

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2:331.108.64

Колеснік Т. В.,

*кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

МІСЦЕ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

A PLACE THE DISCIPLINARY RESPONSIBILITY TAKES IN ENSURING LABOR DISCIPLINE

У роботі відстоюється позиція, згідно з якою місце дисциплінарної відповідальності визначається її службовою роллю в інституті трудового права «дисципліна праці». Сутність дисциплінарної відповідальності розкривається через функції, зокрема виховна функція автором визначена як стрижнева функція цієї відповідальності. При цьому саме через функції дисциплінарної відповідальності розкривається соціальна природа трудового права як права соціального.

Ключові слова: *дисциплінарна відповідальність, відповідальність у трудовому праві, дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці.*

В статті розглянуто дисциплінарна відповідальність як самостійний вид відповідальності в трудовому праві України. В роботі отстаюється позиція, згідно з якою місце дисциплінарної відповідальності визначається її службовою роллю в інституті трудового права «дисципліна праці». Сутність дисциплінарної відповідальності розкривається через функції, зокрема виховна функція автором визначена як стрижнева функція цієї відповідальності. При цьому саме через функції дисциплінарної відповідальності розкривається соціальна природа трудового права як права соціального.

Ключевые слова: *дисциплинарная ответственность, ответственность в трудовом праве, дисциплина труда, обеспечение дисциплины труда.*

The article advocates the position according to which disciplinary responsibility is determined by its official role in the institute of labor law "labor discipline". The essence is revealed through disciplinary functions, including the educational function, which is identified by the author as a key feature of this responsibility. However, because of the disciplinary tool, the social nature of labor law is shown in accordance with social law.

Key words: *discipline, responsibility in labor law, labor discipline, disciplinary functions, ensuring labor discipline.*

Дисциплінарна відповідальність як один із видів юридичної відповідальності постійно знаходиться у полі уваги науковців. Так, зі зміною соціально-економічних умов розвитку України розпочався процес реформування законодавства, і трудове законодавство не є виключенням, однак до сьогодні тривають дискусії щодо суті та значення дисциплінарної відповідальності працівників та її ролі у процесі забезпечення дисципліни праці на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності та організаційно-правових форм. Отже, дисциплінарна відповідальність як необхідний складник інституту дисципліни праці потребує аналізу та теоретичного переосмислення для визначення її службової ролі у трудових правовідносинах.

Метою статті є визначення місця дисциплінарної відповідальності у правовому механізмі забезпечення дисципліни праці, досягнення якої дасть змогу вирішити важливе науково-практичне завдання підтримки у правовий спосіб дисципліни праці на кожному конкретному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності та організаційно-правових форм.

Традиційно у трудовому праві забезпечення дисципліни праці нерозривно пов'язане з методами її

забезпечення, зокрема це примус, заохочення, економічні та організаційні методи. При цьому примус містить у собі дисциплінарні заходи [1, с. 511]. Тобто якщо дисциплінарні заходи є результатом притягнення порушника до дисциплінарної відповідальності, то правовий механізм забезпечення дисципліни праці передбачає і дисциплінарну відповідальність.

Д.Є. Кутоманов на основі аналізу чинного законодавства дійшов висновку, що, «розглядаючи забезпечення дисципліни праці як інституту права, ми обов'язково включаємо норми відповідальності працівника, зокрема примус як один із методів такого забезпечення. У цьому разі розділяти дисципліну праці й дисциплінарну відповідальність на окремі інститути вважаємо недоречним» [2, с. 54]. Однак, виокремлюючи складники забезпечення трудової дисципліни, автор дисциплінарну відповідальність до них не відносить [2, с. 404]. Ми вважаємо, що одним із елементів правового механізму забезпечення дисципліни праці є відповідальність, і пояснення цьому просте – спонукаючи працівника до належного виконання своїх трудових обов'язків, роботодавець має право застосовувати до праців-

ника дисциплінарні стягнення за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків. Разом із тим, важливо, що механізм забезпечення дисципліни праці базується на правових нормах, які визначають не тільки правила забезпечення дисципліни праці, а й види дисциплінарних стягнень; органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення; строк для застосування дисциплінарного стягнення; порядок застосування дисциплінарних стягнень; оскарження дисциплінарного стягнення; зняття дисциплінарного стягнення (ст. ст. 147–151 КЗпП У) [3].

