

ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ Й РОЗУМІННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Одним з успішних чинників виховання трудящих є дисципліна праці й підвищення відповідальності трудівників за виконання покладених на них обов'язків. Зі змінами у сфері організації праці пов'язана проблема невиконання або неналежного виконання особою своїх трудових обов'язків, що дає нам підставу розглянути у даній публікації питання про відповідальність працівника за вказані дії.

Питаннями дисципліни праці займалися такі відомі науковці в галузі трудового права, як О. Т. Барабаш, В. С. Венедиктов, Ю. П. Пилипенко, О. І. Процевський, Л. О. Сироватська, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишева [Див. : 1-8 ; 9-14] та ін.

Мета даної статті – розглянути питання про дисципліну праці й розкрити наслідки, що наступають у разі її порушення.

Необхідною умовою належної організації праці є трудова дисципліна. Слід погодитися з думкою В. О. Процевського, який зазначає, що при укладенні трудового договору сторони обгово-

рюють виконання роду роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією й посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Відповідно до цієї умови адміністрація зобов'язана ознайомити робітника з правилами внутрішнього трудового розпорядку даного підприємства, установи чи організації, провести інструктаж з техніки безпеки, виробничої санітарії й пожежної охорони, закріпити за ним відповідне робоче місце й забезпечити необхідними для роботи інструментами [12, с. 88]. Іншими словами, власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати роботу працівників.

Дисципліна праці, у свою чергу, передбачає сумлінне виконання трудівником обов'язків, покладених на нього законодавством України. Стаття 139 КЗпП України зобов'язує громадян працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової й технологічної

дисципліни, вимог нормативних актів що стосуються охорони праці, дбайливого ставлення до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

В. О. Процевський вирізняє підходи до розуміння дисципліни праці. По-перше, це не тільки своєчасний прихід на роботу та її закінчення, а й раціональне й ефективне використання робочого часу, бережливе ставлення до матеріальних цінностей, економія ресурсів тощо. По-друге, неабиякими чинниками закріплення дисципліни трудящих є вміння працювати, швидкість, інтенсивність праці, якнайкраща її організація. По-третє, це ефективність самого процесу праці, її якість, що потребує постійного підвищення. По-четверте, це результат і прояв ідейно-морального виховання. Дисципліна праці виявляється в задоволенні результатами працівника своєї праці [12, с. 25].

Із вищесказаного можна зробити висновок, що контроль за виконанням обов'язків у процесі праці полягає в організації чіткого виробництва, що знаходить своє закріплення у вимогах моралі. На думку О. Т. Барабаша, обов'язки працівників спрямовані на забезпечення належного трудового процесу перш за все на виконання трудової функції, а мета – забезпечити виконання у відповідності з установленим

внутрішнім трудовим розпорядком праці покладених на них їх керівників і прийнятих ними за трудовим договором кола робіт у загальному процесі праці [6, с. 133]. Цей науковець розглядав дисципліну праці у 3-х аспектах: (а) як порядок. У такому значенні вона є об'єктивним правом – сукупністю нормативно-правових приписів, що регулюють трудові обов'язки працівників, у тому числі й керівників процесу праці. Інакше кажучи, дисципліна праці у даному разі виконує роль правового інституту трудового права; (б) як сукупність трудових обов'язків за трудовими правовідносинами, у значенні чого вона є суб'єктивним обов'язком; (в) як обов'язкове для всіх членів трудового колективу підпорядкування встановленому порядку праці, в тому числі розпорядженням і контролю керівників трудового процесу. Дисципліна праці в цьому значенні може бути визначена як дисциплінованість, тобто наявність у трудівника відповідної позитивної моральної якості [2, с. 5].

Зміст порядку дисципліни праці О. Т. Барабаш визначив як сукупність усіх обов'язків трудящих і керівників процесу праці у трудових правовідносинах, що є основним елементом механізму правового впорядкування цього процесу. Елементом останнього він називає правові засоби забез-

печення виконання обов'язків кожним працівником і керівником. Але все ж таки провідним елементом процесу праці, на його переконання, є юридичний обов'язок щодо певних дій, сукупність яких складає правову модель поведінки трудівника [2, с. 23]. Таких обов'язків досить значна кількість, а тому для правильного їх розуміння необхідна відповідна їх класифікація. Учений запропонував її за такими ознаками:

- за суспільною природою – юридичні обов'язки й моральні вимоги;

- за характером – загальні і спеціальні;

- за змістом – пов'язані з використанням працівником своєї трудової функції і з дотриманням загальних вимог соціального існування, які забезпечують нормальну трудову обстановку;

- за суб'єктом – обов'язки працівників, тобто всіх членів трудового колективу, в тому числі керівників процесу праці, й окремо обов'язки керівників останніх;

- за їх вагомістю - основні, що існують постійно, й додаткові, виникаючі в певних ситуаціях [2, с. 23, 24].

