

змушує своїх працівників писати такі заяви під загрозою звільнення, переведення тощо), стає зрозумілим, що ця норма не буде стояти на захисті прав працівників.

Очевидно, що це лише деякі з тих проблем з якими стикнуться працівники у сфері надання відпусток, але і вони засвідчують недосконалість цих положень Проекту Трудового кодексу, які у разі їх прийняття спричинять зниження гарантії права людини на працю в Україні, що прямо заборонено Конституцією України.

Черкасов О.В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

Науковий керівник:
Жернаков В.В.,
к.ю.н., завідувач та доцент кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ДО ПИТАННЯ РОЗМЕЖУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ТА АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Юридична відповідальність є одним з основних елементів правової системи. Загальноприйнятою є думка, що під відповідальністю слід розуміти застосування до особи, яка вчинила правопорушення, засобів державного примусу, які полягають у встановленні для винного негативних наслідків у формі обмежень особистісного або майнового характеру.

Найчастіше юридичну відповідальність як правову категорію класифікують за галузями права, в яких вона застосовується. Загалом розрізняють кримінальну, адміністративну, цивільну, дисциплінарну відповідальність тощо. Але чіткого розмежування застосування юридичної відповідальності в кожній галузі права не існує. За такої ситуації досить часто виникають випадки дублювання або застосування одного виду відповідальності замість іншого.

Подібні особливості простежуються між дисциплінарною та адміністративною відповідальністю, коли за одне й те ж діяння одночасно застосовуються дисциплінарні та адміністративні стягнення. Зовнішня схожість цих видів юридичної відповідальності призводила до того, що деякі вчені-юристи відносили дисциплінарну відповідальність до інститутів адміністративного права. Однак, з розвитком наукової юридичної думки така позиція була визнана помилковою і дисциплінарну відповідальність почали розуміти

як «комплексний» правовий інститут, характерний для декількох галузей права.

Для настання юридичної відповідальності необхідними є правові підстави, тобто сукупність нормативно-правових актів, які містять, з одного боку, вимоги, що висуваються до суб'єктів відповідальності, а з іншого — заходи стягнення за їх порушення. Окрім цього, необхідною є фактична підстава — правопорушення (проступок).

На жаль, чинний Кодекс законів про працю України не містить поняття дисциплінарного проступку, а вказує лише на деякі його ознаки, що ускладнює процедуру відокремлення дисциплінарного проступку від адміністративного правопорушення. Проект Трудового кодексу України №1108 передбачає в ст. 407, що порушення працівником своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Сукупність зазначених ознак не розкриває сутності поняття «дисциплінарний проступок». Для відмежування дисциплінарного проступку від адміністративного правопорушення слід проаналізувати особливості складу кожного з цих понять.

Загальною теорією права було детально розроблено конструкцію складу правопорушення, яка у загальному вигляді містить сукупність об'єкту, об'єктивної сторони, суб'єкту і суб'єктивної сторони.

У цілому ознаки складів адміністративного та дисциплінарного проступків співпадають. У той же час слід відзначити їх відмінність за характером та ступенем суспільної небезпеки. Крім того, всі правопорушення, за які передбачена адміністративна відповідальність, знайшли своє закріплення через конкретні склади, що визначені чинним адміністративним законодавством, в той час, коли склади дисциплінарних проступків чітко не закріплені, не зважаючи, на їх широке застосування.

Відповідно до ч. 1 ст. 8 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі — КУпАП) адміністративні правопорушення — це діяння, що посягають на державний чи громадський порядок, власність, права, свободи громадян, на встановлений порядок управління. Конкретні об'єкти адміністративних правопорушень визначені статтями 41-212 КУпАП. Об'єктом дисциплінарного проступку є трудові, службові правовідносини, на які посягає правопорушення. Скоєння дисциплінарного проступку характеризується невиконанням трудових обов'язків працівниками, які перебувають у трудових відносинах з адміністрацією конкретного підприємства, організації чи установи. Тому дисциплінарна відповідальність, на відміну від адміністративної, обмежується межами трудових, внутрішньо-управлінських відносин.

