УДК 349.227

М. О. Кабаченко
співробітник
Національний університет
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»,
тимчасовий творчий колектив науково-дослідницького сектору
вул. Пушкінська, 77, Харків, 61000, Україна

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

У статті розглянуто актуальні питання застосування в Україні заходів дисциплінарної відповідальності. Розмежовано дисциплінарну відповідальність та схожі види юридичної відповідальності. Виокремлено основні ознаки цього виду юридичної відповідальності.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, дисциплінарне стягнення, спеціальна дисциплінарна відповідальність.

Постановка проблеми. Сучасний стан соціально-економічного життя в нашій державі свідчить про те, що ефективне використання трудових ресурсів є необхідною передумовою фінансового процвітання України. При цьому продуктивна праця передбачає необхідність сумлінного виконання трудових обов'язків, неухильного дотримання стандартів та внутрішніх правил роботодавця. Проте, на жаль, далеко не всі працівники проявляють високий рівень правової свідомості. Тому саме для врегулювання ситуацій порушення трудової дисципліни та недопущення вчинення нових проступків у майбутньому діє інститут дисциплінарної відповідальності.

Проблема дисциплінарної відповідальності здавна є наріжним каменем науки трудового права. Якщо раніше її вирішення перебувало у прикладному спектрі, то за сучасних умов вона вже стала фундаментально-методологічною. При цьому мають місце всі підстави стверджувати, що в найближчій перспективі на загальнонауковому рівні ця проблема стане світоглядною. І це закономірно, адже правильне розуміння дисциплінарної відповідальності має надзвичайно важливе значення для захисту трудових прав працівника.

Тема правового регулювання дисциплінарної відповідальності в Україні є актуальною протягом багатьох років, оскільки, наприклад, звільнення за порушення трудової дисципліни — одна з поширених підстав звільнення працівника. За сучасних умов переходу нашої держави до ринкової економіки підвищується значення суворого дотримання трудової дисципліни, зростає потреба у вдосконаленні трудового законодавства, що регулює дисципліну праці, дисциплінарну відповідальність. Національна судова практика свідчить про те, що у останнє десятиліття кількість звільнень за порушення трудової дисципліни, на жаль, не зменшується. У зв'язку з цим актуальними стали заходи щодо зміцнення дисципліни праці.

© Кабаченко М. О., 2013

У даному контексті дисциплінарна відповідальність виступає безумовним елементом трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником, дієвим фактором, що впливає на сумлінне виконання професійних обов'язків, а також надає можливість застосовувати санкції у разі порушення працівником вимог дисципліни праці. Крім того, варто також звернути увагу і на те, що, не дивлячись на вказані соціально-економічні зміни в суспільстві, нормативні положення Кодексу законів про працю України, що стосуються дисциплінарної відповідальності, на жаль, не переглядались та не удосконалювались. Тому ми можемо констатувати, що існує нагальна потреба в удосконаленні законодавства про дисциплінарну відповідальність, адже саме вона займає провідне місце серед правових заходів забезпечення належного рівня трудової дисципліни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам правового регулювання відповідальності у трудовому праві приділяють увагу у своїх наукових працях багато вчених: Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, З. Я. Козак, Л. В. Котова, Л. І. Лазор, І. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, Л. О. Сироватська, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим, поняття й місце відповідальності працівника у змісті його правового статусу все ще не отримали чіткого визначення. Існує ряд проблем, які активно обговорюються науковцями, наприклад, співвідношення дисциплінарної та адміністративної відповідальності, виділення їх спільних та відмінних рис. Деякі вчені на основі своїх напрацювань пропонують модернізувати інститут відповідальності у трудовому праві.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є визначення сутності та принципових ознак дисциплінарної відповідальності, що виокремлюють її серед інших видів юридичної відповідальності.