Основні юридичні обов'язки цей фахівець поділив на 7 груп. Розглянемо їх.

1. Виконувати прийняте на себе за трудовим договором коло робіт і досягати передбачених

кінцевих результатів. Працівник повинен належним чином виконувати обов'язки – як визначені загальним процесом праці, так і передбачені для нього у прийнятному колективом порядку з урахуванням окреслених у трудовому договорі. Крім цього у нього можуть бути й додаткові обов'язки, викликані тією чи іншою ситуацією, а саме: а) проявляти старанність, ініціативу, діловитість, щоб досягти зумовленого трудовим договором результату; б) раціонально використовувати працю на своєму робочому місці; в) виконувати встановлену норму праці; г) проходити в установлених випадках медичний догляд; д) здати іспит на знання безпечних методів роботи; е) удосконалювати свою кваліфікацію, якщо це зумовлено трудовим договором; є) з'являтися на своє робоче місце у працездатному стані; ж) в окреслених законом несприятливих ситуаціях виконувати непередбачене коло робіт.

2. Додержуватися режиму роботи. Режим роботи охоплює систему правил, спрямованих на забезпечення повного й ефективного використання робочого часу в ситуації, пов'язаній з умовами виробництва або з особою працівника. Сюди входить його обов'язок дотримуватися встановленого режиму роботи, графіка змінності, в разі необхідності замінити відсутнього працівника

(понаднормова робота). У поняття «режим роботи» входить також обов'язок працівника з ненормованим робочим днем працювати зверх загальновстановленого графіка робіт. Додержання кожного із цих обов'язків охоплюється категорією «дисципліна праці».

3. Дотримуватися технологічного режиму виконання робіт, що забезпечує необхідну якість продукції, роботи, послуг. Це один з найважливіших обов'язків працівника.

4. Додержуватися правил безпеки, гігієни праці й виробничого середовища. Цей обов'язок знайшов своє закріплення в Законі України «Про охорону праці».

5. Дбайливо ставитися до майна підприємства, установи, організації, використовувати його тільки для виконання прийнятого на себе кола робіт.

6. Дотримуватися загальних правил поведінки працівників даної організації.

7. Виконувати розпорядження і вказівки керівника процесу праці [2, с. 24-30]. Цей обов'язок закріплений у ст. 139 КЗпП України.

Порушення названих, а також інших обов'язків, закріплених законодавством про працю, тягне за собою несприятливі наслідки, а саме дисциплінарну відповідальність. Тривалий час у науці трудового права основна

увага приділялася тільки відповідальності за вчинене правопорушення у сфері трудових правовідносин, тобто негативній (ретроспективній) відповідальності. Поняття «юридична відповідальність» пов'язувалася з державним примусом, що застосовується до правопорушника. Оскільки поведінка людини має 2 різновиди – соціально корисна й соціально шкідлива, то й відповідальність розглядається у 2-х аспектах – як позитивна і як негативна (перспективна й ретроспективна). У першому випадку нею характеризується позитивне ставлення особи до вчинків, які вона має здійснити. Позитивна відповідальність – це обов'язок здійснювати позитивні, корисні дії, тобто вміла, творча, самостійна, ініціативна й результативна реалізація своїх прав та обов'язків [1, с. 34].

З точки зору О. Т. Барабаша, позитивна відповідальність припускає:

– прийняття трудівником і керівником певного обсягу обов'язків за трудовими правовідносинами;

– правильне розуміння взятих на себе обов'язків;

– погодження власних дій, поведінки із взятими на себе трудовими обов'язками;

– готовність у будь-який час звітувати про перебіг виконання цих обов'язків;

– готовність нести негативну дисциплінарну відповідальність у разі невиконання чи неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків [2, с. 34].

Можна сказати, що розглядувана відповідальність працівника й керівника процесу праці настає з моменту виникнення трудових правовідносин, триває до їх припинення і служить гарантією нормального функціонування останніх на підприємствах, в установах та організаціях. Адже переважна більшість працівників (як і керівників) правильно розуміє свої трудові обов'язки, погоджує з ними свої дії, поведінку, працює, як кажуть, відповідально.

