

Анотація

Сорочишин М. В. Узгоджувальні процедури як одна з основних форм соціального діалогу. — Стаття.

У статті досліджується поняття «узгоджувальні процедури», які визначені в проекті Трудового кодексу України як одна із організаційно-правових форм соціального діалогу. Формулюються пропозиції щодо визначення поняття узгоджувальних процедур і порядку їх проведення.

Ключові слова: соціальний діалог, узгоджувальні процедури, проект Трудового кодексу, організаційно-правова форма.

Аннотация

Сорочишин М. В. Согласительные процедуры как одна из основных форм социального диалога. — Статья.

В статье исследуется понятие «согласительные процедуры», которые определяются в проекте Трудового кодекса как одна из организационно-правовых форм социального диалога. Формулируются предложения по определению понятия согласительных процедур и порядке их проведения.

Ключевые слова: социальный диалог, согласительные процедуры, проект Трудового кодекса, организационно-правовая форма.

Summary

Sorochishin M. V. Conciliation as One of the Main Forms of Social Dialogue. — Article.

The article deals with definition of conciliation and with order of its holding. Author formulates suggestions on definition and order of holding of conciliation.

Keywords: social dialogue, conciliation, the draft Labour Code, legal form.

УДК 349.22:331.108.64

І. В. Лазор

СОЦІАЛЬНЕ ЗНАЧЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Соціальна значущість дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності як засобу забезпечення дисципліни праці збільшується в умовах ринкової економіки та побудови правової демократичної держави. Адже організованість і дисципліна є обов'язковими умовами високої продуктивності праці, забезпечення законності та правопорядку. Для створення ефективної системи забезпечення порядку на виробництві та злагоженості працівників у процесі трудової діяльності законодавство має передбачати способи забезпечення дисципліни праці, серед яких важливе місце посідає дисциплінарна відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність на сучасному етапі потребує диференційованого підходу. Тому важливим завданням трудового законодавства є створення збалансованої правової бази для забезпечення дисципліни праці, яка чітко визначала би поняття «дисциплінарна відповідальність», виокремлювала би окремі види цієї відповідальності, підстави застосування та зміст кожного виду дисциплінарної відповідальності, загальні й окремі склади дисциплінарних

проступків та інші питання, пов'язані із застосуванням дисциплінарної відповідальності.

Проблемами дисциплінарної відповідальності взагалі та спеціальної дисциплінарної відповідальності зокрема займалися вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як: Є. Білозьоров, І. Бородин, Н. Б. Болотіна, Б. С. Бутов, Н. М. Вапнярчук, Ю. А. Жукова, М. І. Іншин, К. В. Коваленко, М. І. Миронов, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Проте, незважаючи на велику кількість змістовних наукових праць, багато питань щодо визначення спеціальної дисциплінарної відповідальності, її змісту, правового регулювання тощо залишаються дискусійними.

Метою цієї статті є: визначити соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та обґрунтувати доцільність її існування у вітчизняному законодавстві, сформулювати дефініцію цієї відповідальності, визначити недодіки у правовому регулюванні спеціальної дисциплінарної відповідальності чинним законодавством та розробити пропозиції з його вдосконалення.

Ю. А. Жукова справедливо зазначає, що диференціація правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників обумовлена об'єктивними підставами: специфікою трудових функцій окремих категорій працівників та негативними, особливо тяжкими наслідками, які можуть настати у результаті невиконання або неналежного виконання покладених на них трудових обов'язків [1, 15].

Як видно, підставою диференціації дисциплінарної відповідальності працівників виступають соціально значущі наслідки їх трудової діяльності та підвищений ризик негативних наслідків для суспільства у цілому у разі порушення деякими працівниками дисципліни праці.

Можна з достатнім ступенем обґрунтованості стверджувати, що основним критерієм розмежування загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності є ступінь суспільної небезпеки внаслідок неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків.

Закони, статuti та положення про дисципліну, які регулюють спеціальну відповідальність, передбачають підвищені вимоги для окремих категорій працівників у певних сферах діяльності. Необхідність встановлення більш високих вимог обумовлена тим, що порушення встановлених правил дисципліни праці у певних випадках може спричинити істотні наслідки для багатьох людей.

