

Науково-теоретичний огляд поняття дисциплінарного примусу в окремих сферах суспільних відносин

У статті проведено науково-теоретичне дослідження дисциплінарних стягнень, а саме дисциплінарного примусу. Дисциплінарний примус розглядається як різновид державного примусу, що застосовується для підвищення ефективності виконання працівниками своїх трудових обов'язків у відповідних сферах суспільних відносин.

Ключові слова: державний примус, юридична відповідальність, дисципліна, дисциплінарний примус, дисциплінарні стягнення, дисциплінарний проступок.

А.А. Шевчук
аспірант,
Університет економіки та права «КРОК»

Научно-теоретический обзор понятия дисциплинарного принуждения в отдельных сферах общественных отношений

В статье проведено научно-теоретическое исследование дисциплинарных взысканий, а именно дисциплинарного принуждения. Дисциплинарное принуждение рассматривается как разновидность государственного принуждения, применяемая для повышения эффективности выполнения работниками своих трудовых обязанностей в соответствующих сферах общественных отношений.

Ключевые слова: государственное принуждение, юридическая ответственность, дисциплина, дисциплинарное принуждение, дисциплинарные взыскания, дисциплинарный проступок.

A. Shevchuk
Postgraduate Student,
«KROK» University

Scientific and Theoretical Review of the Concept of Disciplinary Coercion in Certain Spheres of Social Relations

The article contains a scientific and theoretical study of disciplinary penalties as disciplinary coercion. Disciplinary coercion is considered as a form of state coercion, used to improve the efficiency of employees' performance of their labor duties in the relevant spheres of social relations.

Key words: state coercion, legal responsibility, discipline, disciplinary coercion, disciplinary sanctions, disciplinary offense.

Постановка проблеми

Нормальна та належна реалізація суспільних відносин у різних сферах суспільного життя неможлива без чіткої і ритмічної дії дисциплінарного механізму, поняття і сутність якого включає в себе найважливіші правові елементи та ознаки, що відображають важливість даного комплексного правового інституту в організації трудової дисципліни та іншої соціальної поведінки підпорядкованих суб'єктів. Ефективність функціонування відповідних організацій також залежить від надійного дисциплінарного примусу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Окремі питання застосування дисциплінарного примусу досліджувалися багатьма вченими, серед яких: Д.М. Бахрах, С.Д. Гусарев, М.С. Кельман, Ю.М. Козлов, Б.М. Лазарев, Г.І. Молева, О.Г. Мурашин, О.І. Осауленко, Б. Пугинський, П.М. Рабинович, О.Ф. Скакун та ін. Незважаючи на досить широке висвітлення у юридичній літературі цієї проблеми, все ще залишаються окремі дискусійні питання, які потребують комплексного дослідження з огляду на аналіз положень чинного законодавства та з урахуванням сучасних досягнень юридичної науки.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

У теорії права на сьогодні не існує єдиного теоретичного підходу щодо тлумачення поняття дисципліни, тому при дослідженні її змісту необхідно виходити з розуміння даного інституту як правової категорії. Щодо законодавчого визначення поняття «дисципліна», то чинне вітчизняне законодавство, зокрема трудове, не містить легальної дефініції. Ця проблема не вирішена й у проекті Трудового кодексу України. Вирішення даного питання потребує врахування законодавчої практики інших країн та огляду науково-теоретичних підходів на проблему.

Формулювання цілей статті

Метою статті є висвітлення питання про дисциплінарний примус як один із ви-

дів державного примусу. Оскільки дисципліні в теорії права кореспондується дисциплінарна відповідальність, з урахуванням цього метою публікації є дослідження підстав застосування заходів дисциплінарного примусу.

Виклад основного матеріалу дослідження

У попередніх наукових публікаціях нами обґрунтована позиція щодо юридичної відповідальності як форми державного примусу. Оскільки дисциплінарна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності, доцільним у межах нашого дослідження буде висвітлити питання про дисциплінарний примус як один з видів державного примусу.

Дисциплінарна відповідальність по відношенню до юридичної відповідальності є особливим інститутом. У чинному законодавстві відсутнє легальне визначення даного виду відповідальності, але окремі автори пропонують своє наукове її трактування.

Так, Д.М. Бахрах дисциплінарну відповідальність розглядає як одну з форм державного примусу: дисциплінарний примус, який застосовується суб'єктами дисциплінарної влади до осіб, які вчинили дисциплінарний проступок, і тягне несприятливі для них наслідки [1, с. 18].

Досліджуючи проблему дисциплінарної відповідальності, Ю.В. Дем'янчук зазначає, що це особливий правовий стан суб'єктів дисциплінарних правовідносин, що визначає обов'язок правопорушників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку та направлений на забезпечення реалізації у порядку та на умовах, передбачених законодавством, суб'єктивних прав та обов'язків відповідних суб'єктів [2, с. 110].

