

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ

Розглянуто теоретичні підходи і законодавчу практику визначення поняття «дисциплінарний проступок». Досліджено склад дисциплінарного проступку. Надано авторське визначення поняття «дисциплінарний проступок».

Проблематика дисциплінарної відповідальності є доволі розробленою у юридичній науці. До її дослідження доклали зусилля такі відомі вчені, як: М. Г. Александров, С. С. Алексєєв, О. М. Бандурка, Д. М. Бахрах, Б. К. Бегічев, Ю. П. Битяк, Л. Ю. Бугров, В. С. Венедіктов, Д. О. Гавриленко, С. О. Іванов, А. Т. Комзюк, Р. З. Лівшиць, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, С. П. Маврін, О. С. Пашков, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, В. М. Смирнов, В. М. Толкунова, В. І. Щербина тощо. Разом із тим і сьогодні залишається достатня кількість дискусійних моментів у зазначеній сфері. З огляду на це **метою** статті є визначення сучасного бачення теоретичних засад дисциплінарної відповідальності, зокрема дисциплінарного проступку.

Дисциплінарна відповідальність є одним із видів юридичної відповідальності у трудовому праві, підставою притягнення до якої є дисциплінарний проступок. У період сучасної економічної нестабільності, при невисокому рівні заробітної плати та недосконалій системі матеріального заохочення працівників заходи дисциплінарної відповідальності залишаються одним із дієвих засобів підтримання дисципліни праці.

Одразу відзначимо, що сьогодні основний кодифікований акт національного трудового законодавства – Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України – не містить легального визначення терміна «дисциплінарний проступок». У проекті Трудового кодексу України передбачена наступна норма: «Порушення працівником своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності» (ст. 401). Також зазначена стаття Проекту передбачає, що притягнення до дис-

циплінарної відповідальності можливе за наявності вини працівника. Отже, і проект Трудового кодексу України не містить чіткого визначення поняття «дисциплінарний проступок».

Разом із тим визначення указанного поняття міститься в Законі України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України». Так, відповідно до ст. 2 Закону, дисциплінарний проступок – це невиконання чи неналежне виконання особою рядового або начальницького складу службової дисципліни. Службову дисципліну Закон визначає як дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України.

На наш погляд, зазначені визначення є не зовсім правильними. Так, національний законодавець вказує, що службова дисципліна полягає в дотриманні різних за значенням актів національного законодавства. А отже, за логікою законодавця, саме невиконання зазначених актів є дисциплінарним проступком. Однак необхідно відзначити, що й інші правопорушення також виражаються у невиконанні актів національного законодавства. Так, М. С. Малєїн указував, що правопорушення призводить до соціально шкідливих наслідків, оскільки порушує інтереси, охоронювані правом, і тим самим заподіює шкоду суспільним і особистим інтересам, установленому порядку. Учений звертав увагу на те, що виходячи із самого терміна, правопорушення є порушенням права, тобто акт, що суперечить праву, його нормам, закону [1, с. 6]. О. І. Миколенко вказує, що кожне окреме правопорушення як явище реальної дійсності конкретне:

воно здійснюється конкретною особою у певному місці і часі, суперечить чинному законодавству [2, с. 13].

Для визначення власної позиції з приводу визначення поняття «дисциплінарний проступок» проаналізуємо законодавчу практику інших держав у цій сфері та відповідну юридичну літературу. Так, ст. 192 Трудового кодексу Російської Федерації під дисциплінарним проступком визнає невиконання або неналежне виконання працівником з його вини покладених на нього трудових обов'язків. Відповідно до ст. 197 Трудового кодексу Республіки Беларусь дисциплінарним проступком є протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків.

У юридичній літературі можна виокремити наступні підходи до визначення поняття «дисциплінарний проступок». Так, В. М. Смирнов визначав дисциплінарний проступок як винне, протиправне здійснення повноважень чи невиконання трудових обов'язків особою, яка перебуває у трудових правовідносинах із конкретним підприємством (установою) [3, с. 54]. С. М. Прилипко під дисциплінарним проступком розуміє винне протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків [4, с. 343]. З точки зору В. І. Прокопенка, дисциплінарний проступок – це винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків [5, с. 412–413]. А. Б. Венгеров указує, що дисциплінарний проступок – це суспільно шкідливе порушення трудової, виконавської, навчальної й іншої дисципліни, тобто порушення обов'язкового порядку діяльності установ, підприємств й інших колективних утворень [6, с. 98]. На думку Д. А. Ніконова та О. В. Стремоухова, дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником за його вини покладених на нього трудових обов'язків [7, с. 317]. К. М. Гусов та В. М. Толкунова вважають дисциплінарним проступком протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків [8, с. 327].

