

## ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

**ЛУК'ЯНЧИКОВ О. М.,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін господарського  
та трудового права  
(Харківський національний педагогічний універ-  
ситет імені Г. С. Сковороди)

УДК 349.225.65

**ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЧИ ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ВПЛИВ?**

Статтю присвячено дослідженню наукових підходів щодо розуміння сутності таких понять як дисциплінарна відповідальність та дисциплінарні стягнення. Обґрунтовується, що дисциплінарні стягнення не являються заходами відповідальності. Зроблено висновок про те, що такого методу забезпечення трудової дисципліни як «дисциплінарна відповідальність» не існує.

**Ключові слова:** дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний вплив, дисциплінарні стягнення, догана, звільнення, юридична відповідальність.

Статья посвящена исследованию научных подходов к пониманию сущности таких понятий как дисциплинарная ответственность и дисциплинарные взыскания. Обосновывается, что дисциплинарные взыскания не являются мерами ответственности. Сделан вывод о том, что такого метода обеспечения трудовой дисциплины как «дисциплинарная ответственность» не существует.

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, дисциплинарное воздействие, дисциплинарные взыскания, выговор, увольнение, юридическая ответственность.

The article investigates the scientific approaches to understanding the nature of concepts such as disciplinary liability and disciplinary action. It is proved that disciplinary penalties are not liable. Concluded that workers are not subject to disciplinary liability.

**Key words:** disciplinary liability, disciplinary actions, disciplinary penalties, written warning, dismissal, legal liability.

**Вступ.** Питання забезпечення трудової дисципліни завжди було актуальним. Це пов'язано з тим, що саме від дисципліни праці залежить безпечність та ефективність суспільного виробництва. Одним із засобів забезпечення дисципліни є дисциплінарна відповідальність. Зміна суспільних відносин, що відбулась внаслідок переходу до ринкової економіки вимагає від нас переосмислення навіть таких усталених категорій як дисциплінарна відповідальність та дисциплінарні стягнення, які більшістю науковців сприймаються як примус, покарання. Думається, що такий підхід не відповідає сучасному стану розвитку трудового права.

К.Н. Гусов та В.Н. Толкунова визначають дисциплінарну відповідальність як «обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами трудового права, за винне, протиправне невиконання своїх трудових обов'язків» [1, с. 327].

Схожої позиції дотримуються О.М. Ярошенко й С. М. Прилипко, які розуміють дисциплінарну відповідальність як «обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків [2, с. 134]. Таку точку зору підтримує і Н.О. Мельничук [3, с. 180].



П.Д. Пилипенко, хоча і вважає, що «дисциплінарна відповідальність за трудовим правом полягає у обов'язку працівника відповісти за вчинене ним порушення трудової дисципліни перед роботодавцем і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права», проте на його погляд, «метою дисциплінарної відповідальності є покарання працівника» [4, с. 360].

На думку В.І. Щербини «дисциплінарна відповідальність – це передбачений нормами трудового права особливий правовий стан суб'єктів охоронних правовідносин, який виявляється в тому, що роботодавець дає негативну оцінку протиправній поведінці працівника та реагує на неї визначеними законом примусовими заходами» [5, с. 291]. Як ми бачимо, у такому визначенні дисциплінарна відповідальність пов'язується з примусом, а у подальшому, В.І. Щербина вказує на наявність каральної функції [5, с. 292].

М.В. Вітрук вважає, що дисциплінарна відповідальність являє собою міру державного впливу карального характеру осіб за порушення дисципліни [6, с. 120]. На його погляд, «дисциплінарна відповідальність спрямована на забезпечення спільної діяльності людей, що вимагає чіткої організації, підпорядкування їх волі єдиного централізованого керівництва та управління у трудовому і навчальному процесах, державної і муніципальної служби, виконанні кримінального покарання» [6, с. 87].

Думається, що з такими міркуваннями не можна погодитись, оскільки у трудових відносинах не відбувається «підпорядкування волі» працівника.

Розуміння дисциплінарних стягнень як покарання перейшло із літератури радянського періоду (Ю.С. Адушкин [7, с. 25], В.М. Смирнов [8, с. 78]) до сучасної літератури (П.Д. Пилипенко [4, с. 25], Л.О. Чиканова [9, с. 363]).

