



«Юрид. акад. України». – Х., 2011. – 407 с.

4. Курс трудового права: общ. ч.: учеб. пособ. / под общ. ред. О.С. Курьлевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.

5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров – М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.

6. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С.А. Иванова. – М.: Наука, 1974. – 563 с.

7. Трудовое право: підруч. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

8. Ставцева А.И. Трудовой договор / А.И. Ставцева, О.С. Хохрякова. – М.: Юрид. лит., 1983. – 176 с.

9. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом і суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.В. Веренич / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2003. – 173 с.

10. Трудовое право: підруч. / за ред. М.І. Іншина та В.І. Щербини. – Х.: Ніка Нова, 2012. – 560 с.

11. Барабаш А.Т. К вопросу о трудовой функции / А.Т. Барабаш, И.Д. Копайгора // Проблемы социалистической законности: республ. межвед. науч. сб. – Вып. 9. – Х.: Вища школа, 1982. – С. 65-70.

12. Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.В. Гончарук / Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 188 с.

13. Проблемы трудового права и права социального обеспечения / Редкол.: Н.К. Воеводенко, С.А. Иванов (отв. ред.), А.Е. Лунев и др. – М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1975. – 281 с.

14. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за народнохозяйственный план / В.М. Догадов // Учен. записки ЛГУ. – Серия юрид. наук. – Вып. 4. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1953. – С. 87-95.

ПРИНЦИПЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ

Дарья ПОДКОПАЙ,

соискатель Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины

Summary

This article analyzes the principles of disciplinary in the labor law of Ukraine. The author has proved that at this stage of development of the regulation of labor relations the labor definition and consolidation of the concept of disciplinary responsibility, the conditions of its occurrence, types and principles are necessary. It is proved that the principles of disciplinary responsibility in the labor relations are theoretical form or the main provisions of independent type of legal responsibility. They are the scientific conclusions and implemented through administrative decisions, the correct direct of disciplinary practices in the field of labor relations.

Key words: principles, disciplinary responsibility, labor relations, labor discipline.

Аннотация

Статья посвящена анализу принципов дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве Украины. Автором доказано, что на данном этапе развития регламентации трудовых правоотношений необходимо нормативное определение и закрепление понятия дисциплинарной ответственности, условий ее наступления, видов и принципов. Доказано, что принципы дисциплинарной ответственности в трудовых правоотношениях являют собой не что иное, как теоретическое выражение или основные положения самостоятельного вида юридической ответственности. Они, будучи научными выводами, реализуются через управленческие решения и обрисовывают правильное направление дисциплинарной практики в сфере трудовых правоотношений.

Ключевые слова: принципы, дисциплинарная ответственность, трудовые правоотношения, дисциплина труда.

Постановка проблемы. Вопрос юридической ответственности в сфере труда занимает отдельную и немаловажную нишу в регулировании трудовых правоотношений. Ситуация, сложившаяся на современном этапе развития общества, государства и права в очередной раз подтверждает тот факт, что вопрос дисциплинарной ответственности приобретает все большего значения в процессе регулирования общественных отношений в сфере труда. Говоря же о принципах, которые призваны регулировать привлечение к дисциплинарной ответственности, необходимо отметить, что им как на законодательном, так и на доктринальном уровнях внимания уделено немного. В частности, на сегодняшний день они не только не получили четкого законодательного закрепления и классификации, но и не нашли детального и предметного изучения учеными-правоведами. Можно говорить лишь об их частичной регламентации в отдельных нормах дисциплинарного законодательства.

Актуальность темы. Следует признать, что сегодня в трудовом законо-

дательстве Украины обеспечение дисциплины труда не является проблемой государства, а, скорее, является частным вопросом работодателя. Законодатель же, вместо того, чтобы дисциплинарную ответственность представить как неотъемлемую часть дисциплины труда, определил лишь ее границы и обозначил виды. А также были обрисованы процедуры наложения взысканий и определены органы, к чьей компетенции относится это право [3]. Но ни слова не было сказано о самой сути дисциплинарной ответственности и об ее основных правовых средствах и инструментах применения.