Негативна (ретроспективна) відповідальність настає за вже вчинене. Це обов'язок працівника сприймати несприятливі наслідки, втрати особистісного, організаційного й матеріального характеру в царині трудових правовідносин [1, с. 34]. Негативна відповідальність настає за здійснене, за минуле. Її більшість представників науки загальної теорії права, а також галузевих наук розглядає як обов'язок нести несприятливі наслідки у виді позбавлення особистісного, матеріального або організаційного характеру, що полягають у застосованих до працівника державно-примусових заходах, викликаних учиненим ним правопорушенням

(С. С. Алексєєв, С. О. Йоффе, І. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин, М. Д. Шаргородський та ін.).

Такий підхід відбиває правову природу юридичної відповідальності в загальноприйнятому її розумінні, а її основою і є саме примус. За належного виконання особою своїх основних трудових обов'язків немає підстав до примусового покладення на неї додаткових - сприймати несприятливі наслідки у виді різних позбавлень [1, с. 34].

На думку В. С. Венедиктова, позитивний і ретроспективний аспекти юридичної відповідальності діалектично взаємопов'язані: чим вище рівень відповідальності в позитивному розумінні, тим менша загроза виникнення відповідальності ретроспективної. Виключно остання не в змозі повністю розкрити роль правової відповідальності в механізмі забезпечення законності і правопорядку. Вона настає лише у випадку, коли не спрацював механізм її позитивного аспекту, тобто коли належним чином не виконані юридичні обов'язки [7, с. 11].

Розглянемо поняття «дисциплінарна відповідальність» як самостійний вид відповідальності юридичної. На нашу думку, перша характеризується наявністю такої підстави, як дисциплінарний проступок, та особливих санкцій – дисциплінарних стяг-

нень і суб'єкта дисциплінарного проступку. З точки зору Л. О. Сироватської визначення дисциплінарної відповідальності містить, з одного боку, те загальне, що характеризує юридичну відповідальність взагалі, а з другого - специфічні ознаки, що відрізняють цей вид відповідальності від інших. Це обов'язок працівника відповісти перед адміністрацією підприємства за вчинений ним дисциплінарний проступок і понести міри стягнення вказані в дисциплінарних санкціях трудового права [14, с. 68].

Проаналізуємо далі визначальні передумови регулювання дисциплінарної відповідальності. Ними є основні принципи відповідальності юридичної, до яких фахівці відносять її законність, справедливість, доцільність і неминучість.

Розпочнемо із принципу законності. Слід відмітити, що законність виступає не тільки як один із принципів дисциплінарної відповідальності. За словами О. Т. Барабаша, вона є універсальним принципом у тому розумінні, що останній нерозривно пов'язаний з іншими принципами і знаходить свій безпосередній вияв у них [4, с. 81]. У сфері відповідальності, як і в будь-якій іншій царині права, законність полягає в неухильному виконанні вимог законів і відповідаючих їм інших нормативних актів про працю.

Законність дисциплінарної відповідальності охоплює додержання таких правил: (а) до осіб, які вчинили дисциплінарний проступок, можуть застосовуватися лише дисциплінарні санкції, передбачені законом; (б) право на їх застосування мають тільки відповідні особи чи органи, визначені законом; (в) при оперуванні дисциплінарними санкціями слід додержуватися встановленого порядку їх реалізації [4, с. 83].

Чинне трудове законодавство встановлює низку правил, які мають на меті забезпечити справедливість (обґрунтованість) дисциплінарної відповідальності. По-перше, адміністрація зобов'язана розібратися в дисциплінарному проступку й зажадати від робітника пояснення; по-друге, притягнення до дисциплінарної відповідальності має здійснюватися шляхом видання спеціального акту-наказу; по-третє, про притягнення до дисциплінарної відповідальності винному слід оголосити під розписку [4, с. 83, 84]. Отже, дисциплінарне стягнення повинно бути справедливим. Тільки таке стягнення сприяє зміцненню трудової дисципліни. Не можна за дії, які не є дисциплінарним проступком, установлювати й застосовувати дисциплінарні санкції. Мета дисциплінарної відповідальності – забезпечити відновлення праці-

вником шкоди, якщо вона була ним заподіяна. Якщо ж цих збитків неможливо відшкодувати, вона має відповідати тяжкості дисциплінарного вчинку. За один дисциплінарний вчинок можна застосувати лише одне дисциплінарне стягнення [4, с. 84].

Притягнення до дисциплінарної відповідальності повинно бути доцільним. *Принцип доцільності* припускає: якщо мета останньої досягнута раніше, ніж припускалося, відповідальність повинна бути пом'якшеною; якщо ж вона може бути досягнута без притягнення до відповідальності, стягнення взагалі може не накладатись [4, с. 84].

