

цивільного законодавства України. – К., 2004. – Т. 1. – С. 45–76. **6.** *Свічкарьова Я.В.* Особливості правового регулювання праці в акціонерних товариствах: Автореф. дис. ... канд. юрид.наук. – Харків. – С. 10–24. **7.** *Мельник А.* Проблема злоупотреби правом в корпоративних конфліктах // *Юридическая практика.* – 2005. – С. 10–17. **8.** *Теньков С.О.* Науково-практичний коментар до Господарського кодексу України: від 16 січня 2003 р. – К., 2004. – С. 458–461. **9.** *Цивільний процесуальний кодекс України.* – К., 2007. – С. 49–50. **10.** Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України. 3-є вид., перероб. та допов. / За ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. – К., 2004. – С. 334–348.

**А. В. АНДРУШКО**

### **ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗАГАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Одним із проблемних інститутів у трудовому праві є інститут дисциплінарної відповідальності. Це зумовило те, що питанням дисциплінарної відповідальності завжди приділялась увага вчених-трудовиків. Зокрема, цією проблематикою цікавились В.І. Нікітінський<sup>1</sup>, Л.А. Сироватська<sup>2</sup>, В.С. Венедиктов<sup>3</sup>, А.В. П'ятаков<sup>4</sup>, В.Н. Скобелкін<sup>5</sup>, С.А. Соболев<sup>6</sup>, Г. Угрюмова<sup>7</sup>, Н.М. Хуторян<sup>8</sup> та ін. Водночас, слід зазначити, що, незважаючи на чималу кількість публікацій, присвячених дисциплінарній відповідальності у трудовому праві, дискусійними та актуальними для подальших досліджень залишаються практично всі її аспекти. Відповідні дослідження є важливими у контексті розробки нового Трудового кодексу України, який має відповідати сучасним ринковим відносинам.

Мета цієї статті – охарактеризувати основні аспекти дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, вирізнити найважливіші проблеми цього виду юридичної відповідальності та запропонувати шляхи їх вирішення.

Перед аналізом сутності дисциплінарної відповідальності, на нашу думку, слід коротко з'ясувати поняття юридичної відповідальності. Юридична відповідальність – вид відповідальності соціальної; одна з найважливіших гарантій належної реалізації норм права. Незважаючи на велику увагу, яку було приділено дослідженню цього питання у правовій науці, ще й сьогодні воно залишається спірним.

Юридична відповідальність у правовій літературі тлумачиться по-різному. Зокрема, вона визначається як санкція норми права (О.С. Йоффе); реалізація, застосування санкції (О.Е. Лейст, І.С. Самощенко); обов'язок правопорушника відповісти за скоєне правопорушення, перетерпіти покарання, дати звіт з приводу вчиненого правопорушення (М.Д. Шаргородський); поєднане з державним осудом застосування до правопорушника заходів державного примусу особистого, майнового чи організаційного характеру (С.С. Алексєєв); регламентовані нормами права суспільні відносини між державою в особі її спеціальних органів і

правопорушником (К.А. Мокічев); покладення обов'язку відшкодувати завдану шкоду (Ю.К. Толстой, О.С. Йоффе).

Слід наголосити, що у загальнотеоретичній літературі її прийнято поділяти на позитивну (під нею розуміють не відповідальність особи, яка скоїла правопорушення, а навпаки, правомірну поведінку особи, яка не скоїє правопорушень; це соціальна чи соціально-психологічна відповідальність позитивного значення, що передбачає добросовісне ставлення до своїх обов'язків) та негативну (відповідальність особи за скоєне раніше правопорушення).

Однак, із критикою ідеї двохаспектної юридичної відповідальності виступали такі авторитетні науковці, як І.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин, Р.О. Халфіна, С.М. Братусь та ін., які вважали, що юридична відповідальність може мати лише ретроспективний характер, а т.зв. позитивна відповідальність є лише соціальним обов'язком і з відповідальністю у власному розумінні цього слова нічого спільного не має<sup>9</sup>.