Целью данной статьи является детальное исследование системы принципов дисциплинарной ответственности в сфере труда.

Изложение основных положений. Правовой институт дисциплины труда как комплекс правовых норм, которые направлены на обеспечение определенного порядка в учреждениях, организациях, на предприятиях, включает не только нормы, закрепляющие разграничение трудовых обязанностей, но и инструменты или средства, с помощью



использования которых обеспечивается соблюдение указанного порядка [1].

Дисциплина труда включает как юридическое содержание (обязанность выполнения трудовых функций согласно трудовому распорядку), так и материальное содержание (правила поведения, которые заключаются в соблюдении обязанностей, закрепленных трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами). Материальная сущность может проявляться как в правомерном поведении, так и в неправомерном. Говоря об объективной стороне внутреннего трудового распорядка, можно утверждать, что дисциплина труда является составной частью совокупности норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок.

Регламентация оснований и условий привлечения к ней, видов дисциплинарных взысканий, законность и обоснованность их применения, снятия, обжалования – существенные обстоятельства, призванные гарантировать, с одной стороны, учет интересов работодателя и обозначение четких границ дозволенного, а с другой – установление мер необходимого поведения для работника, а также соблюдение и защиту его трудовых прав и законных интересов.

Правовые нормы, посвященные вопросам дисциплинарной ответственности сторон трудовых правоотношений, зафиксированы в Главе X Кодекса законов о труде Украины (далее КЗоТ). Однако проблеме общей дисциплинарной ответственности работника отведена лишь ст. 147 КЗоТ и предусматривает два вида дисциплинарных взысканий: выговор и увольнение, которые являются исчерпывающими. Однако следует отметить, что актами законодательства, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников предусматриваются и другие виды дисциплинарных взысканий. Законодатель при этом не озадачился проблемой определения понятия «дисциплинарная ответственность», основными его характеристиками, выделением основных принципов данного вида ответственности. Вопросу защиты наиболее слабой стороны указанных правоотношений – работнику – внимания уделено не было совершенно, потому, в процессе правоприменения, прорехи в нем приходится

восполнять путем домыслов к Главе X «Трудовая дисциплина» Кодекса законов о труде Украины [2].

Проанализировав небольшое количество существующих норм КЗоТ, которые касаются дисциплинарной ответственности, можно прийти к неутешительным выводам относительно пробелов в регулировании указанной категории правоотношений. Наиболее острым является вопрос законодательного закрепления основных понятий и категорий. Следует полагать, что на примере изложения норм о дисциплинарной ответственности необходимо включить в КЗоТ понятие дисциплинарной ответственности и определить ее основания, условия наступления, виды и принципы применения.

В научной и учебной литературе принципы характеризуют как наиболее общие требования, предъявляемые к общественным отношениям и их участникам, а также как исходные руководящие принципы, отправные установки, выражающие сущность права и вытекающие из идей справедливости и свободы, которые определяют общую направленность и наиболее существенные черты действующей правовой системы [4].

Исходя из общего понятия принципов, которое существует в общей теории государства и права, можно прийти к выводу, что они относятся в правовой категории, которая должна быть регламентирована государством и закреплена в действующем законодательстве, и только в этом случае они будут действенным инструментом в регулировании общественных правоотношений.

Следует признать, что прежде чем определять понятие и классификацию принципов дисциплинарной ответственности, необходимо обратиться к общей теории права и рассмотреть принципы юридической ответственности, поскольку, надо полагать, они являются основными фундаментальными стержнями, на которых строится суть и содержание межотраслевых и отраслевых принципов ответственности, в том числе, и дисциплинарной.