Відповідальність за дисциплінарний проступок повинна бути *неминучою*. Неухильне встановлення відповідальності за його вчинення посилює запобіжне й виховне значення дисциплінарного стягнення, надає йому необхідної реальності й дієвості. Безкарність завдає серйозної шкоди вихованню, породжує в частини трудящих нездорові настрої й безвідповідальність [4, с. 85].

Як підкреслював О. Т. Барабаш, дисциплінарна відповідальність є перш за все реакцією, що полягає в застосуванні дисциплінарної санкції до конкретного робітника чи службовця за порушення прийнятих ним трудових обов'язків. Покласти її на працівника – означає застосува-

ти до правопорушника трудового обов'язку несприятливі наслідки, вказані в санкції. Кінцевим результатом відповідальності є настання для винного таких наслідків.

Наголосимо, що поняття «дисциплінарна відповідальність» і «дисциплінарна санкція» є різними, хоча децю і співпадають [3, с. 51]. Цей учений указує на те, що перша – це захід адміністративно-правового впливу на осіб, які навмисно не виконують або неналежно виконують свої обов'язки. Вона настає за дисциплінарні проступки, тобто за протиправне невиконання робітником чи службовцем своїх трудових обов'язків. Для дисциплінарного проступку, який тягне за собою цю відповідальність, зовсім не обов'язкові будь-які наслідки, яких може й не бути. Досить лише порушення внутрішнього трудового розпорядку, наприклад, невиконання розпорядження керівника підприємства (яке було виконано кимось іншим), лайка на робочому місці, забруднення останнього та ін. Метою дисциплінарного стягнення (санкції) є виховання дисципліни праці [5, с. 84]. Підставою настання дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, учинений працівником.

Дисциплінарний проступок у сфері трудових правовідносин посягає на внутрішній трудовий

розпорядок підприємства, установи чи організації. Із цього випливає, що дисциплінарний проступок становить собою порушення трудової дисципліни. Наприклад, прогул, спізнення на роботу, поява на роботі в нетверезому стані, невиконання законних розпоряджень роботодавця тощо, дезорганізує роботу.

Ю. М. Полетаєв вважає, що дисциплінарним проступком у трудовому праві визнається винне протиправне, що виключає кримінальну відповідальність невиконання трудових обов'язків, які забезпечують процес праці, особою, яка перебуває у трудових правовідносинах з конкретною організацією [9, с. 68]. Але слід відмітити, що тлумачення розглядуваного поняття не можна вважати точним, оскільки воно не стосується трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Юридично правильним було б кваліфікувати дисциплінарні правопорушення трудовими як це запропонувала Л. О. Сироватська: «Дисциплінарний проступок – протиправне порушення трудових обов'язків працівником, за вчинення якого може бути застосована дисциплінарна санкція, що міститься у трудовому праві» [8, с. 193].

З точки зору С. М. Прилипка, дисциплінарний проступок, як і будь-які інші правопорушення, можна охарактеризувати як су-

купність наступних елементів складу останнього – суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона [10, с. 46]. Суб'єктом дисциплінарного проступку є фізична осудна особа (працівник), яка перебуває у трудових правовідносинах і вчинила цей проступок. Його об'єктом виступає внутрішній трудовий розпорядок, зокрема, такий його елемент, як трудові обов'язки. Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку – це вина, тобто психічне ставлення працюючого до вчиненої ним дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності. Його об'єктивна сторона складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків і причинного зв'язку між ними. Протиправною є дія або бездіяльність, що порушує вимоги законодавства про працю, локальних актів, наказів або розпоряджень роботодавця, які встановлюють трудові обов'язки працівника [10, с. 46, 47].

У Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку порушенням трудової дисципліни визначається також винне невиконання чи неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків [11, с. 185]. О. І. Процевський інтерпретує дисциплінарний проступок як винну протиправну дію (бездіяльність) особи, яка знаходить-

ся у трудових відносинах, порушуючи внутрішній трудовий розпорядок, трудові обов'язки або правила спільної праці [11, с. 231].

Отже, дисциплінарний проступок – це винне протиправне порушення працівником норм, що регулюють його трудові відносини з роботодавцем, за яке роботодавцем може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Ця дефініція побудована шляхом переліку основних ознак, що відповідають тому чи іншому випадку правопорушення. На підставі даного трактування можна назвати такі ознаки дисциплінарного проступку:

– ним можуть виступати як дії, так і бездіяльність, визначені

в законі, як невиконання, так і неналежне виконання трудових обов'язків;

– відповідальність за дисциплінарний проступок настає виключно за винні дії;

– він виражається у вигляді порушення працівником своїх трудових обов'язків;

– за вчинення його на трудівника може бути накладено дисциплінарне стягнення.

