

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України визначено роль дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. Обґрунтовано, що в системі національного права та трудової галузі зокрема дисциплінарна відповідальність являє собою окремий правовий інститут. Визначено, що виховний аспект дисциплінарної відповідальності проявляється в наявності різноманітних дисциплінарних стягнень, які керівник підприємства, установи, організації чи органу може застосовувати.

Ключові слова: роль, значення, дисциплінарна відповідальність, трудове право, правовий інститут.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины определена роль дисциплинарной ответственности в трудовом праве. Обосновано, что в системе национального права и трудовой отрасли в частности дисциплинарная ответственность представляет собой отдельный правовой институт. Определено, что воспитательный аспект дисциплинарной ответственности проявляется в наличии разнообразных дисциплинарных взысканий, которые руководитель предприятия, учреждения, организации или органа может применять.

Ключевые слова: роль, значение, дисциплинарная ответственность, трудовое право, правовой институт.

In the article, on the basis of analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, the role of disciplinary liability in labor law is determined. It is substantiated that in the system of national law and the labor industry, in particular, disciplinary responsibility is a separate legal institution. It is determined that the educational aspect of disciplinary responsibility manifests itself in the presence of various disciplinary charges that the head of an enterprise, institution, organization or body can apply.

Key words: role, meaning, disciplinary responsibility, labor law, legal institute.

Вступ. Спільною метою всіх юридичних явищ, інститутів та галузей є регулювання певного виду суспільних відносин. Водночас кожна окрема правова категорія відіграє власну роль у правовій системі України. Дослідивши особливості дисциплінарної відповідальності, ми дійшли висновку, що остання характеризується як велика сукупність правовідносин регульованих нормами трудового права. Таким чином, дисциплінарна відповідальність, безперечно, є частиною трудового права, через що постає необхідність виділення її значення в рамках вказаної галузі. Перш за все, необхідно пам'ятати, що дисциплінарна відповідальність – це великий масив суспільних відносин, які беруть початок з факту вчинення працівником дисциплінарного проступку. Водночас до складу дисциплінарної відповідальності також входять правовідносини з приводу накладення на порушника дисциплінарних стягнень, встановлення у зв'язку із цим певних юридичних обмежень і таке інше. Тож першою підставою, яка дає нам можливість визначити дисциплінарну відповідальність інститутом трудового права, є той факт, що зазначена категорія виступає сукупністю однорідних, пов'язаних між собою суспільних відносин. У свою чергу, другою підставою є наявність взаємопов'язаних норм трудового законодавства, які зазначений масив правовідносин

безпосередньо регулюють. Окрім того, як інститут трудового права, дисциплінарна відповідальність відрізняється привалюванням методу примусу, тому що включає в себе спеціальний праворегулюючий інструментарій примусового характеру. Зазначений аспект, зокрема, проявляється в накладенні на правопорушника негативних юридичних стягнень. Необхідно також відмітити самостійність інституту дисциплінарної відповідальності, що обумовлюється, по-перше, тим фактом, що регульовані ним правовідносини виникають незакономірно, тобто не зустрічаються в поточній, нормальній діяльності підприємства, організації тощо; по-друге, їх безпосередньому виникненню передують особливий юридичний факт. Таким чином, доходимо висновку, що дисциплінарна відповідальність у системі права цілком, а також у межах трудового права характеризується як правовий інститут.

Стан дослідження. Проблема визначення ролі та значення «дисциплінарна відповідальність» не є новою, їй приділяли увагу у своїх наукових працях: Є.Ю. Подорожній, Л.В. Могилевський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, А.М. Слюсар, О.В. Смирнов, А.І. Ставцева, В.М. Толкунова, О.В. Тищенко та багато інших. Однак активне реформування трудового законодавства обумовлює активізацію наукових пошуків у вказаному напрямку

Саме тому метою статті є визначити роль та значення дисциплінарної відповідальності в трудовому праві