Думається, що розуміння дисциплінарної відповідальності як примусу, покарання було доцільним за радянських часів, коли праця була обов'язком, коли можливість застосовувати до працівника дисциплінарні стягнення виводилась з наявності у адміністрації розпорядчо-дисциплінарної влади. Остання розумілась як «сукупність, точніше цілеспрямований пучок особливих владних правомочностей, якими держава наділяла керівників виробництва» [8, с. 33]. А дисциплінарне стягнення визначалося як «здійснювана дисциплінарною владою і регламентована законом міра державного примусу, що застосовується до порушника трудової дисципліни за скоєний ним дисциплінарний проступок, в якому виражається ступінь засудження, негативного ставлення до самого правопорушника, так і до його протиправного діяння, а також межі шкоди, яку зобов'язаний нести правопорушник» [8, с. 58]. Проте у сучасній демократичній і соціальній державі, якою є Україна, «юридична відповідальність у трудовому праві не може розглядатися як примус, кара чи репресія» [10, с. 225], тому слід виробити новий підхід щодо розуміння дисциплінарної відповідальності.

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування наступних положень: а) такого методу забезпечення трудової дисципліни як «дисциплінарна відповідальність» не існує; б) дисциплінарні стягнення не є заходами дисциплінарної відповідальності.

**Результати дослідження.** Задля розуміння дисциплінарної відповідальності, перш за все, необхідно дослідити сутність трудового договору.

Насамперед хочеться висловити непопулярну думку: трудові відносини є зобов'язанням. При цьому, зобов'язаною особою є виключно роботодавець. Обґрунтуємо таку думку наступним. Легальне визначення зобов'язання містить ч.1 ст.509 ЦК України [11], де зазначено, що «зобов'язанням є правовідношення, в якому одна сторона (боржник) зобов'язана вчинити на користь другої сторони (кредитора) певну дію (передати майно, виконати роботу, надати послугу, сплатити гроші тощо) або утриматися від певної дії, а кредитор має право вимагати від боржника виконання його обов'язку». А, відповідно до п.5 ч.2 ст. 16 ЦК України, одним із способів захисту цивільних прав та інтересів є примусове виконання обов'язку в натурі. Особливістю зобов'язання є право однієї сторони вимагати від іншої виконання обов'язків, а у випадку невиконання останніх – можливість примусити до виконання за допомогою державних органів. І законодавець наділяє такими правовими можливостями лише одну сторону трудового договору – працівника. Так, працівник має право вимагати виконання роботодавцем своїх обов'язків (надати обумовлену трудовим договором роботу, виплатити заробітну плату та ін.) шляхом звернення до суду.

Щодо роботодавця, то він не має правової можливості вимагати від працівника виконання роботи всупереч його волі. Так, відповідно до ст.43 Конституції України [12], «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється». Трудовий договір укладається вільними і юридично рів-



ними сторонами. І, як вільна сторона трудових відносин, працівник виконує розпорядження роботодавця лише з однієї причини: він погоджується з побажанням роботодавця, тобто діє за своєю волею. Якщо ж працівник не згоден з розпорядженням роботодавця або з інших причин не бажає виконувати свої трудові обов'язки, то він, у будь-який час, може відмовитися від їх виконання і розірвати трудовий договір. Закон лише покладає на працівника обов'язок щодо повідомлення роботодавця про наступне розірвання трудового договору за 2 тижні. При цьому закон зазначає, що за наявності поважних причин «власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник» (ч.1 ст.38 КЗпП [13]). Навіть якщо працівник не повідомить роботодавця за 2 тижні, а просто припинить виконання трудових обов'язків і вимагатиме від роботодавця розірвання трудового договору, максимум, що може зробити роботодавець, це звільнити працівника у зв'язку з прогулом. У роботодавця не має жодної правової можливості зобов'язати працівника працювати до спливу двотижневого терміну. Єдиним наслідком для працівника, який відмовився виконувати трудові обов'язки, буде запис у трудовій книжці «звільнений у зв'язку з прогулом».

Отже, свобода трудового договору для працівника полягає, у тому числі, і у можливості вільно його розірвати у будь-який момент, не пояснюючи причини цього роботодавцю. Таким чином, можна стверджувати, що в трудових відносинах відсутній примус.

Науковці виокремлюють певне коло ознак юридичної відповідальності, проте ми приділимо увагу лише обов'язковим ознакам, що дозволяють виокремити юридичну відповідальність від інших категорій: державний примус, громадський осуд, негативні наслідки для правопорушника. На зазначені ознаки юридичної відповідальності вказували такі науковці як С.С. Алексєєв [14, с. 425], Б.Т. Базилев [15, с. 46], Д.А. Липинський та Р.Л. Хачатуров [16, с. 197], І.С. Самощенко [17, с. 44; с. 54-55] та інші.