Як висновок можемо наголосити, що дисциплінарна відповідальність має обов'язково бути законною і справедливою, тобто відповідати тяжкості проступку, реальній шкоді за вчинені дії, обставинам, за яких його вчинено.

Список літератури: 1. Барабаш А. Т. Вопросы юридической ответственности / А. Т. Барабаш // Проблемы социалистической законности на современном этапе коммунистического строительства: кр. тез. докл. и науч. сообщ. респ. конф. 21-23 нояб. 1978. – Харьков: Юрид. ин-т, 1978. – С. 34-36. 2. Барабаш О. Т. Дисципліна праці: навч. посіб. / О. Т. Барабаш // – Х.: Укр. юрид. акад., 1994. – 52 с. 3. Барабаш А. Т. К вопросу о понятии дисциплинарной ответственности рабочих и служащих / А. Т. Барабаш // Проблемы социалистической законности. – Харьков: Выща шк. / отв. ред. В. Я. Тацій, 1977. – Вып. 2. – С. 49-57. 4. Барабаш О. Т. Основні принципи дисциплінарної відповідальності робітників та службовців / О. Т. Барабаш // Пробл. правознавства: міжнар. наук. зб. відп. за вип. І. М. Даньшин; ред. П. О. Недбайло. – К.: Вид-во Київ. ун-ту, - 1970. – Вип. 17 – С. 81-87. 5. Барабаш О. Т. Питання дисциплінарної відповідальності робітників і службовців / О. Т. Барабаш // Рад. право. – 1967 – № 7. – С. 38-42. 6. Барабаш А. Т. Регулирование обязанностей дисциплины труда рабочих и служащих / А. Т. Барабаш // Вопр. гос-ва и права. – Харьков: Юрид. ин-т, 1974. – Вып. 2. – С. 132-142. 7. Венедиктов В. С. Юридична відповідальність у трудових правовідносинах: теорія і практика / В. С. Венедиктов. – К.: НМК ВО, 1993. – 84 с. 8. Пилипенко Ю. П. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин / Ю. П. Пилипенко // Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ. – 2010. – № 3. – С. 183-187. 9. Полетаев Ю. Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ / Ю. Н. Полетаев // Труд. право. – 2002. – № 3. – С. 66-70. 10. Прилипко С. М. До питання дисциплінарної відповідальності працівників / С. М. Прилипко // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідом. учасників II міжнар. наук.-практ. конф., 8-9 жов. 2010 р. – Х: НЮАУ, 2010. – С. 45-47. 11. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений: моногр. / А. И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1972. – 287 с. 12. Процевский В. А.

Перевод на другую работу как мера дисциплинарного взыскания / В. А. Процевский // Проблемы социалистической законности / отв. ред. В. Я. Тацій. - Харьков: Выша шк., 1985. - Вып. 16. - С. 88-92. **13. Сыроватская Л. А.** Ответственность по советскому трудовому праву: моногр. / Л. А. Сыроватская. - М.: Юрид. лит., 1974. - 184 с. **14. Сыроватская Л. А.** Трудовое право: учебник / Л. А. Сыроватская. - Высш. шк., 1995. - 255 с.

К ВОПРОСУ СУЩНОСТИ И ПОНИМАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Сидоренко А. С.

В статье рассматриваются понятия «дисциплина труда», «дисциплинарная ответственность», «дисциплинарный проступок». Раскрываются их основные признаки, а также принципы и виды дисциплинарной ответственности. Определены основные обязанности работника в процессе труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, позитивная и негативная ответственность.

TO THE QUESTION OF ESSENCE AND UNDERSTANDING OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY IN LABOUR LEGAL RELATIONSHIPS

Sidorenko A. S.

The article discusses the concept of «labour discipline», «disciplinary proceedings», «serious misconduct». Disclosed their main features, as well as principles and types of disciplinary action. The main duties of the employee at work.

Key words: discipline of labour, disciplinary responsibility, breach of discipline, positive and negative responsibility.

Надійшла до редакції 20.02.2012 р.

УДК 349.4 (477)

О. А. Лобов,

здобувач при кафедрі

екологічного права Національний університет «Юридична

академія України імені Ярослава Мудрого»,

м. Харків

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОБРОСУСІДСЬКИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА ЗЕМЕЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

З урахуванням тенденції розвитку земельної реформи в Україні особливої актуальності набуває питання мирного співіснування власників і користувачів сусідніх земельних ділянок. Од-

ним з дійових правових інструментів, покликаних забезпечити цивілізоване використання землі, є інститут добросусідства, який отримав подальший розвиток із введенням у дію Земельного ко-