Можна сказати, що якщо у загальному випадку ризик несприятливих наслідків порушення працівником дисципліни праці несе роботодавець, то стосовно окремих видів діяльності такий ризик несе все суспільство. Саме об'єктивна можливість настання суспільно несприятливих наслідків порушення окремими категоріями працівників дисципліни праці і обумовлює необхідність наявності у трудовому законодавстві спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Як відомо, юридична відповідальність виконує кілька функцій: каральну, виховну, превентивну тощо. Стосовно до спеціальної дисциплінарної відповідальності особливе значення має функція превентивна.

Таким чином, соціальна значущість спеціальної дисциплінарної відповідаль-

ності полягає у запобіганні суспільно значущим несприятливим наслідкам, які можуть наступити через неналежне виконання певними категоріями працівників своїх трудових обов'язків.

Отже, спеціальна дисциплінарна відповідальність має бути повною мірою врегульована трудовим законодавством.

Сьогодні у законодавстві відсутнє визначення спеціальної дисциплінарної відповідальності, не вказано її призначення та джерела регулювання. Чинний Кодекс законів про працю (далі — КЗпП) обмежується лише вказівкою, що: «У деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну» [2, ст. 142, ч. 2]. Такий же підхід збережений у проєкті Трудового кодексу України, де п. 2 ст. 405 говорить: «Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень» [3]. При цьому сам термін «спеціальна дисциплінарна відповідальність» у цих кодифікованих актах відсутній, соціальна значущість спеціальної дисциплінарної відповідальності не вказана. Така поверхнева вказівка на можливість наявності інших дисциплінарних стягнень для окремих категорій працівників не вносить ясності у диференціацію правового регулювання дисциплінарної відповідальності, не розкриває доцільність цієї диференціації та наводить на думку про дискримінацію.

Зазначена правова невизначеність веде до того, що зараз у юридичній науці немає єдності поглядів щодо того, чи підлягають працівники, для яких передбачена спеціальна дисциплінарна відповідальність, також і загальній дисциплінарній відповідальності або ж на них у всіх випадках поширюється виключно спеціальна дисциплінарна відповідальність.

Так, В. М. Скобелкін стверджує, що «...загальна дисциплінарна відповідальність встановлена для всіх працівників та службовців ... тому у всіх випадках, коли не може бути застосована дисциплінарна відповідальність спеціальна, діє загальна» [4, 41].

На думку В. І. Миронова, загальна дисциплінарна відповідальність може бути застосована до всіх без винятку працівників. Застосування загальної дисциплінарної відповідальності не вимагає доводити наявність додаткових або спеціальних юридично значимих обставин. Спеціальна дисциплінарна відповідальність існує поряд із загальною дисциплінарною відповідальністю, вона застосовується тільки у тих випадках, коли не може бути застосована загальна дисциплінарна відповідальність [5, 325].

Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева відзначають, що спеціальна дисциплінарна відповідальність характеризується спеціальним суб'єктом та особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком застосування та оскарження дисциплінарного стягнення [6, 333]. Зі змісту цієї позиції можна зробити висновок, що при відсутності особливого характеру дисциплінарного проступку для зазначених суб'єктів настає загальна дисциплінарна відповідальність.

На підставі вищенаведених позицій можна зробити висновок, що спеціальна дисциплінарна відповідальність застосовується поряд із загальною дисцип-

лінарною відповідальністю. Але тоді виникає неясність, що служить критерієм відмежування загальної дисциплінарної відповідальності від спеціальної дисциплінарної відповідальності. Чинне трудове законодавство не закріплює поняття спеціального дисциплінарного проступку, який служив би підставою застосування до особи спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Крім того, практично всі переліки спеціальних дисциплінарних стягнень включають в себе, поряд з іншими стягненнями, догану та звільнення. Так, Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України містить такі стягнення: 1) усне зауваження, 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення їх з ОВС [7, ст. 12]. Положенням про дисципліну працівників залізничного транспорту передбачено: 1) догану; 2) позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста строком до одного року; 3) звільнення [8]. Дисциплінарний статут прокуратури України до дисциплінарних стягнень відносить: 1) догану; 2) пониження в класному чині; 3) пониження в посаді; 4) позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України»; 5) звільнення; 6) звільнення з позбавленням класного чину [9]. Слід зазначити, що багато інших дисциплінарних статутів та положень також містять в якості санкції догану та звільнення.