Виклад основного матеріалу. Історіографічне дослідження дисциплінарної відповідальності показало, що категорія стала інститутом трудового права відносно недавно, а саме за часів Радянського Союзу. До цього часу інститут розвивався переважно в положеннях нормативних актів адміністративної галузі. Натомість переорієнтація інституту з однієї галузі на іншу не вплинула на значення та мету існування останнього. Було лише розширено його суб'єктний склад. Зокрема, якщо за часів існування Російської Імперії дисциплінарна відповідальність виступала як важіль юридичного впливу на державних службовців, що використовувався задля підтримання дисципліни праці, то на сьогодні інститут застосовується з тією ж самою метою як у сфері діяльності державних службовців, так і робітників усіх інших підприємств, установ та організацій де використовується наймана праця.

Важливо в даному контексті відмітити, що дисциплінарна відповідальність, як забезпечувальний чинник дисципліни праці, суттєво відрізняється від схожих інститутів у межах інших галузей права. Дійсно, остання, як було визначено, – це різновид юридичної відповідальності, тобто реагування держави на правопорушення. Водночас у межах трудового права «державно-владний» фактор, притаманний схожим із дисциплінарною відповідальністю інститутам, є мінімальним. Влучно із цього приводу зазначив Жернаков В.В. який наголошував, що серед факторів, які зумовлюють особливості відповідальності в трудовому праві, передусім слід виділити його соціальне призначення, функції, широке коло різноманітних суспільних відносин як предмет та особливості методу регулювання суспільних відносин. Трудовому праву фактично не притаманні відносини влади-підпорядкування; воно спрямоване не на примус, а на співпрацю та соціальний діалог між суб'єктами [1, с. 114; 2, с. 31]. Виходячи із цього, можна зробити висновок, що владний примус у межах інституту дисциплінарної відповідальності є обмеженим. По суті, він проявляється лише в тому, що держава встановлює чітко визначений перелік дисциплінарних заходів впливу в положеннях загальноотрудової чи відомчої нормативної бази, які можуть бути використані до працівника чи службовця. Факт обмеженості владного примусу також підтверджується наявністю договірного аспекту інституту дисциплінарної відповідальності. Суть полягає в тому, що дія останнього можлива лише в межах реально встановлених трудових правовідносин, тобто між працівником і роботодавцем. Вони, у свою чергу, починаються з укладення трудового договору, що відповідно до КЗпП є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [3]. Із цього виходить, що під час укладення трудового договору працівник усвідомлює та допускає той факт, що в майбутньому за порушення дисципліни праці по відношенню до нього можуть використати заходи дисциплінарного впливу.

Тож хоча дисциплінарна відповідальність і є цілком імперативним інститутом, у той же час має договірний характер. Цей факт дає можливість зробити висновок про те, що останній призначено не тільки для покарання працівника, адже привалювання лише карального аспекту

може призвести до ситуації, коли працівник фактично не зможе належним чином реалізувати свої функції та виконувати поставлені перед ним завдання через страх бути покараним. Отже, інститут дисциплінарної відповідальності відіграє не тільки виключно каральну роль у процесі забезпечення та підтримки дисципліни праці. На підтвердження вказаного моменту слід привести положення чинного законодавства. Зокрема, в статті 140 КЗпП вказано, що трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Крім того, в трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу [3]. Відповідно до представлені норми права інститут дисциплінарної відповідальності також призначено для виховання працівників. За даних умов доцільно представити науковий погляд Долгих Н.П. та Марущак В.П., який викладено в навчальному посібнику з трудового права за їх редакцією. На думку вчених, з якою ми погоджуємося, інститут дисциплінарної відповідальності призначено для: виховання працівників, які допускають порушення дисципліни праці; попередження таких порушень із боку нестійких членів трудового колективу [4, с. 129].

Простіше кажучи, інститут дисциплінарної відповідальності має охоронне, якщо мова йде про забезпечення і підтримку дисциплінарної відповідальності, а також виховне та превентивне значення. Два останніх аспекти характеризуються рядом власних особливостей. Зокрема, відповідно до положень словників термін «виховувати» тлумачиться в таких значеннях, як: вирощувати, навчаючи правил поведінки, даючи освіту; систематично впливати на культурний розвиток, світогляд, моральні принципи кого-небудь у певному напрямі тощо [5, с. 529].

