штрафна, репресивна); захисна (правовідновлювальна, компенсаційна); запобіжна; виховна [3, с. 497; 4, с. 470; 5, с. 13]. В.І. Щербина виділяє такі функції дисциплінарної відповідальності: стимулюючу, виховну, відновну, запобіжну, каральну [6, с. 296].

Дослідження конкретних дисциплінарних санкцій трудового права дозволяє з'ясувати функції, які передусім притаманні загальній дисциплінарній відповідальності.

Догана – найм'якше дисциплінарне стягнення у системі заходів загальної дисциплінарної відповідальності.

Вона є універсальним стягненням, яке може застосовуватися за будь-яке дисциплінарне правопорушення. Догану загалом можна визначити як вид стягнення, який є дисциплінарним заходом особистого характеру і полягає в негативній оцінці та засудженні поведінки працівника в трудовому колективі [7, с. 355].

Особистому аспекту догани зазвичай приділяється значна увага. В.І. Курилов зазначає, що під час накладення будь-якого дисциплінарного стягнення працівнику завдається морально-психологічна шкода [8, с. 217]. А.А. Абрамова вважала, що за своїм змістом догана має морально-правовий характер, пов'язаний з морально-правовим осудом правопорушника [9, с. 141]. А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова вважають, що догана впливає на сферу свідомості працівника; є владним засудженням поведінки працівника [10, с. 716]. Як зазначав М.С. Малейн, застосування будь-якого заходу юридичної відповідальності будь-якої галузі права є зменшенням особистого блага правопорушника – його честі та гідності. Це не що інше, як соціальний та юридичний осуд його поведінки, його особистості [11, с. 137].

Л.А. Сироватська зазначає, що догана розрахована на несприятливі моральні наслідки для працівника, який порушив трудові обов'язки, а також на відповідну реакцію трудового колективу [12, с. 20]. В.І. Курилов указує, що догана, як і будь-яке дисциплінарне стягнення, завдає працівникові соціальної шкоди, «принижуючи його значення в очах адміністрації і колективу» [8, с. 217]. Застосування догани тягне за собою несприятливі наслідки особистого характеру, пов'язані із престижем працівника, його ім'ям і честю як працівника [13, с. 25]. І.В. Лазор звертає увагу на те, що догана – це захід дисциплінарного впливу морально-психологічного характеру, що містить негативну оцінку конкретних дій працівника й виконує оціночну, попереджувальну й мотиваційну функції стосовно цього працівника [14, с. 266].

Втім, моральний вплив догани – це не той її елемент, який дійсно має значення для трудових правовідносин. Така велика увага моральному аспекту догани характерна передусім для радянського правознавства, в якому питання виховного впливу права було надто переоцінене, оскільки за ним вдало приховувалася каральна суть примусових заходів, яка насправді є цілком природною, однак не могла явно визнаватися з ідеологічних мотивів.

Догана має і суто правовий зміст, який має характер негативних правових наслідків для правопорушника. О.Е. Лейст розглядав догану як владний осуд порушника без обмеження його прав або покладення на нього додаткових обов'язків, але з виникненням у порушника стану покараності [15, с. 91].

З моменту накладення на працівника догани він перебуває у стані дисциплінарної покараності, який передбачає кілька правових наслідків. Однак основним із таких наслідків є те, що у разі вчинення в межах строку стану покараності нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване така дисциплінарна санкція, як звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України (п. 23 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [16]).

Основними рисами стану дисциплінарної покараності є такі: 1) це один із видів правової покараності; 2) відрізняється особливими підставами виникнення, змістом, тривалістю, а головне – функціональним навантаженням; 3) дисциплінарній покараності притаманний доволі значний вив усіх функцій стану правової покараності – виховно-виправної, превентивної, каральної. При цьому в окремих випадках функціональне навантаження дисциплінарної відповідальності як такої «переміщено» із санкції на стан покараності.

Стан дисциплінарної покараності можна визначити як тимчасово триваючу несприятливу зміну індивідуального правового статусу працівника, до якого було застосовано

заходи дисциплінарної відповідальності або громадського стягнення, спрямовану на забезпечення виконання каральної (штрафної), превентивної та виховно-виправної функцій дисциплінарної відповідальності (її заходів).