Автори приведених вище дефініцій звертають увагу на те, що суб'єкти дисциплінарної відповідальності несуть певні втрати при скоєнні дисциплінарного проступку. Отже, базовим поняттям для розв'язання проблеми застосування дис-

дисциплінарного примусу виступає дисциплінарний проступок.

Вважаємо, що суттєвим недоліком чинного дисциплінарного законодавства є відсутність уніфікованого нормативного визначення дисциплінарного проступку, вчиненого будь-яким суб'єктом, що підпадає під дисциплінарну відповідальність.

Хоча на сьогодні є певний прогрес у законодавчому визначенні даного поняття у сфері державної служби. Так, в ч. 1 ст. 65 Закону України «Про державну службу» сформульовано поняття дисциплінарного проступку як протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення [3].

Оскільки дисциплінарні проступки можуть вчинятись не тільки на державній службі, але і в інших сферах трудових відносин, пропонуємо загальнонауковий підхід до цієї проблеми.

О.І. Процевський зазначає, що дисциплінарний проступок це є винна протиправна дія (бездіяльність) особи, яка знаходиться у трудових відносинах і порушує внутрішній трудовий розпорядок, трудові обов'язки, правила спільної праці [4, с. 231]. С.О. Монастирський розглядає дисциплінарний проступок як безпідставне, навмисне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків особами, які перебувають у трудових відносинах з конкретним підприємством [5, с. 12].

З урахуванням вище викладених дефініцій (законодавчих та наукових), можна сформулювати розуміння дисциплінарного проступку в широкому та вузькому значенні.

У вузькому значенні – це невиконання або неналежне виконання трудових (службових) обов'язків. У широкому – це винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання трудових (службових) обов'язків, що порушують нормальне функціонування трудових відносин у від-

повідному, організованому колективі (підприємстві, установі, організації), а також морально-етичних правил, за що передбачене застосування дисциплінарних стягнень, перелік яких визначений чинним законодавством.

До осіб, які його скоїли, застосовуються дисциплінарні стягнення, які є заходами дисциплінарного примусу. Дисциплінарному примусу, на нашу думку, притаманні наступні риси:

1. даний вид дисциплінарного примусу безпосередньо впливає із загального поняття юридичної відповідальності;

2. заходи дисциплінарного примусу встановлюються різними за юридичною силою нормативно-правовими актами, в залежності від сфери суспільних відносин;

3. застосування дисциплінарних заходів спрямовується до персоніфікованих суб'єктів;

4. правовою основою застосування дисциплінарних заходів слугують відповідні нормативно-правові акти (закони, постанови, статuti, положення тощо);

5. реалізація дисциплінарних норм у випадках їхнього порушення здійснюється уповноваженими органами та посадовими особами, а також роботодавцями (незалежно від форми власності підприємств, установ, організацій);

6. заходи дисциплінарного примусу застосовуються до осіб, у діяннях яких є сукупність елементів об'єктивного та суб'єктивного характеру проступку.

Традиційно вчені в галузі трудового права розрізняють дисциплінарну відповідальність двох видів: загальну та спеціальну [6, с. 344].

Відмінність загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності, на думку В.С. Венедіктова, полягає в наступному:

1. за джерелами (нормативними актами, які регулюють той чи інший вид відповідальності);

2. за колом осіб, на яких поширюється відповідальність;

3. за видами заходів, які застосовуються;

4. за порядком та строками накладення дисциплінарного стягнення [7, с. 28].

Не применшуючи значення такого підходу щодо класифікації дисциплінарної відповідальності, ми вважаємо, що зі стрімким розвитком суспільних відносин та поточного законодавства дані види відповідальності нині потребують конкретизації. Зокрема, щодо особливостей застосування дисциплінарного примусу в таких сферах: а) створення матеріальних і нематеріальних цінностей; б) реалізації повноважень державних службовців; в) реалізації судової влади; г) діяльності прокуратури тощо.

З урахуванням вище викладеного, ми перейдемо до дослідження дисциплінарного примусу, який ґрунтується суто на нормах трудового законодавства України і застосовується роботодавцем до найманих працівників у випадках порушення ними своїх трудових обов'язків. У загальному вигляді обов'язки працівників перераховані у ст. 139 КЗпП України та низкою локальних нормативних актів (правила внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, посадовими інструкціями тощо).