При тому що дисциплінарна відповідальність розглядається як захід дисциплінарного впливу (ст. 140 КЗпП України), вона є самостійним правовим явищем у трудових правовідносинах, роль та значення якого не завжди однозначно оцінюється. Так, будучи одним із видів юридичної відповідальності, дисциплінарна відповідальність має свої особливості, які забарвлені галузевою специфікою трудового права. Дослідимо цю відповідальність. Загалом у правовій науці відповідальність розглядають як вживання до винної особи заходів державного примусу за вчинене правопорушення [4, с. 74]. С.П. Погребняк обґрунтовує, що юридична відповідальність – це передбачені санкціями норм права, забезпечені можливістю застосування державного примусу несприятливим наслідком особистого, майнового чи організаційного характеру, яких суб'єкт зазнає за вчинене правопорушення і які індивідуалізовані через належний юридичний акт [5, с. 32]. Тобто відповідальність пов'язують із (а) державним примусом, (б) правопорушенням, (в) несприятливими наслідками, (г) санкціями.

Також Конституційний суд України зазначив, що положення п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України треба розуміти так, що ним безпосередньо не встановлюються види юридичної відповідальності. За цим положенням виключно Законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності, а також діяння, що є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями як підставами кримінальної, адміністративної, дисциплінарної відповідальності, та відповідальність за такі діяння. Зазначені питання не можуть бути предметом регулювання підзаконними нормативно-правовими актами [6]. Тобто правові засади будь-якої відповідальності за законодавством України, зокрема і дисциплінарної, визначаються виключно на рівні закону, а отже, нормативні підстави дисциплінарної відповідальності закріплюються Законами України. Це твердження стосується як загальної дисциплінарної відповідальності, так і спеціальної.

Викладене дає підставу стверджувати, що дисциплінарна відповідальність має законодавчу основу, як і будь-який інший вид юридичної відповідальності, тому ми вважаємо, що й особливості дисциплінарної відповідальності закладені у Законах України, які регулюють відносини у сфері праці. Разом із тим, у межах трудового права існує два види відповідальності, які мають свою специфіку та не збігаються за своїми характеристиками.

Характеризуючи галузеву своєрідність відповідальності у трудовому праві, цілком погоджуємося із твердженням В.В. Жернакова про те, що «серед факторів, що зумовлюють особливості відповідальності у 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» [7, с. 114]. Відсутність у трудових відносинах складника влади-підпорядкування пояснюється тим, що трудові відносини є відносинами договірними, заснованими на взаємному волевиявленні сторін. Примус як явище, притаманне стороні зі владними повноваженнями, також не є характерним для сторін трудових відносин. Укладаючи угоду про працю, роботодавець та працівник досягають угоди про те, що, виконуючи роботу, останній її здійснює із підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Загалом владу у трудовому праві необхідно розглядати як організуючу силу, яку свого часу Л.С. Таль характеризував і як елемент або частину внутрішньої правової організації праці [8, с. 486]. Дисциплінарні міри, вказує Л.С. Таль, лежать у межах владарювання, яке витікає зі службових відносин. Вони не мають нічого спільного з публічним покаранням [8, с. 494]. Тобто дисциплінарні стягнення, які може застосовувати до працівника роботодавець, не можна ототожнювати з покаранням, а його господарча влада обмежується виключно функцією організації роботи підприємства, установи, організації.

Із приводу покарання у науці трудового права точаться дискусії, однак аргументи О.І. Процевського є обґрунтованими і розкривають сутність дисциплінарної відповідальності. Зокрема, він зазначив, що «дисциплінарна відповідальність настає за порушення умов трудового договору, який укладається за волею рівних за законом сторін, або порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, які поки що приймаються трудовим колективом... Роботодавець має право на застосування засобів впливу на працівника, який допустив невиконання умов договору... Якщо працівник-правопорушник не захоче в подальшому виконувати умови трудового договору, ніяка відповідальність не допоможе... Мову вести потрібно не про примус, а про спосіб забезпечення дисципліни праці шляхом стимулювання працівника до сумлінного виконання умов трудового договору [9, с. 16–17]. «Кара і репресія – це заходи державного впливу, примусу, це міри покарання, які здійснюються від імені держави уповноваженими органами. Роботодавець не належить до таких осіб...» [10, с. 583].

Таким чином, визнати наявність примусу як складника дисциплінарної відповідальності не можна. Договірна природа трудових правовідносин виключає можливість примушувати працівника до чогось. Застосовуючи до останнього дисциплінарні

заходи впливу, роботодавець впливає на його волю та свідомість щодо необхідності належно виконувати взяті на себе трудові обов'язки за трудовим договором.

Разом із тим, враховуючи те, що дисциплінарна відповідальність застосовується органом, наділеним цим правом за законодавством, у межах складних тривалих трудових правовідносин цю відповідальність необхідно віднести до договірної відповідальності. Це пояснюється тим, що, досягаючи угоди про роботу, працівник погоджується виконувати роботу за певними заздалегідь зумовленими правилами (внутрішній трудовий розпорядок). У разі незгоди із такими правилами укладання самого трудового договору стає неможливим. Якщо у процесі реалізації свого права на працю на підставі трудового договору працівник не згоден дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку, то й продовжити виконання роботи у роботодавця він не може. Міжгалузевий принцип «свободи праці» свідчить, що працівник має право самостійно розпоряджатися своїми здібностями до праці та вирішувати, працювати чи ні у того або іншого роботодавця.