Об'єктивну сторону адміністративних правопорушень та дисциплінарних проступків складають сукупність ознак, що характеризують зовнішній

прояв протиправного діяння, яке посягає на охоронюваний законом об'єкт. Зокрема, центральне місце в об'єктивній стороні займає безпосередньо протиправне діяння (дія чи бездіяльність), його шкідливий наслідок, причинний зв'язок між діянням та наслідком, місце, час, спосіб, засоби та знаряддя скоєння правопорушення. Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку складає діяння, спрямоване на порушення встановленої на підприємстві, установі, організації трудової дисципліни. Дисциплінарним проступком визнається невиконання або неналежне виконання працівником саме трудових обов'язків, закріплених трудовим, колективним договорами, правилами внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання ним громадських чи інших обов'язків, моральних та етичних норм поведінки, які не пов'язані з виконанням трудової функції, не може спричинити настання дисциплінарної відповідальності. Винятком є лише випадки, коли вимоги щодо моральної чи етичної поведінки включаються до трудових обов'язків окремих категорій працівників (працівники, які виконують виховні функції, судді, прокурори, державні службовці).

Особливе значення для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є час вчинення проступку. У науці трудового права загально-визнано, що порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося у робочий час. Водночас, слід мати на увазі, що для працівників з ненормованим робочим днем час після закінчення роботи теж вважається робочим. Наприклад, відповідно до ст. 8 Дисциплінарного статуту прокуратури України дисциплінарні стягнення щодо прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури застосовуються за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків або за проступок, який порочить його як працівника прокуратури. Таким чином, можна стверджувати, що до дисциплінарної відповідальності можна притягнути працівника прокуратури, який в неробочий час та не при виконанні службових обов'язків вчинив проступок, який порочить його як працівника прокуратури.

Суб'єктами адміністративної і дисциплінарної відповідальності є фізичні осудні особи, які скоїли відповідні правопорушення. Поряд з цим, слід відзначити певні особливості. Так, суб'єктами адміністративної відповідальності можуть бути: осудні громадяни, які на момент вчинення правопорушення досягли 16-річного віку; іноземці та особи без громадянства; спеціальні суб'єкти, наприклад, посадові особи, військовослужбовці, працівники Служби безпеки України, органів внутрішніх справ і т.д. Суб'єктом дисциплінарного проступку є працівники, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем. До дисциплінарної відповідальності працівник може притягатися з моменту, коли він за віком досяг трудової праводієздатності, яка за загальним правилом настає з 16 років, у певних випадках — з 15, а учнів

з 14 років (ст. 188 КЗпП України) та уклав трудовий договір з роботодавцем. Крім того, також існують спеціальні суб'єкти, які притягаються до дисциплінарної відповідальності на підставі окремих законів, дисциплінарних статутів чи положень про дисципліну, зокрема, державні службовці, судді, працівники зв'язку, залізничного транспорту, прокуратури та ін.

Характеризуючи суб'єктивну сторону адміністративних та дисциплінарних правопорушень, необхідно відзначити, що в обох випадках цей елемент їх складу являє собою психічне ставлення правопорушника до скоєного проступку та його наслідків. Складовими суб'єктивної сторони проступку є вина, мотив і мета. Зазвичай вина знаходить свій прояв у формі умислу або необережності. Як для дисциплінарних, так і адміністративних проступків вина є основним елементом суб'єктивної сторони, без якого не можливе настання юридичної відповідальності. Для виникнення дисциплінарної відповідальності форма вини значення не має — застосовувати до працівника заходи стягнення можна як при умисній, так і при необережній поведінці правопорушника.

Короткий аналіз особливостей складів дисциплінарного проступку та адміністративного правопорушення дає змогу зробити висновок про якісні відмінності вказаних протиправних діянь. Відмежування дисциплінарної та адміністративної відповідальності слід проводити за особливостями складів відповідних правопорушень. До того ж, закріплення на законодавчому рівні поняття дисциплінарного правопорушення дасть змогу більш чіткого їх розмежування вказаних видів юридичної відповідальності та уникнення труднощів у розв'язанні цього питання на практиці.

Шарафутдінова А.А.,
студентка 2 курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

Науковий керівник:
Трюхан О.А.,
к.ю.н., доцент кафедри трудового права
і права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

На сегодня в Украине сложилась ситуация, когда возникают случаи нарушения норм трудового законодательства, что является причиной возникновения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. В соответствии со ст. 44 Конституции Украины работающие имеют право