Логічним буде вважати, що ці ознаки повинні бути притаманні дисциплінарній відповідальності, як виду юридичної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність не забезпечена державним примусом. Це твердження обґрунтовується тим, що «дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника» (ч.1 ст.147-1 КЗпП України). При цьому роботодавець не виступає від імені держави і у нього не має жодної правової можливості для звернення до державних органів з вимогою про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Проте «державний примус – характерна та необхідна ознака юридичної відповідальності» [18, с. 134] і «юридичні наслідки, не пов'язані з заходами державного примусу, не можна відносити до області правової відповідальності» [19, с. 315].

Вище вже було обґрунтовано, що самостійно роботодавець також не має права примушувати працівника. Зазначене свідчить про те, що примус не притаманний дисциплінарній відповідальності.

Думається, що відсутня і така ознака юридичної відповідальності як «суспільний осуд», оскільки: а) не можна визнати за роботодавцем право осуджувати від імені суспільства; б) рівні сторони не можуть осуджувати один одного. До того ж, на думку Д.А. Липинського та Р.Л. Хачатурова, «осуд неможливий без державного примусу» [16, с. 187]. За таких міркувань приходимо до висновку, що відсутність державного примусу при застосуванні дисциплінарних стягнень, свідчить про відсутність осуду.

Отже, з трьох обов'язкових ознак юридичної відповідальності у дисциплінарній відповідальності є тільки один: негативні наслідки для правопорушника. Хоча і їх наявність не є обов'язковою. Так, негативним наслідком застосування догани є те, що «протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються» (ч.3 ст.51 КЗпП). Але у тих випадках, коли працівник не докладав зусиль для отримання заохочення, та у випадках відсутності на підприємстві системи заохочення, догана не буде нести негативних наслідків. Звільнення у зв'язку з прогулом також не являється негативним наслідком, якщо працівник за власним бажанням відмовився від виконання трудових обов'язків (без попередження роботодавця за 2 тижні). Якщо розуміти юридичну відповідальність як новий обов'язок, то у даному випадку, навпаки, працівник звільняється від обов'язків. При цьому відповідний запис у трудовій книжці (звільнений у зв'язку з прогулом без поважних причин, п.4 ст.40 КЗпП України) також не можна визнати негативним наслідком, оскільки такий запис не впливає на статус людини у подальшому.

Незабезпеченість застосування дисциплінарних стягнень державним примусом, відсутність в них державного і суспільного осуду та необов'язковість настання негативних наслідків дозволяє зробити висновок про відсутність у трудовому праві такої категорії як дисциплінарна відповідальність. Тому слід говорити



не про дисциплінарну відповідальність, а про дисциплінарний вплив, заходами якого і є дисциплінарні стягнення.

Щодо сутності дисциплінарних стягнень можна зазначити наступне.

Догана є не покаранням працівника, не заходом відповідальності, а повідомленням однією стороною трудового договору (роботодавцем) іншу сторону (працівника) про те, що: а) працівник не виконує свої обов'язки належним чином; б) при наступному неналежному виконанні обов'язків трудовий договір може бути розірваний. Метою такого попередження є скерування поведінки працівника у напрямку дотримання дисципліни праці.

Що стосується дисциплінарного звільнення, то воно є трудовою адаптацією цивільно-правового інституту односторонньої відмови від зобов'язання. «У разі порушення зобов'язання однією стороною друга сторона має право частково або в повному обсязі відмовитися від зобов'язання, якщо це встановлено договором або законом» (ч.1 ст.615 ЦК). Звільнюючи працівника, роботодавець відмовляється від своїх зобов'язань у трудових відносинах, на підставі того, що працівник не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки. Якщо визнати таке звільнення заходом дисциплінарної відповідальності, то ми повинні визнати, що і працівник може притягнути роботодавця до дисциплінарної відповідальності оскільки «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору» (ч. 3 ст. 38 КЗпП).

Дисциплінарне звільнення є способом самозахисту інтересів роботодавця. Основною метою дисциплінарного звільнення є захист інтересів суспільства і роботодавця, а не покарання працівника. Така мета, хоча і визнавалась науковцями радянського періоду [20, с. 21], але в сучасних умовах взагалі відсутня.

**Висновки.** Використання поняття «дисциплінарна відповідальність» у контексті трудових відносин є некоректним, оскільки їй не притаманні ознаки юридичної відповідальності (відсутні державний примус, державний та суспільний осуд). До того ж наявність відповідальності за невиконання трудових обов'язків, змушує працівника виконувати їх не за власним бажанням, а під загрозою застосування покарання, що не відповідає соціальній спрямованості трудового права і є антиконституційним.

Замість поняття «дисциплінарна відповідальність» слід використовувати поняття «дисциплінарний вплив».

