Ключевые слова: принципы, организация, деятельность, органы исполнительной власти.

Juravlev D.V. In relation to principles of organization and activity of central executive of Ukraine bodies. – Article.

The paper formulates concepts investigated the specificity and nature of the principles of organization and operation of the central authorities.

Key words: principles, organization, activities, executive authorities.

УДК 349.22

М.О. Кабаченко
Національний університет
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ: ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Аналізується система дисциплінарних стягнень, закріплена у чинному законодавстві про працю.

Ключові слова: дисциплінарне стягнення, дисциплінарний вплив, догана, звільнення, зауваження, дисциплінарна відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності характеризується застосуванням відповідних санкцій стосовно правопорушника та обов’язком зазнати у зв'язку із цим визначених законом несприятливих наслідків. Відповідний підхід закріплено законодавчо. Згідно з ч. 1 ст. 50 Кримінального Кодексу України покарання є заходом примусу, що застосовується від імені держави за вироком суду до особи, визнаної винною у вчиненні злочину, і полягає в передбаченому законом обмеженні прав і свобод засудженого.[1] За ст. 23 Кодексу України про адміністративні правопорушення адміністративне стягнення є мірою відповідальності й застосовується з метою виховання особи, яка вчинила адміністративне правопорушення, в дусі додержання законів України, поваги до правил співжиття, а також запобігання вчиненню нових правопорушень як самим правопорушником, так і іншими особами.[2]

На противагу від цих кодифікованих актів, Кодекс Законів про працю (далі – КЗпП) України тлумачення дисциплінарного стягнення не містить. Дисциплінарні стягнення у трудовому праві слід розцінити як матеріалізований прояв дисциплінарної відповідальності, тобто негативний правовий наслідок неправомірної поведінки працівника, який повинен відповісти перед роботодавцем за вчинений ним дисциплінарний проступок і понести за це покарання, передбачене трудовим законодавством у вигляді несприятливих заходів морального, матеріального чи організаційного характеру. Вони є заходами дисциплінарної відповідальності.

Слід відмітити, що у юридичній енциклопедії (за редакцією Ю. С. Шемшученка) дисциплінарне стягнення тлумачиться як захід правового впливу на порушників трудової дисципліни.[3]

Стаття 147 КЗпП України визначає, що за порушення трудової дисципліни до працівника роботодавцем може бути застосований тільки один з таких заходів стягнення як:

1) догана;

2) звільнення.

Ця норма є цілком логічним продовженням норми ч. 1 ст. 61 Конституції України про те, що ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення.

Аналізуючи вказані види дисциплінарних стягнень, можна виокремити наступні характерні риси, які їм притаманні:

а) можуть бути вжиті лише за порушення трудової дисципліни;

б) діють тільки в межах трудових правовідносин (при розірванні трудового договору їх дія припиняється);

в) здійснення відносин влади й підпорядкування в інтересах трудового колективу є підставою для допущення законом оперування громадським впливом на правопорушника з установленням юридичних наслідків.

Застосування дисциплінарного стягнення – одна з форм прояву влади роботодавця з управління процесом праці, реакція на вчинене правопорушення, адресоване певному порушникові трудової дисципліни. Також при застосуванні дисциплінарного стягнення можна говорити про державновладний осуд працівника за вчинення дисциплінарного проступку.

В юридичній літературі зазначені стягнення прийнято називати «універсальними», тому що вони пов'язані із застосуванням загальної дисциплінарної відповідальності та поширюються на всіх працівників, за винятком тих, для яких передбачена спеціальна дисциплінарна відповідальність. Перелік цих стягнень є вичерпним, розширювальному тлумаченню не підлягає. Саме це положення є важливою гарантією захисту прав працівників у забезпеченні законності й обґрунтованості дій роботодавця, спрямованих на притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності. Роботодавець не вправі на власний розсуд застосовувати інші заходи дисциплінарних стягнень, не передбачені законодавством.

Слід наголосити на тому, що питання розширення переліку дисциплінарних стягнень належить до числа найбільш актуальних у сучасній науці трудового права. Це зумовлено не достатньою ефективністю ст. 147 КЗпП.