Виклад основних положень. Більшість працівників сумлінно виконують свої трудові обов'язки, не допускають порушення вимог закону, правил внутрішнього трудового розпорядку, наказів та розпоряджень роботодавця, умов трудового договору. Для тих, хто не вважає необхідним дотримуватися вимог трудової дисципліни, ігнорує її приписи та стандарти, настає відповідальність, яку в теорії та практиці трудового права прийнято йменувати дисциплінарною відповідальністю працівників. Трудова дисципліна знаходиться на перетині трудового та адміністративного права, відповідно дисциплінарна відповідальність має багато спільного з адміністративною. Це не випадковий факт, адже трудове право бере свої витоки саме з глибин адміністративного права, якщо бути більш точним, то з поліцейського. Таким чином, наукова позиція про те, що трудове право — це своєрідний синтез адміністративного та цивільного права, цілком заслуговує на життя. Однак це не заважає дисциплінарній відповідальності бути самостійним видом правової відповідальності. Тому вбачається доцільним розглянути їх у співвідношенні та виокремити відмінні ознаки.

Так, В. С. Венедіктов виокремлює чіткі критерії розмежування цих двох видів юридичної відповідальності: це підстави, юридичні наслідки

правопорушення, суб'єкти відповідальності, інші особливості [1, с. 22]. Згідно зі ст. 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність [2]. Відмінність об'єкту дисциплінарного посягання лягла в основу відмінності підстав відповідальності. Об'єктом дисциплінарного проступку є обов'язки по службі, зокрема щодо дотримання трудової дисципліни; об'єктом адміністративного проступку — загальні для громадян обов'язки, зокрема щодо дотримання загальнообов'язкових правил. Також ці види відповідальності відрізняються правовими наслідками для винної особи. Відповідно до ч. 3 ст. 151 КЗпП України, під час дії стягнення заходи заохочення не застосовуються. Водночас при адміністративній відповідальності в основному відсутні негативні наслідки для трудової діяльності [3].

Також слід зазначити, що згідно з КУпАП система дисциплінарних стягнень значно ширша, ніж за трудовим законодавством.

Щодо суб'єктів відповідальності, то у дисциплінарному випадку, як уже нами зазначалось раніше, можуть бути тільки особи, які перебувають у трудових правовідносинах з конкретними підприємствами, установами та організаціями. Для суб'єктів адміністративної відповідальності дана вимога відсутня — важко класифікувати посягання на громадський порядок, власність, права й свободи громадян, на встановлений порядок управління як порушення трудової дисципліни. У даному контексті В. В. Зуй зазначає, що адміністративна відповідальність відрізняється від дисциплінарної тим, що суб'єкт адміністративного проступку не перебуває у службовій залежності від органу чи посадової особи, які притягають його до адміністративної відповідальності [4, с. 182].

Також різниться коло суб'єктів звинувачення — особи, уповноважені приймати рішення про притягнення до відповідальності. У дисциплінарному праві ці повноваження делеговані посадовцям та органам, які вирішують питання про призначення на посаду (чи є вищестоящими начальниками). В адміністративному процесі це право належить різним державним структурам зі спеціальним статусом, що, як правило, не мають відношення до призначення працівника на займану посаду.

Передусім питання співвідношення вказаних видів відповідальності виникає при застосуванні дисциплінарної відповідальності до державних службовців. Адже, з одного боку, державні службовці — це управлінці, і на перший погляд, їх слід притягати до адміністративної відповідальності, проте не можна забувати, що передусім вони перебувають у трудових відносинах з державою, тому в даному випадку буде йти мова про спеціальну дисциплінарну відповідальність. Питання про притягнення їх до дисциплінарної відповідальності вирішуються спеціальним законодавством, а саме Законом України «Про дисциплінарну відповідальність» та низкою дисциплінарних статутів.