У той же час, догана та звільнення — це вичерпний перелік стягнень які застосовуються при реалізації загальної дисциплінарної відповідальності [2, ст. 147]. Виникає закономірне питання, у яких випадках догану слід розглядати як міру загальної дисциплінарної відповідальності, а в яких, як спеціальну дисциплінарну санкцію.

С. М. Прилипка та О. М. Ярошенко стверджують, що загальна дисциплінарна відповідальність поширюється на всіх осіб, крім тих, на яких поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність [10, 530]. На думку названих учених основними відмітними ознаками спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної є: а) коло осіб, на яких вона поширюється; б) види дисциплінарних стягнень; в) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення; г) порядок застосування стягнень; д) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень [10, 530–532].

Як видно, названі автори не відносять до відмітних ознак спеціальної дисциплінарної відповідальності особливий характер дисциплінарного проступку. Із сенсу їх позиції можна зробити висновок, що до тих осіб, для яких передбачена спеціальна дисциплінарна відповідальність, загальна дисциплінарна відповідальність застосовуватися не має.

Але зауважимо, що порядок застосування спеціальної дисциплінарної відповідальності характеризується тим, що вона застосовується у порядку дисциплінарного провадження. Н. М. Вапнярчук обґрунтовано пропонує закріпити у нормативному порядку стадії дисциплінарного провадження стосовно до державних службовців, а саме: 1) порушення дисциплінарного провадження; 2) проведення службового розслідування; 3) розгляд дисциплінарної справи і при-

йняття по ній рішення; 4) виконання рішення, винесеного по справі; 5) перегляд рішення за скаргою [11, 10]. Остання стадія є факультативною.

Зауважимо, що зазначені стадії дисциплінарного провадження цілком можуть бути встановлені законодавчо не тільки для державних службовців, але й для інших суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Однак, якщо визнати, що до суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності не має застосовуватися загальна дисциплінарна відповідальність, виникає питання, навіщо порушувати дисциплінарне провадження, якщо мова йде про елементарне порушення правил внутрішнього трудового розпорядку. Наприклад, якщо державний службовець (або інший суб'єкт спеціальної дисциплінарної відповідальності) запізнився на роботу на п'ятнадцять хвилин, то порушувати за цим фактом дисциплінарне провадження буде явно зайвим, у цьому випадку цілком застосовний загальний порядок накладення дисциплінарного стягнення.

Як видно, проблемою правового регулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності на сучасному етапі є правова невизначеність: чи має вона застосовуватися поряд із загальною дисциплінарною відповідальністю або замість неї.

Проблемний момент у правове регулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності вносить також п. 35 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9. У цьому пункті сказано, що при вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств судам слід мати на увазі: якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовані питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень КЗпП [12].

Такий припис вступає у протиріччя з принципом єдності трудового права. Цей принцип передбачає, що умови застосування найманої праці мають бути єдиними для усіх суб'єктів, які застосовують цю працю. Крім того, вказаний припис розширює до невизначених меж і коло суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності, і коло суб'єктів правотворчості у сфері спеціальної дисциплінарної відповідальності, а також дозволяє довільно розширювати перелік видів дисциплінарних стягнень. Такий підхід суперечить вітчизняній правовій традиції.

Слід визнати, що цей припис не є виправданим у сучасних умовах та не сприяє чіткості правового регулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Щоб уникнути вищевказаного правового недоліку, правові засади регулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності мають бути встановлені у кодифікованому джерелі трудового права — новому Трудовому кодексі України.