Досить часто на практиці самі роботодавці встановлюють незаконні додаткові дисциплінарні заходи такі як: як штрафи, позбавлення різного роду надбавок, сувора догана, догана з попередженням та інші стягнення, при цьому у виправдання своїх дій апелюють до застосування загальних засад цивільного та господарського законодавства. Проте, не слід забувати, що відносини між працівниками й підприємством, установою, організацією незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, регулюються саме нормами трудового законодавства. Тому не можна

нехтувати ст. 9 КЗпП України, яка наголошує на тому що, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством про працю України, є недійсними.

Однак також важливо відрізняти дисциплінарні стягнення, закріплені в законодавстві про працю та заходи дисциплінарного впливу, які не зафіксовані в законодавстві, але можуть бути закріплені в локальних актах, прийнятих на підприємствах, в установах, організаціях, наприклад в положеннях про преміювання. [4] У спеціальній юридичній літературі єдність думок щодо правової природи зазначених заходів відсутня [5, с. 45, 46]. Відповідно до однієї з позицій, заходи дисциплінарного впливу є самостійним видом відповідальності в трудовому праві. Зокрема, П.Р. Стависький виходить із того, що ця відповідальність має такі специфічні ознаки, які дають підстави виділити її в самостійний вид, що існує в трудовому праві поряд з дисциплінарною й матеріальною [6, с. 72]. Інші представники науки трудового права наполягають на тому, що дані заходи можна розглядати як додаткову відповідальність по відношенню до дисциплінарної відповідальності [7, с. 65]. В.І. Щербина, зокрема, обстоює точку зору, згідно з якою у разі позбавлення заохочувальних виплат або зниження її розміру відбувається зменшення розміру заробітної плати працівника, що дає підстави розглядати ці заходи як дисциплінарні санкції [19, с. 309]. Третя точка зору полягає в тому, що заходи дисциплінарного впливу кваліфікувати як відповідальність неприпустимо [8, с.5].

Вирішення поставленої проблеми має велике практичне значення, тому що додаткові види дисциплінарного впливу, будучи різновидом дисциплінарних санкцій, безпосередньо пов'язані з обмеженням прав працівника, що вважається однією з ознак (властивостей) дисциплінарного стягнення. Однак порядок, підстави, умови застосування, терміни дії розглянутих заходів дисциплінарного впливу законодавчо не регламентовані, що створює умови для зловживань із боку роботодавця в процесі регулювання трудових відносин на локальному рівні. Отже, питання про правову природу додаткових заходів впливу, режимі їхнього використання вимагає вирішення у новому Трудовому кодексі України.

Вважаємо, що заходи дисциплінарного впливу мають багато спільного з дисциплінарними стягненнями, закріпленими в ст. 147 КЗпП України: підставою для їх застосування є порушення працівником дисципліни праці; правові наслідки їх використання стосовно порушника трудової дисципліни також полягають у тому, що особа зазнає певних обмежень майнового (позбавлення премії, надбавки за вислугу років) або організаційного характеру (перенесення черги на житло, зміну графіка відпусток). Тому у випадку одночасного застосування дисциплінарних стягнень і заходів дисциплінарного впливу можна вести мову про порушення вимоги законодавства, згідно з якою за кожний дисциплінарний проступок може бути застосоване тільки одне дисциплінарне стягнення.

Відмінність заходів дисциплінарного впливу від дисциплінарних стягнень полягає в наступному: вони не можуть ураховуватися при звільненні

працівника за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення); законодавчо не визначений строк дії заходів дисциплінарного впливу; не регламентований порядок застосування даних заходів. Наявність такої ситуації, зумовлена невизначеністю підходу законодавця до заходів дисциплінарного впливу і їх співвідношення з дисциплінарними стягненнями, дає підстави стверджувати про відсутність реальної захищеності прав працівників у розглянутому контексті. Однак у будь-якому разі не можна визнати припустимою зайву самостійність роботодавця в застосуванні різних засобів впливу на порушника трудової дисципліни хоча б із тієї підстави, що це суперечить основним засадам трудового законодавства, зокрема права працівників на справедливі умови праці.

В останній час в юридичній літературі активно обговорюються пропозиції, пов'язані із введенням найбільш оптимальних видів дисциплінарних стягнень, які дозволили б рівною мірою враховувати інтереси як працівника, так і роботодавця [9, с. 44 – 47]. Зокрема, І. Калінін наполягає на тому, що питання дисциплінарної відповідальності повинні вирішуватися на розсуд сторін трудового договору, і пропонує встановити відкритий перелік дисциплінарних стягнень, залишивши тільки визначення дисциплінарного стягнення з метою обмеження сваволі роботодавця у встановленні й виборі таких стягнень [10, с. 34].