Дискусія з приводу позитивної відповідальності існувала і серед учених-трудодиків. Екстраполюючи ідею двохаспектної юридичної відповідальності на відповідальність у трудовому праві, науковець радянського періоду А.В. П'ятаков надавав їй великого значення. Він писав, що позитивна відповідальність спрямована на розвиток творчої діяльності у трудових відносинах, пов'язана з поняттям обов'язку дотримання трудової дисципліни та бережливого ставлення до «народного добра»<sup>10</sup>. А.В. П'ятакову заперечувала Л.О. Сироватська, яка обґрунтовувала недоцільність введення позитивної відповідальності у трудовому праві. На її думку, у трудовому праві, на відміну від інших галузей, обов'язок виконувати всі трудові обов'язки (і норми права, що їх закріплюють) прямо сформульований у вигляді обов'язку дотримуватися дисципліни праці. А тому тут немає необхідності вводити ще одну правову категорію<sup>11</sup>. Тобто Л.О. Сироватська свій висновок про недоцільність введення позитивної відповідальності у трудовому праві базує на отождненні позитивної відповідальності й обов'язку виконувати всі трудові обов'язки. Однак, як наголошує Н.М. Хуторян, позитивна відповідальність полягає не тільки у закріпленні обов'язку дотримуватися всіх трудових обов'язків. Вона також «передбачає виконання цих обов'язків, оцінку своєї поведінки (наскільки виконання цього обов'язку відповідає нормативному), а також оцінку цієї поведінки уповноваженим органом та заохочення»<sup>12</sup>.

Можливість введення позитивної відповідальності у трудовому праві обґрунтовує і В.С. Венедиктов. На його думку, працівник несе відповідальність передусім за неналежне виконання своїх обов'язків у перспективі. Однак це не означає, що він буде її нести, якщо належним чином виконуватиме свої обов'язки. Не заперечуючи можливості аналізу позитивної відповідальності у трудовому праві, у цій публікації варто розглядати лише негативну дисциплінарну відповідальність.

Як і будь-який інший вид юридичної відповідальності, дисциплінарна відповідальність має примусовий характер, оскільки до найманого працівника, який вчинив дисциплінарне правопорушення, можуть вживатися заходи примусового характеру, які спричиняють для нього певні негативні наслідки.

Сучасні науковці притримуються думки про те, що трудове право у своїй структурі передбачає два види відповідальності: дисциплінарну і матеріальну, які у сукупності можна назвати трудовою (трудо-правовою) відповідальністю. Трудова відповідальність – вид юридичної відповідальності, що полягає у передбачено-

му нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і понести відповідні санкції. Підставою трудової відповідальності є трудовий проступок (складається з двох різновидів – дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення) – винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником. Як наголошує Н.Б. Болотіна, спільним для цих правопорушень є недотримання саме трудових обов'язків працівником. Водночас, особливості кожного із зазначених видів правопорушення зумовлюють застосування у рамках трудового права двох видів відповідальності – дисциплінарної та матеріальної<sup>13</sup>.

Різниця між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю полягає у тому, що: 1) на відміну від дисциплінарної відповідальності матеріальна має двосторонній характер, оскільки суб'єктами такої відповідальності можуть бути і найманий працівник, і роботодавець; 2) метою дисциплінарної відповідальності є забезпечення трудової дисципліни, а метою відповідальності матеріальної – відшкодування (компенсація) завданої шкоди; 3) дисциплінарні санкції можуть бути замінені іншими заходами впливу, оскільки вони за своєю сутністю є карними, тоді як санкції матеріальної відповідальності не можуть бути замінені, оскільки є правовідновлюючими; 4) дисциплінарні стягнення застосовуються лише у порядку, передбаченому КЗпП і вимагають наявності акта їх застосування з боку уповноважених органів. Обов'язок працівника чи роботодавця щодо відшкодування майнової шкоди може бути реалізований добровільно і без наявності такого акта<sup>14</sup>.

Варто зазначити, що трудова дисципліна є досить багатоаспектним явищем; вона виступає об'єктом ряду правопорушень, за які може наставати юридична відповідальність різних видів – адміністративна, кримінальна, дисциплінарна і матеріальна.