Згадуючи спеціальну дисциплінарну відповідальність, слід зауважити, що важливим також залишається питання щодо розмежування видів дисциплінарної відповідальності. На думку В. М. Скобелкіна [11], яку ми поділяємо, необхідно вирізнити 2 різновиди дисциплінарної відповідальності — загальну і спеціальну. Перша має регулюватися лише Кодексом законів про працю України. Згідно зі ст. 147 даного Кодексу за порушення трудової дисципліни до працівників можна застосовувати лише один із заходів стягнення — догану або звільнення. А другий вид — спеціальна дисциплінарна відповідальність — має регламентуватися не тільки КЗпП України, але й спеціальними нормативними актами. Наприклад, ст. 14 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [12] передбачає такі види стягнень, як попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року в присвоєнні чергового рангу або в призначенні на вищу посаду. Загальна дисциплінарна відповідальність установлена для всіх робітників і службовців. Її правила, що визначають види стягнень, порядок їх застосування і зняття, певною мірою віддзеркалюються й у спеціальній дисциплінарній відповідальності, але остання має багато особливостей і є винятком із загальної. Тому в усіх випадках, коли не може бути застосована дисциплінарна відповідальність спеціальна, діє загальна.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлена для вузького кола працівників; її суб'єктом є працівник, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами: статутами, положеннями, законами; передбачає застосування специфічних заходів дисциплінарного впливу. Найхарактернішими рисами спеціальної дисциплінарної відповідальності є такі: обмежена сфера та коло суб'єктів її застосування; специфічні заходи дисциплінарного впливу (зазвичай більш жорсткі стягнення); визначене коло суб'єктів, які можуть її застосовувати; особливий порядок накладення та оскарження дисциплінарних стягнень; наявність спеціальних нормативних актів.

Отже, спеціальна дисциплінарна відповідальність — це окремий вид дисциплінарної відповідальності чітко визначених суб'єктів, які за вчинений дисциплінарний проступок можуть залучатися в межах спеціальних нормативних актів до більш жорстких заходів дисциплінарного впливу з особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарних стягнень.

Підкреслимо, що вищевказані положення свідчать про самостійність дисциплінарної відповідальності як виду юридичної відповідальності. Однак не слід забувати, і ми вважаємо за доречне підкреслити, що правопорушення у сфері праці може бути підставою застосування й інших видів юридичної відповідальності. Це буває тоді, коли норми трудового права мають відсилочний характер, у результаті чого можливе застосування санкцій адміністративної чи кримінальної відповідальності [5, с. 361, 362]. Наприклад, порушення вимог законодавства про працю та охорону праці є складом адміністративного проступку, передбаченого ст. 41 («Порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці»), ст. 188^6 («Невиконання законних вимог посадових осіб органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади з державного нагляду за додержанням законодав-

ства про працю або створення перешкод для діяльності цих органів») Кодексу України про адміністративні правопорушення, а також діяння, які підпадають під дію кримінального права, зазначені в ст. 172 («Грубе порушення законодавства про працю»), ст. 173 («Грубе порушення угоди про працю»), ст. 174 («Примушування до участі в страйку або перешкоджання участі у страйку») Кримінального кодексу України [6].

На підставі вищезазначеного можемо зробити висновок, що через суспільну значущість ряд порушень трудової дисципліни є підставою кримінальної та адміністративної відповідальності. Тому при визначенні підстав дисциплінарної відповідальності потрібно додатково зазначити, що ними є порушення дисципліни праці, які в силу суспільної небезпеки не віднесені до кримінальних злочинів чи адміністративних проступків.

Очевидно, що залежно від конкретного етапу історичного розвитку суспільства та державних утворень ті або інші правопорушення можуть мати різний ступінь суспільної небезпеки. Відповідно різнитиметься підхід держави до їх правової оцінки та закріплення в нормативних актах як злочинних чи незлочинних діянь. Дії, які не вважалися злочинними, внаслідок певних факторів починають спричиняти особливо небезпечні наслідки й, відповідно, будуть визнані злочином. Можливий і зворотній варіант — так звана декриміналізація діяння, що втратило рівень суспільної небезпеки та відповідно підлягає виключенню з Кримінального закону.

Як приклад можна навести кваліфікацію прогулу або самовільного залишення території оборонного підприємства під час Великої Вітчизняної війни та в наш час. У роки війни існувала постійна потреба в роботі промисловості, тому необхідності дотримання трудової дисципліни надавалося велике значення. Відповідно прогул і самовільне залишення території підприємства (організації) прирівнювалися до дезертирства та каралися з усією суворістю радянського кримінального права. В наш час суспільна небезпека таких дій є в рази меншою, тому вони кваліфікуються як дисциплінарні проступки.