Д.Є. Кутومانов вважає, що «тримання персоналу підприємства в постійному страху через потенційну загрозу покарання, застосування реальних санкцій за найменші дисциплінарні проступки, можливо, і створює зовнішню ілюзію дисципліни, але про ефективність і результативність роботи під примусом навряд чи може йтися. Для комплексного забезпечення сумлінної праці примус має бути обґрунтованим, мати за мету виховні цілі, бути гуманним, залежати від характеру й мотивів вчинків, попередньої поведінки працівника, наслідків правопорушення. Потрібно домагатися постійного поєднання примусу з іншими методами забезпечення дисципліни, насамперед із переконанням і заохоченням. Лише за дотримання таких умов він дійсно матиме ефект у досягненні трудової дисципліни, а не сприйматиметься у спрощеному вигляді як звичайне бажання роботодавця покарати неугодних працівників» [2, с. 317–318].

Тобто науковець допускає існування примусу у трудових правовідносинах, однак зауважує, що він має поєднуватися з іншими методами забезпечення трудової дисципліни. На наш погляд, принциповим у такій позиції є розгляд примусу не як цілісного самостійного явища, а як методу забезпечення дисципліни праці. Наведене свідчить, що названі методи забезпечення дисципліни праці є дієвими виключно в межах наявних трудових відносин, сторони яких мають намір продовжувати ці відносини, і у жодному випадку примус не може розглядатися як спонування, усупереч волі, працівника до вчинення певних дій чи терпіння негативних наслідків за неналежне виконання трудових обов'язків.

С.І. Кожушко стверджує, що «для з'ясування сутнісних особливостей дисциплінарної відповідальності її необхідно, перш за все, розглядати з позиції суб'єкта відповідальності, його правового становища» [11, с. 142]. Погоджуючись із цим твердженням, доповнимо, що якщо піддати працівника

дисциплінарному стягненню, то його правове становище зазнає змін, одним із негативних наслідків є те, що «протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються» [3]. Отже, настання таких змін у правовому становищі працівника не може відбуватися за межами його волі та свідомості, бо ці зміни приймаються працівником та характеризують його усвідомлення протиправної поведінки, яка стала підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Вина, як пише Н.М. Хуторян, характеризується двома моментами: інтелектуальним – усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності), і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням [12, с. 54]. Це свідчить про те, що вчинення дисциплінарного проступку працівником усвідомлюється ним як дія чи бездіяльність протиправного характеру, а застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення вказує на реакцію роботодавця на такі дії. При цьому, якщо на працівника накладено, наприклад, догану, роботодавець підтверджує своє бажання продовжувати трудові відносини з працівником, а у разі застосування найсуворішого дисциплінарного стягнення – звільнення – роботодавець тим самим не карає працівника, а дає йому зрозуміти, що вчинений дисциплінарний проступок є несумісним із подальшим перебуванням із цим працівником у договірних відносинах. Ці дисциплінарні стягнення доводять те, що дисциплінарна відповідальність є правовим засобом підтримки трудової дисципліни на конкретному підприємстві, в установі, організації.

Підтримка дисципліни праці досягається за рахунок тимчасового звуження прав працівника і у поєднанні із заохоченням як одним із методів забезпечення дисципліни праці спрямовує свій вплив на волю працівника з метою його виховання. Звільнення як результат притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності для самого працівника є негативним наслідком протиправної поведінки, а щодо організації колективної праці на підприємстві, в установі, організації є правовим засобом підтримки трудової дисципліни через виключення з робочого процесу працівника, який порушує порядок виконання роботи в єдиному колективному процесі. Також слід відзначити, що виключення працівника зі складу трудового колективу має вплив не тільки на колишнього працівника, а є засобом впливу на волю і свідомість інших членів трудового колективу. Роботодавець, застосувавши звільнення, вказує іншим працівникам на недопустимість нехтування своїми трудовими обов'язками за трудовим договором. У такому аспекті ми вважаємо, що звільнення також виконує виховну функцію. Це стосується як самого звільненого працівника, формуючи його майбутню поведінку як учасника інших трудових відносин, так і трудового колективу, який усвідомлює невідворотність звільнення за вчинення найтяжчих дисциплінарних проступків, таких як поява на роботі в нетверезому стані, систематичне невиконання пра-

цівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул тощо.