У законодавстві вирізняють два види дисциплінарної відповідальності: загальну (настає на підставі норм КЗпП і правил внутрішнього трудового розпорядку; поширюється на переважну більшість працівників) та спеціальну (несуть працівники, на яких поширюється дія статутів і положень про дисципліну; такі статuti і положення визначають сферу їх дії, загальні обов'язки відповідних працівників, заходи дисциплінарного стягнення і коло осіб, які можуть їх застосовувати, порядок накладення й оскарження стягнень). У цій публікації автор зупиняється на загальній, найхарактернішій дисциплінарній відповідальності.

Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, який В.І. Прокопенко визначає як винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків<sup>15</sup>. На нашу думку, така дефініція є недосконалою, оскільки не підкреслює всіх ознак дисциплінарного проступку – зокрема, протиправності, суспільної шкоди. Варто зазначити, що всіх цих ознак не врахував і законодавець у проєкті Трудового кодексу України, про що вже наголошувалося у літературі. Цей документ робить наголос передусім на вині працівника. Стаття 404 проєкту означає: «Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він виявив такий рівень дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності». Тобто вина визначається як виявлення належного рівня дбайливості при виконанні трудових обов'язків. На нашу думку, слід підтримати

позицію Н.М. Хуторян, яка вважає, що таке поняття вини повністю суперечить загальнотеоретичному поняттю вини і пропонує такий варіант визначення: «Виною є психічне ставлення до вчинюваної протиправної дії чи бездіяльності, що полягає у невиконанні чи неналежному виконанні своїх трудових обов'язків, та її наслідків, виражене у формі умислу чи необережності»<sup>16</sup>. У проекті Трудового кодексу України доцільно також передбачити форми вини: умисел (прямий і непрямий) та необережність (протиправна недбалість і протиправна самовпевненість).

У правовій літературі поширеною є думка, що для дисциплінарного правопорушення найхарактернішою є вина у формі необережності. Таке твердження, на наше переконання, є досить дискусійним, адже такі найбільш розповсюджені та шкідливі проступки, як прогул без поважних на те причин, поява на роботі у нетверезому стані, розпивання спиртних напоїв на виробництві вчиняються умисно.

Дисциплінарний проступок призводить до порушення внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві.

Однією з особливостей дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є те, що завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди власнику не є обов'язковим. Суспільно шкідливим є вже сам факт вчинення дисциплінарного проступку. Наявність заподіяної шкоди, водночас, може бути враховано при виборі роботодавцем виду дисциплінарного стягнення.

Треба пам'ятати, що у трудовому праві діє принцип презумпції невинуватості, тобто найманий працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності доти, доки не буде доведено його вини. Працівник не зобов'язаний доводити свою невинуватість.

Так само не слід забувати про те, що дисциплінарним проступком визнається невиконання працівником саме трудових обов'язків. Невиконання ним громадських чи інших доручень, які не пов'язані з виконанням трудової функції, не може спричиняти застосування дисциплінарної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність є видом юридичної відповідальності, яка полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за вчинений ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права.

Аналіз загальнотеоретичної та спеціальної літератури, на нашу думку, дає можливість виокремити такі характерні риси дисциплінарної відповідальності у трудовому праві: 1) вона є видом юридичної відповідальності; 2) є одним із двох видів трудової відповідальності; 3) дисциплінарну відповідальність можна розглядати у двох аспектах – позитивному та негативному; 4) поділяється на два види: загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність, які відрізняються: за сферою застосування; за суб'єктом, який уповноважений накладати стягнення; за видами стягнень; за порядком і строками оскарження дисциплінарного стягнення; 5) відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків працівник несе не перед державою, а перед роботодавцем; 6) підставою дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є дисциплінарний проступок; 7) завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди власнику не є обов'язковим.