В юридической науке на современном этапе ее развития не существует единственной точки зрения относительно принципов юридической ответственности. Вопросами ее изучения занималось немало ученых-юристов. Так, С.С. Алексеев к их числу относит законность, неотвратимость, справедливость, целе-

сообразность [6]. К примеру, М.В. Цвик принципы юридической ответственности классифицирует на: 1) принцип справедливости; 2) принцип неотвратимости; 3) принцип недопустимости двойной ответственности за одно правонарушение; 4) принцип ответственности только за действие; 5) принцип целесообразности [4]. А уже О.В. Зайчук и Н.Н. Онищенко приводят более развернутую классификацию, среди принципов юридической ответственности называя законность, справедливость, обоснованность, состязательность, гуманизм, демократизм, право на защиту, неотвратимость и своевременность ответственности [7]. Безусловно, что данные принципы могут быть взяты за основу при разработке принципов дисциплинарной ответственности.

Принципы же трудового права относятся к отраслевым, которые действуют в рамках только одной отрасли права. Они выражают общие сущностные свойства норм только данной сферы права. Они конкретизируются и проявляются в отдельных институтах и нормах в зависимости от их содержания и целевой направленности. Указанные принципы взаимосвязаны и в своем построении различаются степенью общности [8].

Ныне существующие принципы правовой регламентации дисциплинарной ответственности дают возможность более досконально изучить воздействие этих норм на общественные отношения и обозначить основные направления их возможного развития в современных условиях хозяйствования учреждений и организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности. Принципы юридической ответственности могут выполнять возложенную на них роль, только будучи опосредованными конкретными нормами права.

Так, возвращаясь к дисциплинарной ответственности, с учетом приведенных выше разных классификаций, следует отметить, что к ее принципам можно отнести:

1. Принцип законности, который заключается в четкой регламентации оснований привлечения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном дисциплинарным законодательством и, в том числе, статутами и положениями для отдельных категорий работников. Этот принцип подразумевает привлечение работника только за ви-



новное, противоправное деяние и только в установленных законом границах. Однако не следует забывать, что противоправность в дисциплинарных проступках проявляется иначе, нежели в других правонарушениях. Противоправность здесь означает не соответствие конкретного проступка составу запрещающей его нормы, как это имеет место, например, в уголовном праве, а нарушение позитивной нормы, закрепляющей трудовые обязанности работника.

2. Принцип справедливости привлечения к дисциплинарной ответственности – в каждом отдельном случае выступает как ее законность. Если решение работодателя законно, то оно априори должно быть и справедливым. Этот принцип закрепляет характер дисциплинарных взысканий, устанавливающих необходимость соответствия санкции степени вины и тяжести совершенного правонарушения. Они призваны исключать возможность усиления взыскания по результатам рассмотрения жалобы работника, подвергнутого наказанию, предусматривающих ответственность за собственные действия. Следует отметить, что в целях более полной реализации принципа справедливости, так же, как и принципа законности, в КЗоТ необходимо включить норму о необходимости при выборе меры дисциплинарного взыскания учитывать обстоятельства, которые смягчают или отягощают вину работника, совершившего указанное правонарушение. К их числу, по нашему мнению, можно отнести:

- повторность совершения проступка;
- участие в групповом правонарушении трудовой дисциплины;
- совершение правонарушения, которое повлекло существенное нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- совершение трудового правонарушения в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения [9].

3. Принцип обоснованности привлечения к дисциплинарной ответственности, который заключается в детальном исследовании обстоятельств дела о дисциплинарном проступке, в результате чего факт совершения дисциплинарного проступка должен быть четко зафиксирован с помощью актов, должен быть установлен его состав, а взыскание к работнику применено с учетом тяжести со-

вершенного деяния и личности работника [3]. Частично данный принцип можно встретить в статье 149 КЗоТ Украины.