Ще однією характерною рисою відмінності дисциплінарної відповідальності від кримінальної є форма стягнень. Дисциплінарне покарання є менш тяжким та не призводить до ізоляції від суспільства (обмеження чи позбавлення волі в кримінальному процесі) та такого специфічного статусу як судимість.

Ступінь суспільної небезпеки правопорушень визначається багатьма обставинами й насамперед характером і тяжкістю заподіяної шкоди, неодноразовістю правопорушення, способом його здійснення, формою вини. За правовими наслідками правопорушення відмінність дисциплінарної відповідальності від кримінальної полягає в тому, що дисциплінарні стягнення є менш тяжкими порівняно з кримінальними покараннями. Вони не тягнуть ізоляції від суспільства й не супроводжуються таким характерним тільки для кримінальної відповідальності правовим наслідком, як судимість та пов'язаними з цим обмеженнями (наприклад, заборона балотуватися до органів Верховної Ради України осіб, які мають непогашену чи не зняту в установленому порядку судимість).

Слід звернути увагу ще на одну досить цікаву наукову позицію щодо об'єднання дисциплінарної та матеріальної відповідальності в єдину категорію права. У науці трудового права запропоновано визначення поняття «трудова юридична відповідальність». Так, Л. О. Сироватська визначає юридичну відповідальність за трудовим правом як обов'язок особи, яка порушила норму права, відповісти перед колективом, підприємством або державою та зазнати тих несприятливих наслідків, що містяться в санкції правової норми [7, с. 231]. В. С. Венедіктов вважає, що трудова юридична відповідальність — це особливий правовий стан суб'єктів трудового права, який випливає з нормативних приписів, спрямований на забезпечення реалізації суб'єктивних прав й обов'язків у трудових і тісно з ними пов'язаних правовідносинах [8, с. 74]. Однак дане визначення більше трактує трудову юридичну відповідальність у позитивному аспекті, не ведучи мову про жодні негативні наслідки порушення норм та приписів.

Деякі вчені пропонують відмовитися від понять дисциплінарної та матеріальної відповідальності (оскільки немає таких галузей права) та ввести поняття «трудова відповідальність» [9, с. 450]. Ще одним аргументом на їх користь є те, що дисциплінарна відповідальність передбачена не тільки нормами трудового, а й адміністративного права. Зокрема, І. І. Шамшина вважає доцільним юридичну відповідальність працівника йменувати трудо-правовою відповідальністю, як передбачену законом необхідність зазнання особою, що порушила свої трудові обов'язки, несприятливих наслідків особистого та/або майнового характеру, покладених на неї роботодавцем [10, с. 983].

На наш погляд, існує певна недоречність щодо запропонованого наукового підходу, адже в теоретичній та практичній школі вже роками напрацьовані два види юридичної відповідальності в трудовому праві — дисциплінарна та матеріальна, відповідний понятійний апарат закріплено в чинному законодавстві. Тому запровадження ще одного визначення буде тільки сприяти науковому нагромадженню, плутанині, створенню підстав для юридичних колізій, заважати вивченню та дослідженню питань по суті. Крім того, не можна забувати і про те, що поняття дисциплінарної відповідальності активно використовується в адміністративному праві, тому, вважаємо, що зазначена наукова пропозиція не буде позитивно впливати на подальший розвиток такого інституту, як дисциплінарна відповідальність.

Висновки. Підсумовуючи проаналізовані вище специфічні риси, характерні для дисциплінарної відповідальності, можемо виокремити наступні її особливості:

– перебування працівника в трудових відносинах з роботодавцем. У свою чергу, наявність цивільно-правових відносин (виконання роботи за цивільного-правовим договором) виключає можливість застосування дисциплінарної відповідальності;

– працівник несе відповідальність перед роботодавцем, а не перед державою чи іншими суб'єктами суспільно-політичного життя. Відповідно саме йому (у деяких випадках — вищестоящим органам) надано право застосовувати дисциплінарні стягнення;

– дисциплінарна відповідальність настає за порушення трудової дисципліни — невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

Усі ці риси підкреслюють специфічний характер юридичної природи дисциплінарної відповідальності, позиціонують її як окремий та самостійний вид юридичної відповідальності, підтверджують необхідність подальшого вивчення та дослідження даної правничої категорії.