Кожне дисциплінарне стягнення тягне за собою певне коло юридичних наслідків. Наприклад, звільнення – це фактичне припинення дії трудового договору між працівником та роботодавцем – розірвання трудових відносин. Як правило, дане дисциплінарне стягнення є найбільш суворим та застосовується в крайніх випадках. Якщо мова йде про догану, то вона також передбачає низку негативних юридичних наслідків для працівника, наприклад, неможливість застосування до нього заохочувальних заходів.

У межах дисциплінарної відповідальності державних службовців, військовослужбовців, працівників правоохоронних органів, суддів, прокурорів тощо спектр стягнень є ширшим. Наприклад, на офіцерів Збройних Сил України можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: зауваження; догана; сувор догана; попередження про неповну службову відповідність; пониження в посаді; пониження військового звання на один ступінь; звільнення з військової служби за службовою невідповідністю; позбавлення військового звання [6]. Відповідно до Закону України «Про державну службу» до державних службовців застосовуються такі дисциплінарні стягнення, як: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби [7].

Наразі чинний Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України також передбачає перелік дисциплінарних стягнень, які на сьогодні може бути накладено на поліцейських. За порушення службової дисципліни до співробітників Національної поліції України застосовується: усне зауваження; зауваження; догана; сувор догана; попередження про неповну відповідальність; звільнення з посади; пониження в спеціальному званні на один ступінь; звільнення з органів внутрішніх справ [8].

Наявність різного роду дисциплінарних стягнень дозволяє використовувати до порушників трудової дисципліни такі покарання, які адекватно відповідають рівню вчиненому ними дисциплінарного проступку. У даному контексті виховний аспект полягає в тому, що застосування відповідних санкцій до працівника, який неналежним чином виконав свої трудові обов'язки, слугує поштовхом до переосмислення останнім своєї поведінки. Тобто відчувши на собі дію негативних юридичних наслідків, працівник має можливість переорієнтувати свою діяльність задля підвищення її якості або виключити особисті фактори, через наявність яких він порушує дисципліну праці. При цьому вищенаведене є правом працівника. Він у той же час може ніким чином не змінювати вектор своєї діяльності або поведінки, але в майбутньому це може призвести до розірвання з таким працівником трудового договору.

Інститут дисциплінарної відповідальності відіграє також роль превентивного чинника в системі трудового права. У різних мовознавчих джерелах слова «превенція» та «превентивний» вилучаються досить неоднозначно, хоча вельми схоже. Як правило, поняття вживають у си-

нонімічному відношенні з такими термінами, як: «попередження», «запобігання», «профілактика». Тобто мається на увазі комплекс заходів, спрямованих на запобігання, попередження чогось [9, с. 51]. Необхідно констатувати, що в нормативно-правових актах України зазначені терміни вживаються як синоніми. Крім того, більшість науковців наголошують на їх суміжності та однаковості змісту [10, с. 260; 11, с. 156, 235].

У межах правовідносин дисциплінарної відповідальності сутність превенції полягає в тому, що реалізація інституту фактично попереджає вчинення дисциплінарних правопорушень у майбутньому. При цьому, на перший погляд, превенція в рамках досліджуваного інституту має спільні риси з вихованням, однак в обох випадках йдеться мова про різний за змістом юридичний вплив. Виховання спрямовано безпосередньо на конкретного суб'єкта та його свідомість. У свою чергу, превентивний вплив є цілком об'єктивним. Керівник підприємства, організації чи відомства, притягаючи працівника до юридичної відповідальності, не задається питанням про те, чи зробив у даному випадку якісь висновки для себе останній. Тобто накладення дисциплінарного стягнення вже передбачає те, що в майбутньому дисципліна праці більше не буде порушуватися, адже в протилежному випадку трудові відносини з працівником-порушником може бути розірвано. Даний факт підкріплюється нормами чинного законодавства. Наприклад, відповідно до статті 40 КЗпП трудові правовідносини може бути розірвано з конкретним працівником, якщо він систематично не виконує без поважних причин обов'язки, покладені на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення [3]. Крім того, превентивний вплив також спрямовано не тільки на порушника трудової дисципліни, а й на інших працівників, які на його прикладі мають побачити негативні наслідки протиправної поведінки.