Для більш глибокого розуміння досліджуваного явища проаналізуємо його склад, який містить чотири елементи: суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт, об'єктивну сторону. Загально-визнаним є те, що суб'єктом дисциплінарного проступку є працівник, який перебуває у трудових відносинах із роботодавцем. Разом з тим у юридичній літературі можна зустріти пози-

цію щодо можливості дисциплінарної відповідальності роботодавця. Так, А. В. Колосовський пише, що трудове законодавство передбачає дисциплінарну відповідальність як самих працівників, так і роботодавців. Тим самим дотримується принцип взаємної відповідальності працівника і роботодавця один перед іншим. Тому суб'єктом дисциплінарної відповідальності автор пропонує вважати обидві сторони трудового правовідношення [9, с. 90]. При цьому автор посилається на норми, які встановлюють відповідальність керівника організації або його заступника за порушення законів та інших нормативно-правових актів про працю, умов колективного договору, угоди.

На наш погляд, автор дещо неправильно розуміє статус керівника організації. Як справедливо відзначає О. М. Ярошенко, керівник підприємства є стороною трудових правовідносин як працівник. Його відмінність від інших працівників полягає в тому, що в силу свого службового стану й виконуваної функції він відповідає за здійснення виробничого процесу [10, с. 137]. Отже, керівник підприємства, з одного боку, такий же найманий працівник, як і інші (з ним також укладається трудовий договір при прийнятті на роботу), а з іншого – він є представником роботодавця. Виходячи з цього він підлягає дисциплінарній відповідальності як найманий працівник.

Сьогодні, виходячи з національного законодавства, здатність нести відповідальність за дисциплінарний проступок настає за загальним правилом з 16 років, у певних випадках – з 15 років, а учнів – з 14 років (ст. 188 КЗпП України). Так, відповідно до ст. 187 КЗпП України неповнолітні, тобто особи, що не досягли 18-ти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а отже, до дисциплінарної відповідальності фізична особа відповідного віку може притягатися з моменту укладення трудового договору.

Національне законодавство, окрім загально-го суб'єкта дисциплінарного проступку, тобто працівника, який підлягає дисциплінарній відповідальності за невиконання трудових обов'язків на підставі норм КЗпП України, виділяє і спеціальне, на якого поширюються заходи дисциплінарної відповідальності, передбачені спеціальними нормативно-правовими актами. До останніх слід віднести прокурорсько-слідчих працівників, осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, посадових осіб митної служби тощо. Наприклад, особи рядового та начальницького

складу органів внутрішніх справ несуть дисциплінарну відповідальність на підставі Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України». Відповідно до Закону за порушення службової дисципліни на осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ. Нагадаємо, що Кодекс законів про працю України встановлює лише два дисциплінарні стягнення: догану і звільнення.

Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина, під якою розуміють психічне ставлення особи до вчинюваного протиправного діяння і шкідливих наслідків. Вина знаходить вираження у формі умислу або необережності.

Слід відзначити, що не можна вважати винним невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків з причин, що не залежать від працівника. Наприклад, не можна звільнити працівника, який мешкає у передмісті, де єдиним транспортом, за допомогою якого можна дістатися міста, є електричка, за прогул у випадку запізнення або скасування електрички, що підтверджено у встановленому порядку.

Справедливою є точка зору Н. Б. Болотіної щодо того, що працівник не може бути визнаний винним, якщо він неналежно виконує свою роботу внаслідок недостатньої кваліфікації або відсутності відповідних умов для її виконання, інакше кажучи, коли він об'єктивно не міг належно виконати роботу або коли власник не створив для цього належних умов. Також науковець не без підстав вважає, що не можна притягати працівника до відповідальності за невиконання завідомо незаконного розпорядження адміністрації, а також за відмову виконувати роботу, не передбачену трудовим договором [11, с. 442].

Стосовно об'єкта дисциплінарного проступку в науці трудового права немає одностайності. Так, К. М. Гусов та В. М. Толкунова об'єктом дисциплінарного проступку вважають внутрішній трудовий розпорядок конкретної організації [8, с. 327]. З точки зору С. М. Синчук, об'єктом трудового правопорушення є суспільні відносини, що становлять зміст трудової дисципліни як елемента трудових правовідносин [12, с. 151]. На думку С. М. Прилипка,

об'єктом дисциплінарного проступку є внутрішній трудовий розпорядок, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки [4, с. 343]. В. М. Смирнов об'єктом трудового правопорушення вважає трудові та пов'язані з ними інші правовідносини, які зазвичай охороняються правилами внутрішнього трудового розпорядку. При цьому загальним об'єктом дисциплінарного проступку, на думку науковця, виступають трудові відносини, які виникають у процесі виробництва, передусім та їх частина, яка регулюється нормами трудового законодавства та суміжних галузей права. Безпосередніми об'єктами дисциплінарного проступку можуть виступати окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку: повне та ефективне використання робочого часу; збереження та правильна експлуатація споруд, приміщень, машин, матеріалів, інструментів, інвентарю; правильна організація управління процесом праці та технологією виробництва; охорона здоров'я, моральності та життя членів трудового колективу [3, с. 51].