Для нормальної високопродуктивної роботи на підприємствах необхідно створити відповідні організаційні економічні умови, які сприяли б виконанню працівниками своєї трудової функції. Окрім цих умов, важливе місце займають заходи дисциплінарного впливу, які застосовуються до працівників, що не виконують або неналежно виконують свої трудові обов'язки. За вчинення працівниками таких дисциплінарних проступків законодавством передбачено застосування різних дисциплінарних стягнень, до яких слід віднести тільки догану та звільнення (інші заходи є заходами впливу, а не дисциплінарного стягнення). Саме через застосування таких дисциплінарних стягнень у сфері трудових відносин безпосередньо реалізується дисциплінарний примус.

На думку Лазора І.В., правова природа догани полягає у тому, що це захід морально-психологічного впливу на працівника, який має оціночний й попереджувальний характер і чинить тим самим

вплив на мотиваційний аспект поведінки працівника у подальшому [8, с. 3].

Догана є дисциплінарним заходом особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці і засудженні поведінки працівника в трудовому колективі [9, с. 192].

Цей вид дисциплінарного стягнення застосовується роботодавцем до найманого працівника на його розсуд, тобто не є обов'язковим для працівника. Застосування даного стягнення має на меті, першою чергою, примусити працівника до належного виконання своїх обов'язків у подальшому.

За окремі види порушень трудової дисципліни, що передбачені трудовим законодавством надається право роботодавцеві застосувати дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення. Під звільненням слід розуміти право роботодавця при наявності відповідних підстав розірвати трудовий договір із працівником.

Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду трудових спорів» визначає п'ять таких підстав [10]. Ці підстави зазначені в пунктах 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП України та п. 1 ст. 41 КЗпП України. Крім того, такими підставами є підстави, що передбачені у п.1-1 ч. 1, 2 ст. 41 КЗпП України [11].

Звільнення як дисциплінарне стягнення відповідно до п. 3 ст. 40 застосовується до працівників, які систематично, без поважних причин порушують трудові обов'язки.

Такими, що систематично порушують трудову дисципліну, є працівники, які мали дисциплінарне чи громадське стягнення за порушення трудової дисципліни і порушили її знову. Беруться до уваги тільки ті стягнення, що були застосовані до працівника на даному підприємстві. Строк чинності попереднього стягнення – один рік із дня його накладення. Звільнення за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, може бути застосоване протягом одного місяця

з дня виявлення проступку, але не пізніше шести місяців з дня його вчинення [6, с. 229-230].

Наступною підставою дисциплінарного стягнення як звільнення з ініціативи роботодавця є прогул працівника або відсутність на роботі більше трьох годин (протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП України).

Прогол – це відсутність без поважних причин працівника на роботі протягом робочого дня або залишення роботи без попередження власника чи безпосереднього керівника, в тому числі більш як на три години (безперервно чи сумарно) [12, с. 241].

Досліджуючи проблеми правового регулювання прогулу в Україні, В. Жернаков визначає, що підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в порядку, встановленому в п. 4 ст. 40 КЗпП, складається з двох грубих дисциплінарних проступків: а) прогул (відсутність на роботі протягом всього робочого дня без поважних причин); б) відсутність на роботі тривалістю більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин. [13, с. 175].

Застосування дисциплінарного примусу в якості звільнення можливе також відповідно до п. 7 ст. 40 КЗпП України, якщо працівник перебував на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, незалежно від того, коли це мало місце (на початку, в середині чи наприкінці робочого дня), а також незалежно від того, чи був він попередньо відсторонений від роботи або продовжував виконувати трудові обов'язки. Працівники з ненормованим робочим днем можуть бути звільнені з роботи в тому разі, якщо вони перебували на роботі у нетверезому стані по закінченні робочого часу, оскільки для них час перебування понад встановлений загальний строк є робочим. Стан алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння підтверджується як медичним висновком, так і іншими видами доказів (зокрема показами свідків, актом роботодавця ст. 27 ЦПК України) [14, с. 454-455].

Звільнення з вищеперерахованих під-

став допускається відповідно до ст. 43 КЗпП України за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації.

Примусовий характер має і дисциплінарне стягнення, що зазначено у п. 8 ст. 40 КЗпП України, що дає право роботодавцеві звільнити працівника у разі скоєння ним за місцем роботи розкрадання майна. Форма власності та розмір украденого при цьому не мають значення. Звільнення можливе і тоді, коли було скоєне дрібне розкрадання. Факт розкрадання має бути встановлений вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення (відповідно до ст. 221 КУпАП таким органом є суд) або заходів громадського впливу.

Окрім перерахованих підстав для розірвання трудового договору із працівником, чинне законодавство передбачає додаткові (посилені) підстави для припинення дії трудового договору з окремими категоріями працівників у разі вчинення працівником одноразового грубого порушення трудових обов'язків (ч. 1 ст. 41 КЗпП України), які слід розглядати як заходи дисциплінарного стягнення.