Закон має визнати, що спеціальна дисциплінарна відповідальність завжди обумовлена наявністю у працівника особливих, специфічних трудових обов'язків, що складає підвищену соціальну цінність.

Це пояснюється тим, що у тих сферах, де процес праці пов'язаний із використанням джерел підвищеної небезпеки або з безпосереднім захистом конституційних прав громадян, порушення дисципліни праці можуть спричинити за собою більш тяжкі, а часом й небезпечні наслідки, порівняно з порушеннями дисципліни праці у загальному випадку. Як вже було зазначено, у певних сферах діяльності ризик можливих несприятливих наслідків порушення дисципліни праці несе не тільки сам роботодавець, але й усе суспільство взагалі.

Тому, нормативно слід закріпити, що основна мета спеціальної дисциплінарної відповідальності — зміцнення законності та правопорядку у найбільш значущих напрямках суспільного життя та галузях економіки, де від належного виконання трудових обов'язків залежить життя багатьох людей, збереження майна, стабільність у суспільстві тощо.

Закон має закріпити чітке поняття спеціальної дисциплінарної відповідальності.

На думку С. Самойлова, спеціальна дисциплінарна відповідальність — це вид та міра примусового претерпіння працівником певної категорії позбавлення нематеріальних благ, що полягає у необхідності понести покарання за винне протиправне невиконання або неналежне виконання прийнятих ним за трудовим договором спеціальних трудових обов'язків [13, 22].

Запропановане визначення, по-перше, не відображає соціальної значущості спеціальної дисциплінарної відповідальності, а, по-друге, в умовах ринкових відносин є невиправданим акцент на тому, що спеціальна дисциплінарна відповідальність має носити нематеріальний характер.

Н. М. Вапнярчук обґрунтовано вказує, що у зарубіжних країнах дисциплінарні стягнення носять, переважно, матеріальний характер. Наприклад, у США застосовуються такі стягнення, як пониження в посаді, тимчасове звільнення з посади без виплати заробітної плати, накладення штрафу, а в Японії — відрахування з посадового окладу (може бути відраховано до третини зарплати, строк відрахування — від одного дня, до одного місяця) тощо. Названий автор обґрунтовано робить висновок, що на сучасному етапі розвитку українського суспільства саме різноманітні види матеріальних стягнень як різновидів дисциплінарної відповідальності матимуть найдійовіший вплив на державних службовців, які вчинили дисциплінарний проступок [14, 302].

На підставі проведеного дослідження, можна запропонувати таку редакцію визначення спеціальної дисциплінарної відповідальності:

«Спеціальна дисциплінарна відповідальність — це обов'язок працівника, чия трудова діяльність пов'язана з використанням джерел підвищеної небезпеки або з безпосереднім захистом конституційних прав громадян, претерпіти несприятливі наслідки порушення своїх обов'язків у встановлених спеціальним законом межах, що покладається у встановленому спеціальним законом порядку».

Запропоноване визначення містить у собі основні ознаки спеціальної дисциплінарної відповідальності, а саме: 1) наявність спеціального суб'єкта; 2) наявність спеціальних видів стягнень; 3) наявність спеціального порядку застосування.

Трудовий кодекс має закріпити, що коло осіб, для яких встановлена спеціальна дисциплінарна відповідальність, є вичерпним та не підлягає розширеному тлумаченню.

Поширювати на цю категорію осіб загальну дисциплінарну відповідальність є недоцільним. Специфіка спеціальної дисциплінарної відповідальності виявляється у тому, що працівник при виконанні трудових обов'язків часто не знаходиться у безпосередньому підпорядкуванні у органів, що наділені правом залучення до дисциплінарних стягнень, тобто ці органи не є уповноваженими органами роботодавця. Наприклад, притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів здійснюють кваліфікаційні колегії за поданням голови відповідного суду.