В.В. Жернаков на підставі аналізу законодавства дійшов висновку, що «правопорядок у сфері праці базується на позитиві: всім працівникам слід створити належні умови роботи і забезпечити гідну заробітну плату. Негативні ж наслідки (у тому числі як елемент юридичної відповідальності) є винятком, що поширюється тільки на окремих працівників» [7, с. 127]. Тобто забезпечення дисципліни праці є процесом підтримання правопорядку у сфері праці, а дисциплінарна відповідальність у цьому процесі є засобом підтримки цього правопорядку, а не елементом правопорядку. Працівник, сумлінно працюючи на підприємстві, взагалі може жодного разу не піддаватися дисциплінарним стягненням. Сама наявність цих стягнень як результату протиправної поведінки працівника під час виконання роботи, зумовленої трудовим договором, вказує на правові можливості роботодавця впливати на організацію праці на підприємстві, в установі, організації дисциплінарними заходами. Важливо відзначити, що правовий механізм забезпечення дисципліни праці передбачає можливість застосування дисциплінарних заходів, а не обов'язок роботодавця застосовувати їх до працівника. Законодавець, визначаючи перелік дисциплінарних стягнень, не обмежує роботодавця у вирішенні ним питання про поважність чи неповажність причин невиконання та неналежного виконання працівником його трудових обов'язків, чим і закріплює соціальне призначення трудового права та «позитивний» аспект правопорядку у сфері праці.

В аспекті «соціального» у трудовому праві та дисципліні праці важливим є вказати на те, що забезпечення дисципліни праці та її правовий механізм надає можливість роботодавцеві передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд

трудового колективу або його органу (ст. 152 КЗпП України). Роль трудового колективу в такому разі зводиться не тільки до засудження неправомірної поведінки працівника, а й передбачає виховний вплив на свідомість останнього. Ми вважаємо, що цей захід впливу також вказує на виховання працівника і доводить реалізацію галузевого інституту «дисципліна праці» з усіма притаманними трудовому праву спеціальними функціями – соціальною, виробничою та виховною.

Вище викладене дає підставу дійти висновків: 1. Дисциплінарна відповідальність є самостійним видом відповідальності у трудовому праві та має галузеві особливості, притаманні трудовому праву та його спеціальним функціям. Дисциплінарна відповідальність є одним із правових засобів забезпечення дисципліни праці у процесі суспільно-корисної колективної праці. За своєю правовою природою ця відповідальність є договірною, і тому в ній відсутні елементи примусу. Оскільки вона є елементом правового механізму забезпечення дисципліни праці, її не можна ототожнювати із примусом як одним із методів забезпечення дисципліни праці. 2. Правовий механізм забезпечення дисципліни праці надає правові можливості, а не покладає обов'язки на роботодавця застосувати до порушника трудової дисципліни дисциплінарні стягнення та заходи громадського впливу. 3. Виховна функція дисциплінарної відповідальності є основною, бо вона спрямована на забезпечення правопорядку у сфері праці та спонукання працівників до свідомого сумлінного ставлення до виконання своїх трудових обов'язків. Реалізуючи своє призначення у забезпеченні дисципліни праці, дисциплінарна відповідальність виконує службову роль у цьому правовому механізмі, забезпечуючи у правовий спосіб підтримку правопорядку у сфері праці на конкретному підприємстві, в установі, організації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – [2-е вид., перероб і доп.]. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
2. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання: дис.. доктора наук : спец. 12.00.05 / Д.Є. Кутоманов – К. – 2015. – 460 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Алексеев С.С. Право: азбука – теорія – філософія. Опыт комплексного исследования. – М. : «Статут», 1999. – 712 с.
5. Погребняк С.П. Юридична відповідальність: загальнотеоретична характеристика // Проблем правової відповідальності : монографія / Ю.П. Битяк, Ю.Г. Барабаш, Л.М. Баранова та ін. ; за ред. В.Я. Тація, А.П. Гетьмана, В.І. Борисової. – Х. : Право, 2014. – С. 16–32.
6. Рішення Конституційного Суду України по справі Справа № 1-22/2001 від 30.05.2001 р. у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 24. – Ст. 1076.
7. Жернаков В.В. Відповідальність у трудовому праві // Проблеми правової відповідальності : монографія / Ю.П. Битяк, Ю.Г. Барабаш, Л.М. Баранова та ін. ; за ред. В.Я. Тація, А.П. Гетьмана, В.І. Борисової. – Х. : Право, 2014. – С. 114–136.
8. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
9. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права / О.І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного ун-ту. ім. Г.С. Сковороди. Серія: «Право». 2014. Випуск 21. – С. 13–25.
10. Правова доктрина України : у 5 т. Том 3: Доктрина приватного права України / Н.С. Кузнецова, Є.О. Харитонов, Р.А. Майданик та ін. ; за заг. ред. Н.С. Кузнецової. Вид. «Право». 2013. – 760 с.
11. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.І. Кожушко. – Харків, 2007. – 182 с.
12. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті Трудового кодексу України // Міждисциплінарні гуманітарні студії Серія: Правничі науки. 2014. Вип. 1. – С. 51–58.