Список літератури

1. Венедиктов В. С. Критерії розмежування адміністративної та дисциплінарної відповідальності [Текст] / В. С. Венедиктов // Проблеми систематизації законодавства України про адміністративні правопорушення: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Сімферополь — Ялта, 7–8 груд. 2006 р.) [у 2 ч.] — Сімф. : Крим. юрид. ін-т, 2006. — Ч. 1. — С. 17–23.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Текст] : Закон УРСР від 07.12.1984 р., № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1984. — Додаток до № 51. — Ст. 1122.
3. Кодекс законів про працю України [Текст] : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.
4. Адміністративне право України [Текст] : підруч. / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Д'яченко та ін.; за ред. Ю. П. Битяка. — К. : Юрінком Інтер, 2007. — 544 с.
5. Трудове право України [Текст] : академічний курс: підручн. / за ред. П. Д. Пилипенка. — 3-є вид., перероб. і доп. — К. : Вид. Дім «Ін Юре», 2007. — 536 с.
6. Кримінальний кодекс України [Текст] : Закон України від 05.04.2001 р., № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 25–26. — Ст. 131.
7. Сыроватская Л. А. Трудовое право [Текст] : учебник / Л. А. Сыроватская. — М. : Юристъ, 1998. — 312 с.
8. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве [Текст] / В. С. Венедиктов. — Харьков : КОНСУМ, 1991. — 136 с.
9. Трудовое право России [Текст] : учебник / А. В. Гребєнщиков, Е. Н. Кудрявцев, В. Н. Доброхотова, А. В. Завгородний и др.; под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М. : Юристъ, 2003. — 560 с.
10. Шамшина І. І. Юридична відповідальність працівника як елемент його трудоправового статусу [Текст] / І. І. Шамшина // Форум права. — 2011. — № 2. — С. 981–986.
11. Скобелкин В. Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих [Текст] / В. Н. Скобелкин. — Воронеж : Центрально-Черноземное кн. изд-во, 1990. — 224 с.
12. Про судоустрій та статус суддів [Текст] : Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2010. — № 41–42, № 43, № 44–45. — Ст. 529.

М. А. Кабаченко
Национальный университет
«Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого»,
временный творческий коллектив научно-исследовательского сектора
ул. Пушкинская, 77, Харьков, 61000, Украина

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Резюме

В статье рассмотрены актуальные вопросы применения в Украине мер дисциплинарной ответственности. Автором проведен глубокий анализ основных характеристик ответственности такого рода. Проведено разграничение дисциплинарной и других видов юридической ответственности. В частности, акцентирована необходимость различения дисциплинарной и административной ответственности. Проведена классификация самой дисциплинарной ответственности. Автор выделяет общую и специальную дисциплинарную ответственность. В статье обоснована необходимость сохранения в законодательстве Украины самостоятельной категории дисциплинарной ответственности.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание, специальная дисциплинарная ответственность.

M. A. Kabachenko
Yaroslav Mudryi National Law University,
Temporary Creative Group of Research Sector
Pushkinskaya stt., 77, Kharkov, 61000, Ukraine

DISCIPLINARY RESPONSIBILITY: TOPIC ISSUES

Summary

The article deals with the topical issues of disciplinary actions application in Ukraine. The author carried out a deep analysis of main characteristics of such a responsibility. A distinction between disciplinary and other kinds of legal liability is underlined. In particular, the need for disciplinary and administrative responsibility distinguishing is stressed. The classification of disciplinary responsibility is done. The author categorizes a general and a specific disciplinary responsibility. In the article the need to maintain a separate category of disciplinary responsibility in the Ukrainian legislation is evidenced.

Key words: disciplinary responsibility, disciplinary offense, disciplinary action, special disciplinary responsibility.