4. Принцип целесообразности привлечения к дисциплинарной ответственности определяется ее индивидуализацией, то есть соразмерения деяния мерам, которые применяются работодателем. Он призван характеризовать дисциплинарную ответственность как средство для достижения социальных целей, его действие предусматривает строгую индивидуализацию наказания, учет при выборе меры ответственности личности правонарушителя, сферы и характера его деятельности. Этот принцип дисциплинарной ответственности может выражаться также в возможности досрочного снятия дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 151 КЗоТ). Можно резюмировать, что указанный принцип дисциплинарной ответственности предусматривает также закрепление права работодателя досрочно снять с работника в установленном законом порядке дисциплинарное взыскание ранее срока действия этого взыскания.

5. Принцип гуманизма дисциплинарной ответственности заключается в возможности полного или частичного освобождения от применения санкции в случае добровольного возмещения работником убытков. Можно сказать, что сутью данного принципа является возможность смягчения и, возможно, даже отказ от применения мер дисциплинарной ответственности в случае, если ее цели могут быть или были достигнуты другим путем.

6. Принцип неотвратимости привлечения к дисциплинарной ответственности заключается в том, что ни один факт дисциплинарного нарушения не должен остаться без соответствующего правового реагирования работодателя. Неотвратимость дисциплинарной ответственности обеспечивает наказуемость каждого факта совершения дисциплинарного правонарушения. Реализация указанного принципа дисциплинарной ответственности должна, по нашему мнению, проявляться в обязательном возбуждении дисциплинарного дела по каждому отдельному случаю нарушения трудовой дисциплины. Этот факт сам по себе должен иметь превентивное значение независимо от того, завершается ли это производство стадией применения дисциплинарного взыскания или же, с учетом

личности нарушителя и обстоятельств совершения дисциплинарного правонарушения, прекращается до нее [8].

7. Дисциплинарная ответственность применяется только за поведение, поступок. Этот принцип основывается на том, что действия или бездействие работников должны быть объективно выражены. Невозможно привлечь работника к дисциплинарной ответственности лишь за намерение совершить дисциплинарный проступок.

8. Дисциплинарная ответственность наступает за осознанное отношение к своим поступкам. Необходимым условием ответственности является вина работника в форме умысла или неосторожности. Принцип вины означает, что лицо подлежит ответственности только за те противоправные деяния, в отношении которых установлена его вина. А также осознание им противоправности совершенного поступка – психологический аспект деяния.

9. Презумпция невиновности работника заключается в том, что он не должен доказывать работодателю, что не совершал дисциплинарного проступка. Проблема доказывания вины работника лежит на работодателе.

10. Принцип своевременности привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Его суть заключается в том, что дисциплинарным законодательством должны быть четко установлены разумные сроки применения дисциплинарного взыскания к работнику за совершенное правонарушение. Следует отметить, что данный принцип дисциплинарной ответственности тесно связан с ее целями – общей и частной превенцией и должен находить практическое значение в установлении четко определенных сроков наложения дисциплинарных взысканий, а также в закреплении требований оперативного решения вопросов привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Этот принцип призван стимулировать деятельность работодателя по своевременному привлечению виновного работника к дисциплинарной ответственности и способствовать усилению воспитательного воздействия дисциплинарного наказания [8]. Следует отметить, что данный принцип четко зафиксирован в статье 148 КЗоТ.

Выводы. На основании изложенного считаем, что принципы дисциплинарной ответственности в трудовых правоотно-



шениях – это общепринятые нормы-идеи, которые служат основными принципами императивного характера, определяют меры допустимого поведения для работодателя, на основании которых он применяет предусмотренные законодательством санкции к работникам, которые совершили дисциплинарное правонарушение с целью обеспечения трудового порядка.

Следует признать, что на данном этапе развития регламентации трудовых правоотношений необходимо нормативное определение и закрепление понятия дисциплинарной ответственности, условий ее наступления, видов и принципов. Надо отметить, что законодательная классификация принципов дисциплинарной ответственности крайне необходима, поскольку сегодня они находят свое отражение преимущественно в скрытом виде, и их выявление возможно лишь путем анализа как общего, так и специального законодательства, а, как уже говорилось выше, они могут выполнять возложенную на них роль общепринятого регулятора общественных отношений и основного ориентира в развитии правовой системы государства только в случае их надлежащего закрепления в законодательных нормах.