Дисциплінарні стягнення, передбачені Кодексом законів про працю України є не заходами відповідальності, а заходами дисциплінарного впливу.

Думається що саме такий підхід до розуміння одного з методів забезпечення трудової дисципліни повинен знайти відображення у новому Трудовому кодексі України.

#### Список використаних джерел:

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб.— М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.-496 с.
2. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект. Монографія / В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С. М. Прилипко, О.М. Ярошенко; За наук. ред. проф. Ярошенка О.М. – Х.: Юрайт, 2012. – 256 с.
3. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників/Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис / Київський ун-т права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Київ, 2012. – № 4. – С. 179-182.
4. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.
5. Щербина В. І. Функції трудового права [Текст]: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Щербина Віктор Іванович ; Акад. мит. служби України. – Д., 2008. – 423 арк.
6. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. Монография. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 259 с.
7. Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР / Ю. С. Адушкин ; под ред. В. М. Манохина. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. – 128
8. Дисциплина труда в СССР. Социальные и правовые проблемы / Смирнов В.Н. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. – 119 с.
9. Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. – 608 с.



10. Процевський О. І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання. / О.І. Процевський // Право України. – 2011. – №2. – С. 223-234
11. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, NN 40-44, ст.356.
12. Конституція України від 28 червня 1996 / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, N 30, ст. 141
13. Кодекс законів про працю України // Затверджено Законом N 322-VIII ( 322a-08 ) від 10.12.71 (ВВР), 1971, додаток до N 50, ст. 375.
14. Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеева. – М.: Юрид. лит., 1985. – 480 с.
15. Базылев Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) [Текст] / Б. Т. Базылев; отв. ред. Н. В. Витрук. – Красноярск: Красноярский университет [КрасГУ], 1985. – 120 с
16. Общая теория юридической ответственности: монография / Липинский Д.А., Хачатуров Р.Л. – С. -Пб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 950 с.
17. Самощенко И.С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин – М.: Юрид. лит., 1971. – 240 с.
18. Малейн Н.С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Малейн Н.С. – М.: Юрид. лит., 1985. – 192 с.
19. Иоффе О.С. , Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский – М.: Госюриздат, 1961. – 381 с.
20. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины / Барабаш А.Т.; Редкол.: Кривоченко Л.Н., Процевский А.И., Пушкин А.А., Страхов Н.Н., Таций В.Я. (Отв. ред.), Якуба О.М. – Киев: Вища шк., 1977. – 44 с.

**МИГАЛЬ С. М.,**

кандидат політичних наук,  
здобувач кафедри теорії права і держави  
(Київський національний  
університет імені Тараса Шевченка)

УДК 341.231.14

#### НАСЛІДКИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА НА СТРАЙК У ПРЕЦЕДЕНТНОМУ ПРАВІ ЄКСП

Стаття присвячена наслідкам здійснення права на страйк у прецедентному праві Європейського Комітету із соціальних прав, який наглядає за виконанням Європейської Соціальної Хартії, зокрема впливу страйків на зайнятість, право на заробітну плату, кримінальну і цивільну відповідальність страйкуючих.

**Ключові слова:** право на страйк, трудовий договір, звільнення, заробітна плата, цивільна і кримінальна відповідальність.

Статья посвящена последствиям осуществления права на забастовку в прецедентном праве Европейского Комитета по социальным правам, который следит за выполнением Европейской Социальной Хартии, в частности влиянию забастовок на занятость, право на заработную плату, гражданскую и криминальную ответственность забастовщиков.

**Ключевые слова:** право на забастовку, трудовой договор, увольнение, заработная плата, гражданская и криминальная ответственность.

Article about the consequences of exercising the right to strike in the case law of the European Committee of Social Rights, which monitors the implementation of the European Social Charter, in particular the impact of strikes on employment, the right to wages, civil and criminal liability of the strikers.

**Key words:** right to strike, the labor contract, dismissal, salaries, civil and criminal liability.

**Вступ.** Проблема наслідків здійснення права на страйк є однією з найважливіших в галузі страйкового законодавства і судової практики, адже від суворості санкцій, встановлюваних у зв'язку зі страйками, залежить готовність і рішучість найманих працівників та їх організацій страйкувати.

Вступ України 1995 році до Ради Європи та підписання нею 2 травня 1996 року Європейської Соціальної Хартії, а також підписання нею 9 травня 1999 року і ратифікація 14 вересня 2006 року її переглянутого варіанту зробили українську державу підзвітною Європейському Комітету із соціальних прав, який наглядає за дотриманням ЄСХ державами-членами цієї організації. Враховуючи, що Україна зв'язала себе ст.