Можливість застосування такого виду дисциплінарного примусу, що передбачений у п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, законодавець окреслив лише щодо певної, конкретно визначеної категорії осіб: «...керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіялу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступник, головний бухгалтер підприємства, установи, організації, його заступник, а також службові особи органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службові особи центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами...» [11].

Для звільнення вищеназваних осіб у порядку, встановленому п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, потрібне дотримання певних умов, зокрема одноразовість та грубість порушення.

Одноразовість порушення як підстава для дисциплінарного стягнення (звільнення) передбачає разовість, а не тривалість грубого порушення трудових обов'язків і не потребує системи таких порушень.

Наступною обов'язковою умовою застосування п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є грубість. Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоди (п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [11]).

У коментарях до трудового законодавства вчені тлумачать ознаку грубості в широкому розумінні. Грубість охоплює «...усі факти, що характеризують їх склад (і характер дії або бездіяльності працівника, і істотність наслідків порушення трудових обов'язків, і особливості причинного зв'язку між порушеннями і його наслідками, і форма вини) [15, с. 255].

Оскільки звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України можливе за додержання названих умов, встановлених для застосування примусу, вважаємо, що потребує додаткового тлумачення правовий механізм реалізації цієї норми, яка стосується окреслених у статті службових осіб. З тієї причини, що застосування дисциплінарних стягнень регламентовано чинним спеціальним Законом України «Про державну службу» [3]. У переліку підстав звільнення з посади державної служби, визначеному спеціальним законом, така підстава не названа. На наш погляд, даний випадок мав би бути передбачений у даному законі. Названа нормативна проблема потребує додатко-

вого теоретичного дослідження та законодавчого вирішення у Проекті Трудового кодексу України.

Ще однією підставою застосування дисциплінарного примусу до керівника, яка передбачена в п. 1-1 ст. 41 КЗпП України, є його винні дії щодо несвоєчасної виплати заробітної плати або виплати в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати, за об'єктивної фінансової можливості керівника.

Подальше дослідження дисциплінарного примусу ми проводимо з врахуванням особливостей правового статусу такої категорії працівників, як державні службовці.

Висновки

Проведене теоретичне дослідження дисциплінарних стягнень, а саме дисциплінарного примусу, дає підстави стверджувати про його необхідність для підвищення ефективності виконання працівниками своїх трудових обов'язків у відповідних сферах суспільних відносин. Так, у процесі реалізації трудових відносин, які ґрунтуються на чинному законодавстві, нами проаналізовані існуючі підстави щодо застосування дисциплінарних заходів до порушників трудової дисципліни. Вважаємо, що специфіка законодавчого регулювання здійснення (застосування) дисциплінарного примусу обумовлена особливостями правового статусу різних категорій працівників, специфікою (відмінностями) правового регулювання проходження служби в певних органах (наприклад: добір кандидатів; призначення та переведення на посади; звільнення з адміністративної посади та припинення його повноважень на цій посаді, тощо).

Література

1. Бахрах Д.Н. Дисциплінарное принуждение [Текст] / Д.Н. Бахрах // Правоведение. – 1985. – 3. – С. 17-25.
2. Дем'янчук Ю.В. Актуальні проблеми дисциплінарної відповідальності в умовах законодавства України про працю / Ю.В. Дем'янчук // Молодий вчений. – 2014. – № 6(2). – С. 108-111.
3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 року (редакція від 03 серпня 2017 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М.: Юридическая литература, 1972. – 287 с.
4. Монастирський С. Дисциплінарна відповідальність / С. Монастирський. – К.: Видавництво політичної літератури України, 1976. – 151 с.

5. Трудове право : підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін. за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
6. Венедиктов В.С. Юридическая ответственность по советскому трудовому праву [Текст] : учеб. пособие / В.С. Венедиктов. – Киев : УМК ВО, 1989. – 68 с.
7. Лазор І.В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика / І.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 256-265.
8. Форманюк В.В. Дисциплінарні стягнення та порядок їх застосування. / В.В. Форманюк // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. / редкол. : С.В. Ківалов (голов. ред.), Л.І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю.П. Аленін [та ін.]; МОНмолодьспорт України, НУ ОЮА. – Одеса : Фенікс, 2011. – Вип. 12-18 . С. 191-198.
9. Про практику розгляду трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 (редакція від 25 травня 1998 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
10. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 року (редакція від 30 квітня 2017 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
11. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – 624 с.
12. Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання / В. Жернаков // Вісник Національної академії правових наук України. – 2013. – № 3. – С. 171-178.
13. Іншин М.І. Юридична відповідальність та інші примусові заходи в трудовому праві: навч. посібник [М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова] ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України. – Харків, 2012. – 494 с.
14. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 4-те вид. – К. : А.С.К., 2003. – 1024 с.