Висновок. Отже, проведеним аналізом було визначено, що дисциплінарна відповідальність відіграє важливу роль як на рівні трудового права, так і у сфері практичного регулювання трудових відносин. Окрім цього, в ключі вищевказаного ми дійшли ряду інших важливих висновків.

1. Визначено, що в системі національного права та трудової галузі зокрема, дисциплінарна відповідальність являє собою правовий інститут, виходячи з таких фактів:

1) дисциплінарна відповідальність є системою однорідних, пов'язаних між собою суспільних відносин, які регулюються окремим масивом норм трудового права;

2) дисциплінарна відповідальність має певний об'єм самостійності, так як виникнення передбачених інститутом правовідносин, по-перше, не є закономірністю в діяльності підприємств, організацій або державних відомств, а, по-друге, пов'язано із вчиненням працівником дисциплінарного проступку, що є спеціальним юридичним фактом;

3) інституту притаманна наявність цілого масиву спеціальних заходів правового регулювання, сутність яких полягає в настанні для працівника негативних юридичних наслідків.

2. У рамках трудової галузі права дисциплінарна відповідальність існує, по-перше, для забезпечення дисципліни праці, по-друге – виховання працівників, що вчинили дисциплінарний проступок, по-третє – попередження виникнення порушень дисципліни праці в майбутньому.

У межах реалізації інституту дія трьох зазначених аспектів є одночасною. Факт притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності можна розглядати одразу з трьох сторін. Перш за все, реалізація передбачених інститутом правовідносин виступає актом забезпечення дисципліни праці: конкретне порушення припиняється, винні караються, належний рівень дисципліни праці відновлюється. З другого боку, притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності здійснює також виховний вплив, який змушує працівника переосмислити свою поведінку та не порушувати дисципліну праці в майбутньому. У той же час реалізація дисциплінарної відповідальності попереджає вчинення працівниками дисциплінарних проступків у майбутньому, адже «рецидив» може слугувати підставою для припинення трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Жернаков В.В. Відповідальність у трудовому праві. Х.: Право, 2014. С. 114–136.
2. Колеснік Т.В. Місце дисциплінарної відповідальності у забезпеченні дисципліни праці. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2016. № 6. Т.1. С. 30–33.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України: від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-0>.
4. Долгих Н.П., Марущак В.П. Трудове право: навчальний посібник. Одеса: ОРИДУ НАДУ. 2011. 252 с.

5. Білодід І. Словник української мови: в 11 томах: Том 1. Київ: «Наукова думка», 1970. 529 с.
6. Про дисциплінарний статут Збройних Сил України: закон від 24.03.1999 № 551-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 22. Ст. 197.
7. Про державну службу: закон від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
8. Про дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон від 22.02.2006 № 3460-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 29. Ст. 245.
9. Лакійчук Я. Теоретико-методологічні підходи до адміністративно-правового розуміння поняття превенція. Национальный юридический журнал: теория и практика. 2017. № 6. С. 51–54.
10. Окопник О.М. Поняття, сутність та суб'єкти соціальної профілактики правопорушень. Порівняльно-аналітичне право. 2015. № 4. С. 260–262.
11. Криминология: учебник / Гуров А.И., Козлов Ю.Г., Кузнецова Н.Ф. и др.; под ред.: Кузнецова Н.Ф., Миньковский Г.М. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. 415 с. Криминология; под ред. В.Н. Бурлакова, В.П. Сальникова, С.В. Степашина. СПб., 1999. 580 с.