На думку П.С. Бутова, в наш час у трудовому праві без достатніх на те підстав ігноруються заходи стягнення матеріального характеру, а саме: дисциплінарний штраф [11, с. 99]. Доцільність введення дисциплінарних штрафів обґрунтовується наступним чином: «трудове правовідношення поєднує в собі особистісний, організаційний і майновий елемент, тому підвищення ефективності дисциплінарної відповідальності можливе шляхом впливу на всі зазначені елементи, у тому числі майновий» [12, с. 17].

На наш погляд, штраф є заходом стягнення нетиповим для трудових правовідносин, що на перший погляд суперечить специфіці трудового права як права «соціального захисту». Однак, слід проаналізувати позитивні та негативні аспекти даного виду стягнення. З однієї сторони, закріплення цього виду стягнення на законодавчому рівні, буде сприяти більш ефективному впливу роботодавця на робітника, і також сприяти зміцненню і виконанню трудової дисципліни. Проте, штраф – може стати «інструментом законного зловживання» правами робітника з боку роботодавця. Тому, вважаємо, що для введення штрафу до діючої системи дисциплінарних стягнень потрібно розробити дієвий механізм його застосування та вичерпний перелік підстав, за яких працівника можна буде притягнути до зазначеного виду дисциплінарного стягнення.

Таким чином, можна зробити висновок, що дисциплінарна відповідальність – це штрафна або каральна відповідальність, а тому в законі треба якомога змістовніше формулювати підстави для застосування санкцій.

Прикладом можуть слугувати визначення понять «злочин» та «адміністративний проступок».

Аналізуючи дисциплінарні стягнення, які на даний момент містить чинний КЗпП України, можна зробити висновок про те, що бажання законодавця розширити в проекті нового Трудового кодексу України перелік дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників є цілком доречним і правильним. Згідно зі ст. 402 проекту дисциплінарними стягненнями є зауваження, догана і звільнення. [13] Причому в Трудовому кодексі повинен бути закріплений вичерпний перелік дисциплінарних стягнень, що є підставами для звільнення працівника, а також міститися вказівка на неприпустимість застосування яких-небудь інших, не передбачених кодексом, заходів дисциплінарного впливу на працівника, що вчинив дисциплінарний проступок. Викликає схвалення також спроба дати вичерпний перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які слід відносити до дисциплінарних стягнень.

Література:

1. Кримінальний кодекс України від 5 квіт. 2001 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 25 – 26. – Ст. 131.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 груд. 1984 р. // Відом. Верхов. Ради Української РСР. – 1984. – Додат. до № 51. – Ст. 1122.
3. Юридична енциклопедія: В 6т./Редкол.:Ю70 Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: «Укр. енцикл.», 1998.
4. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Издание пятое, переработанное и дополненное / Под. ред. В.В. Жернакова. – Х.: «Одиссей», 2007. – 664 с.
5. Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин / В. І. Щербина // Підприємництво, госп-во і право. – 2006. – №10. – С. 45 – 49.
6. Стависский П. Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве / П. Р. Стависский // Сов. государство и право. – 1985. – №5. – С. 65 – 72.
7. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит.,1990. – 176 с.
8. Плюхин Н. В. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих / Н. В. Плюхни. – М.: Юрид. лит., 1978. – 70 с.
9. Панасюк О. Т. Правове регулювання застосування штрафів до працівників / О. Т. Панасюк // Право України. – 2006. – №8. – С. 44 – 47.
10. Калинин И. Допустимо ли субсидиарное применение норм административного права к трудовым отношениям? / И. Калинин // Рос. юстиция. – 1998. – №5. – С. 32 – 39.
11. Бутов П. С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности

работников по трудовому праву Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / П. С. Бутов. – Челябинск, 2006. – 271 с.
12. Кузнецов Ю. А. Трудоправовая ответственность: понятие, виды: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Ю. А. Кузнєцов. – Пермь: Изд-во Пермского ун-та, 2005 – 22с.
13. Електронний ресурс: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947

Кабаченко М.А. Дисциплинарные взыскания: некоторые проблемные вопросы

Анализируется система дисциплинарных взысканий, которая закреплена в действующем законодательстве о труде.