Список использованной литературы:

1. Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. М., 2007. – С. 25.
2. Веремеенко В.В. Все о дисциплинарной ответственности // Налоги. – 2008. – № 5. – С. 19.
3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підруч. – Вид. ФО – П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664с.
4. Загальна теорія держави і права – М.В.Цвік – Харків: Право, 2002. – 432 с.
5. Алексеев С. С. Проблемы теории права: Курс лекций: У2-хт.-Т. 1. – Свердловск: Свердловский юрид. Ин-т, 1972. – 396 с.
6. Зайчук О. В., Онищенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс/ Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
7. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. – С. 51-52.
8. Погодина И. К вопросу о применении дисциплинарных взысканий к работникам // Управление персоналом. – 2009. – № 1. – С. 28.

ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Ольга ПОТОПАХИНА,

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Одесского национального университета имени И. И. Мечникова

Summary

In the scientific article the theoretical study of the legal regulation of the legal types of employment contract in the Draft Labour Code of Ukraine. Identify and analyze new, apart from the traditional set forth in the existing Code of Labour Laws, the types of employment contracts: 1) employment contracts, the content of which shall be established by the parties on the basis of free will; standard employment contracts, sample employment contracts, and 2) the free and compulsory, 3) basic and derivatives. This article includes suggestions for improving the content of the relevant provisions of the Draft Labour Code of Ukraine on the positive legislative experience of foreign countries.

Key words: contract of employment, types of employment contract, the Draft Labour Code of Ukraine

Аннотация

В научной статье проводится теоретико-правовое исследование правового регулирования видов трудового договора в проекте Трудового кодекса Украины. Определены и проанализированы новые, кроме традиционных, закрепленных в действующем Кодексе Законов о труде Украины, виды трудовых договоров по проекту Трудового кодекса Украины: а) трудовые договоры, содержание которых устанавливается сторонами на основе свободного волеизъявления; типовые трудовые договоры; примерные трудовые договоры; б) свободные и обязательные; в) основные и производные. В статье содержатся предложения по совершенствованию содержания соответствующих норм проекта Трудового кодекса Украины с учетом положительного законодательного опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: трудовой договор, виды трудового договора, проект Трудового кодекса Украины.

Постановка проблемы. Трудовой договор является основной правовой формой реализации конституционного права человека и гражданина на труд, то есть возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается (ст. 43 Конституции Украины) [1]. Трудовой договор также является правовой формой реализации принципа свободы труда, отражающего договорный порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Как правовой институт, трудовой договор занимает центральное место в системе трудового права Украины, вокруг него складываются и формируются другие правовые институты. Заключение между работником и работодателем в каждом определенном случае трудовой договор как юридический факт является основанием возникновения, существования во времени и развития индивидуальных и коллективных трудовых правоотношений.

Следует отметить, что в настоящее время в Украине правовое регулирование многих видов трудового договора

осуществляется, как правило, подзаконными нормативно-правовыми актами (в том числе актами бывшего СССР), иногда законами. Только отдельные виды трудовых договоров рассматриваются в специальной и учебной литературе. Отсутствуют четкие критерии классификации трудовых договоров, необходимость обоснования которых является особенно актуальной в преддверии принятия нового Трудового кодекса Украины.

Актуальность темы исследования определяется также несовершенной законодательной регламентацией видов трудового договора.

Состояние исследования. Отечественные и зарубежные ученые на протяжении многих лет изучали и продолжают изучать теорию трудового договора. Среди современных представителей науки трудового права следует отметить работы Н.Б. Болотиной, Е.М. Бондаренко, В.С. Венедиктова, Л.П. Гаращенко, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, О.В. Данилюк, В.В. Ершова, Е.А. Ершовой, В. В. Жернакова, М.И. Иншина, В.В. Лазор, Л.И. Лазор, В.М. Лебедева, М.В. Лушниковой, А.М. Лушниковой, С.П. Маврина,