Тому, щоб уникнути правової невизначеності, у кодексі слід чітко встановити, що до цієї категорії осіб застосовується лише спеціальна дисциплінарна відповідальність. Доцільно також законодавчо передбачити, що застосування спеціальної дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження необхідно лише у разі вчинення суб'єктом спеціальної дисциплінарної відповідальності спеціального дисциплінарного проступку. Закон має закріпити поняття спеціального дисциплінарного проступку. Пропонується така редакція:

«Спеціальний дисциплінарний проступок — це винне невиконання або неналежне виконання особою своїх безпосередніх трудових обов'язків, пов'язаних із використанням джерел підвищеної небезпеки або з безпосереднім захистом конституційних прав громадян, або вчинення у позаробочий час вчинку, який дискредитує орган, співробітником якого є ця особа».

Можна зробити висновок, що наявність спеціальної дисциплінарної відповідальності має величезне значення для запобігання суспільно значущим несприятливим наслідкам, які можуть наступити через неналежне виконання певними категоріями працівників своїх трудових обов'язків. Для усунення проблем правового регулювання новий Трудовий кодекс України має встановити основи правового регулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності, а саме: 1) закріпити визначення спеціальної дисциплінарної відповідальності; 2) вказати її мету та характерні ознаки, 3) встановити, що коло суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності визначається законом, є вичерпним і до цих суб'єктів застосовується тільки спеціальна дисциплінарна відповідальність; 4) закріпити поняття спеціального дисциплінарного проступку.

Література

1. Жукова Ю. А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю. А. Жукова. — Пермь, 2005. — 22 с.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50 (зі змін та допов. по стану на 01.01.2010 р.)
3. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10 грудня 2009 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу: www.rada.gov.ua
4. Скобелкин В. Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. — М.: Воронеж, 1990.

5. Миронов В. И. Трудовое право России : учебник / В. И. Миронов. — М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. — 527 с.
6. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. — Х. : Одиссей, 2001. — 512 с.
7. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 2006. — № 29. — Ст. 245.
8. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту // Збірник постанов Уряду України. — 1993. — № 4-5. — Ст. 71.
9. Дисциплінарний статут прокуратури України // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 4. — Ст. 15.
10. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : ФІНН, 2009. — 728 с.
11. Вапнярчук Н. М. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Вапнярчук. — Луганськ, 2010. — 18 с.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2006. — № 2.
13. Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Г. Самойлов. — М., 2006. — 29 с.
14. Вапнярчук Н. М. До питання дисциплінарної відповідальності державних службовців // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. — Луганськ, 2009. — № 13. — С. 296-304.

Анотація

Лазор І. В. Соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та проблеми її регулювання. — Стаття.

Визначено соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності, обґрунтована доцільність її існування у вітчизняному законодавстві. Сформульовані дефініції спеціальної дисциплінарної відповідальності та спеціального дисциплінарного проступку. Визначені недодіки у правовому регулюванні спеціальної дисциплінарної відповідальності чинним законодавством та розроблені пропозиції з його вдосконалення.

Ключові слова: спеціальна дисциплінарна відповідальність, загальна дисциплінарна відповідальність, спеціальний суб'єкт, соціальне значення, правове регулювання.

Аннотация

Лазор И. В. Социальное значение специальной дисциплинарной ответственности и проблемы ее правового регулирования. — Статья.

Определено социальное значение специальной дисциплинарной ответственности, обоснована целесообразность ее наличия в отечественном трудовом законодательстве. Сформулированы дефиниции специальной дисциплинарной ответственности и специального дисциплинарного проступка. Определены недостатки правового регулирования специальной дисциплинарной ответственности действующим трудовым законодательством и разработаны предложения по его усовершенствованию.

Ключевые слова: специальная дисциплинарная ответственность, общая дисциплинарная ответственность, специальный субъект, социальное значение, правовое регулирование.

Summary

Lazor I. V. The social significance of the special disciplinary liability and problems of its legal regulation. — Article.

The social significance of the special disciplinary liability is defined, the expediency of its presence in domestic labour law is justified. Definitions of the special disciplinary liability and special disciplinary offense are formulated. Shortcomings of legal regulation of the special disciplinary liability in current labour laws are identified and proposals for their improvement are developed.

Keywords: special disciplinary liability, general disciplinary liability, special subject, the social significance, legal regulation.