Таким чином, догана виконує каральну функцію передусім шляхом покладення на працівника стану покараності, змістом якого є певне обмеження прав. Основним активним елементом догани є стан покараності.

Звільнення було крайнім, найбільш суворим дисциплінарним стягненням з часів зародження трудового права [17, с. 495–496]. Від інших різновидів дисциплінарних стягнень звільнення відрізняється тим, що може застосовуватися лише за конкретні, передбачені в законодавстві дисциплінарні проступки.

Дисциплінарне звільнення як дисциплінарне стягнення – це припинення трудових правовідносин із правопорушником з ініціативи роботодавця. При цьому таке звільнення характеризується найбільш несприятливим для правопорушника правовим режимом (порівняно з іншими різновидами припинення трудових правовідносин). Таким чином, головним елементом звільнення як санкції є одностороннє розірвання трудових правовідносин. Звільнення впливає передусім на правове становище працівника, припиняючи всі його права і обов'язки в індивідуальних трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем. У цьому головним чином і полягає каральна функція звільнення.

Таким чином, аналіз функцій дисциплінарної відповідальності свідчить про те, що в механізмі правового

регулювання індивідуальних трудових відносин загальна дисциплінарна відповідальність має значення передусім для припинення індивідуальних трудових правовідносин. Не буде перебільшенням, якщо сказати, що, власне, вся загальна дисциплінарна відповідальність спрямована на припинення індивідуальних трудових правовідносин. Так, дисциплінарне стягнення «звільнення» безпосередньо припиняє індивідуальні трудові правовідносини, а дисциплінарне стягнення «догана» – робить можливим, є передумовою для окремих випадків застосування звільнення.

Саме тому в Проекті № 2708, який передбачає загальнодозвільний режим правового регулювання припинення індивідуальних трудових відносин з ініціативи роботодавця, відсутність інституту загальної дисциплінарної відповідальності виглядає цілком природно.

**Висновки.** В сучасному українському трудовому праві сутність загальної дисциплінарної відповідальності як елемента механізму правового регулювання індивідуальних трудових відносин визначається роллю санкцій загальної дисциплінарної відповідальності у припиненні трудових правовідносин. Адже санкції загальної дисциплінарної відповідальності або створюють передумови для припинення індивідуальних трудових відносин (догана), або безпосередньо зводяться до припинення індивідуальних трудових відносин (звільнення). Тобто, по суті, дисциплінарна відповідальність є правовою формою опосередкування унормованої та обмеженої правом господарської влади роботодавця, а саме її частини – «дисциплінарної» влади.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Марченко І.В. Теоретичні засади правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання : дис. ... к.ю.н. : 12.00.05. Харків, 2016. 177 с. С. 116–131.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Проблемы общей теории права и государства: Учебник / Под общ. ред. В.С. Нерсесянца. Москва. : Норма, 2004. 832 с.
4. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : Підручник. Київ : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2009. 520 с.
5. Іванський А.Й. Фінансова-правова відповідальність в сучасній Україні: теоретичне дослідження : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2009. 36 с.
6. Щербина В.І. Трудове право України : Підручник / За ред. В.С. Венедіктова. Київ : Істина, 2008. 384 с.
7. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 624 с.
8. Курилов В.И. Личность. Труд. Право. Москва : Юрид. Лит., 1989. 336 с.
9. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). Москва : Юрид. лит., 1969. 176 с.
10. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : Учебник : В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. Москва : Статут, 2009. 1151 с.
11. Малейн Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность. Москва : Юрид. лит., 1985. 192 с.
12. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Москва : Юрид. лит., 1990. 176 с.
13. Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство в СССР / Под ред. В.М. Манохина. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. 128 с.
14. Лазор І.В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика. *Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць*. 2010. № 17. С. 256–266.
15. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы). Москва : Изд-во Московского ун-та, 1981. 239 с.
16. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
17. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Москва : Статут, 2006. 539 с.