На наш погляд, об'єктом дисциплінарного проступку є відносини, які виникають у зв'язку з виконанням працівником своїх трудових обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку певного підприємства, та іншими нормативно-правовими актами, оскільки дисциплінарний проступок спрямований саме на невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків.

Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризують такі явища, як: протиправна поведінка працівника, шкідливі наслідки та причинний зв'язок між ними і поведінкою правопорушника. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними актами, актами соціального партнерства, а також невиконанні або неналежному виконанні правомірних вказівок роботодавця. К. М. Гусов та В. М. Толкунова справедливо відзначають, що не може вважатися дисциплінарним проступком відмова працівника виконати громадське доручення [8, с. 327].

Кодекс законів про працю України (ст. 139) закріплює наступні обов'язки працівника: працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір. Відповідно

до ст. 22 проекту Трудового кодексу України, основними обов'язками працівника є: 1) особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; 2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; 4) дотримання норм з охорони праці; 5) дбайливе ставлення до майна роботодавця; 6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їхнього майна; 7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; 8) шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; 9) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; 10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

У трудовому договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадовій інструкції трудові обов'язки працівників, закріплені законодавством, конкретизуються стосовно умов відповідного виробництва. Д. Туболев вважає, що якщо трудові обов'язки працівника не відображені в яких-небудь нормативних актах (договорах), то протиправним слід вважати поведінку працівника, що не відповідає інтересам організації [13]. Однак слід погодитись з А. Н. Кайль, що вказує на неприпустимість такого підходу, адже під визначення «не відповідним інтересам організації» у сучасних

умовах господарювання, коли зростають значення і роль виробничого ризику, можна в разі потреби підвести широкий спектр дій неугодної адміністрації працівника [14, с. 16].

За загальним правилом, діяння може бути визнано дисциплінарним проступком, якщо воно було вчинено в робочий час. Однак в окремих випадках дана умова не обов'язкова (наприклад здійснення державним службовцем учинку, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює). Доречно також звернути увагу, що для працівників, які працюють у режимі ненормованого робочого часу, весь час перебування на робочому місці та на території підприємства вважається робочим часом.

Підводячи підсумок аналізу елементів складу дисциплінарного проступку, відзначимо, що про певну дію або бездіяльність як про дисциплінарний проступок можна говорити за наявності всіх перерахованих вище елементів складу дисциплінарного проступку. Отже, під дисциплінарним проступком слід розуміти винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локальними актами, актами соціального партнерства, а також невиконання або неналежне виконання правомірних вказівок роботодавця, виданих в межах умов трудового договору.

Список використаної літератури

1. Малєин Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. С. Малєин. – М. : Юрид. лит., 1985. – 192 с.
2. Миколєнко А. И. Проблемы возмещения вреда, причиненного административным правонарушением : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / А. И. Миколєнко. – Одєсса, 2000. – 212 с.
3. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР / В. Н. Смирнов. – Л. : Высш. шк., 1972. – 119 с.
4. Трудове право : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жєрнаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жєрнакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
6. Венгеров А. Б. Теория государства и права. Ч. 2. Теория права. Т. 2 / А. Б. Венгеров. – М. : Юристь, 1997. – 151 с.
7. Никонов Д. А. Трудовое право / Д. А. Никонов, А. В. Стрємоухов. – М. : НОРМА, 2007. – 432 с.
8. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Вєлби ; Проспєкт, 2003. – 496 с.
9. Колосовский А. В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект / А. В. Колосовский // Трудовое право. – 2007. – № 8. – С. 86–91.
10. Ярошенко О. М. Правосуб'єктність роботодавця та її зміст / О. М. Ярошенко // Проблеми законності. – № 51. – 2001. – С. 129–138.
11. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
12. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2009. – 208 с.
13. Туболев Д. Дисциплинарная ответственность / Д. Туболев // Бизнес-адвокат. – 1999. – № 20.
14. Кайль А. Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий / А. Н. Кайль // Трудовое право. – 2007. – № 2. – С. 14–22.

Надійшла до редакції 15.03.2012

**МЕЛЬНИК К. Ю. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
И ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ**

Рассмотрены теоретические подходы и законодательная практика определения понятия «дисциплинарный проступок». Исследован состав дисциплинарного проступка. Предложено авторское определение понятия «дисциплинарный проступок».

**MELNYK K. DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AND DISCIPLINARY OFFENSE:
THEORETICAL ISSUES**

The theoretical approaches and legislative practice of the definition of «disciplinary offense» are considered. The structure of a disciplinary offense is researched. The author's definition of the concept «disciplinary offense» is offered.