Ключевые слова: дисциплинарное взыскание, дисциплинарное влияние, выговор, замечание, дисциплинарная ответственность.

Kabachenko M. A. The disciplinary penalties: some problem questions

This article is about the disciplinary penalties that is envisaged in a current legislation about labour.

Attention applies, that unlike criminal, administrative generalized acts, Labour Code Ukraine does not interpretation of disciplinary penalty. Author, draws conclusion, that disciplinary penalties in a labour right it follows to consider as a display of disciplinary responsibility, id est negative legal consequence of illegal behavior of worker, that must account to the employer for the perfect by him breach of discipline and to bear for this punishment, ponderable a labour legislation as unfavorable measures moral, material or organizational. They are the measures of disciplinary responsibility.

It is underlined that in obedience to the article 147 of Labour Code of Ukraine for violation of labour discipline to the worker by an employer can be applied only one of such measures of penalty as: a 1) reproof; 2) liberations.

Analysing the indicated types of disciplinary penalties, an author distinguishes the next personal touches that inherent them : a) can be used only for violation of labour discipline; b) operate only within the limits of labour legal relationships(at dissolution of labour contract their action ceases); c) realization of relations of power and submission in interests of labour collective is founding for assumption of operating public influence a law on an offender with setting of legal consequences.

To the article the comparative analysis of disciplinary penalty and disciplinary influence is driven. The general are marked and to abolition of line.

An author underlines that in the last time in legal literature the suggestions, related to introduction of the most optimal types of disciplinary penalties, that would allow an equal degree to take into account interests of both worker and employer, come into question actively. Analyses positions of scientists in relation to the necessity of introduction to the system of penalties of disciplinary fine. Gives the critical estimation to possibility of the legislative fixing of fine as disciplinary penalties.

Drawing conclusion, author in the article, pays attention, that disciplinary responsibility is penalty or punitive responsibility, and that is why in a law it is necessary as possible richer in content to formulate grounds for application of approvals. Accents, that Project of Labour Code of Ukraine must contain the exhaustive list of penalties and in detail to regulate procedure in relation to their imposition, unlike a current labour legislation.

Key words: disciplinary penalty, disciplinary influence, reproof, liberation, remark, disciplinary responsibility.

УДК 346.3: 621.395.721.5

Н.М. Капустян
здобувач кафедри господарського та фінансового права
навчально-наукового інституту права та масових комунікацій
Харківського національного університету внутрішніх справ

СТОРОНИ ДОГОВОРУ НАДАННЯ ПОСЛУГ СТІЛЬНИКОВОГО ЗВ'ЯЗКУ ТА ЇХ ПРАВОВЕ СТАНОВИЩЕ

У статті визначені сторони договору надання послуг стільникового зв'язку та встановлено їх правове становище. Встановлено, що провайдер не є стороною договору але укладаючи договір як уповноважена оператором особа породжує певні обов'язки для оператора.

Ключові слова: оператор мобільного зв'язку, провайдер, стільникова послуга, стільниковий зв'язок, абонент, фізична особа, договір.

З розвитком в України телекомунікаційних послуг все гостріше стає проблема вдосконалення договірних відносин між учасниками цих правовідносин. Враховуючи те, що в чинному законодавстві відсутня структура договору надання телекомунікаційних послуг що опосередковує ці відносини загострюється проблема встановлення правового положення учасників цих відносин.

Деякі проблемні питання регулювання відносин між сторонами договору надання послуг стільникового зв'язку були затонути в працях О. Ю. Кашинцевої , О. М. Боярчука, Ю. М. Батуріна, О.А. Богуцького, А. В. Шамраєвой, В. О. Калятіной, А. С. Пєшкової при розгляді проблем правового регулювання відносин з надання телекомунікаційних послуг. У той же час, слід звернути увагу на те, що вище вказані автори не розглядали питання щодо правової природи договору надання послуг стільникового зв'язку, не досліджували питання правового статусу учасників даних правовідносин.

Мета цієї статті полягає в встановлені сторін договору надання послуг стільникового зв'язку та з'ясування їх правового становища як учасника договірних відносин.