Чи не найдискусійнішою проблемою дисциплінарної відповідальності є питання про види дисциплінарних стягнень. Варто зазначити, що чинний КЗпП (ст. 147) передбачає лише два види заходів стягнення – догану та звільнення. Вод-

ночас, у літературі уже досить давно звертається увага на те, що законодавче обмеження загальної дисциплінарної відповідальності лише цими дисциплінарними стягненнями є недоліком законодавства про працю. Вважається, що воно не завжди дозволяє роботодавцю правильно вибрати одне із дисциплінарних стягнень, яке б відповідало ступеню тяжкості трудового проступку, мірі вини, особливостям особи правопорушника.

На нашу думку, не зовсім правильною є позиція Г. Угрюмової, яка вважає, що в умовах переходу до ринкових відносин роботодавць не буде використовувати безліч дисциплінарних стягнень тому, що він не зацікавлений займатися вихованням працівника<sup>17</sup>. Вважаємо, що перелік дисциплінарних стягнень не повинен бути безмежно довгим. Одночасно, роботодавць повинен мати з чого вибирати. І справа тут не лише у небажанні «займатися вихованням працівника» – роботодавць повинен диференціювати заходи дисциплінарного стягнення залежно від ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, міри вини порушника тощо. Це, на наше переконання, дозволяло б досягати елементарної соціальної справедливості, запобігало б свавіллю роботодавця. Тому виправданим є закріплення у проєкті Трудового кодексу (ст. 405) зауваження як третього виду дисциплінарного стягнення. Слід зазначити, що ст. 135 Трудового кодексу РФ до загальних дисциплінарних стягнень також відносить зауваження.

В юридичній літературі обґрунтовувалась думка про доречність встановлення у законодавстві штрафу як заходу дисциплінарного стягнення. Законодавць, однак, не врахував її. О. Панасюк, прихильник застосування штрафів до працівників, пропонує такий спосіб стягнення штрафу, як утримання шляхом виховання певних грошових сум з належної працівникові заробітної плати владою роботодавця. Підставою для застосування штрафів він визначає найістотніші порушення трудової дисципліни; розмір штрафу має бути обмежений певною частиною заробітної плати; суми, які стягуються з порушників трудової дисципліни, не є власністю роботодавця і повинні використовуватися на задоволення потреб працівників.

У цілому дослідження О. Панасюка слід визнати обґрунтованим, однак, вважаємо, що застосовувати у сучасних умовах до працівників штраф, як захід дисциплінарного стягнення, є передчасним. Адже ні для кого не є секретом, що більшість працівників одержує мізерну зарплатню, яка не забезпечує прожиткового мінімуму та не відповідає затраченій праці. Позбавляти працівників заробленого (чи його частини) на сьогодні було б несправедливо. Цікаво, що такий вид дисциплінарного стягнення як штраф існує у багатьох країнах, однак він не застосовується у таких розвинутих державах як Великобританія і Франція.

З огляду на зазначене вище, є доцільним у новому Трудовому кодексі передбачити три види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) звільнення.

Слід обов'язково наголосити на тому, що притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника за вчинення ним дисциплінарного проступку і накладення на нього дисциплінарного стягнення є правом роботодавця, а не його обов'язком. А тому, на нашу думку, цю обставину має враховувати кожен роботодавць. Він може обмежитись застосуванням до порушника трудової дисципліни заходів впливу, які хоч і не є дисциплінарними стягненнями, однак можуть позитивно вплинути на нього. Таким заходом може бути проведення бесіди між роботодавцем та порушником трудової дисципліни. Г. Угрюмова вважає за можливе

застосовувати такий захід впливу як попередження. Слід зазначити, однак, що на практиці це може призвести до певних неузгодженостей, адже (за умови остаточного закріплення у Трудовому кодексі України зауваження як виду дисциплінарного стягнення) роботодавець навряд чи зможе провести чітку різницю між зауваженням (як видом дисциплінарного стягнення) та попередженням (як заходом впливу на правопорушника, що дисциплінарним стягненням не вважається).

Цікавим є визначення цих понять у Великому тлумачному словнику сучасної української мови. Так, під зауваженням розуміється у ньому «докір, закид, вказівка на помилку в поведінці; міра стягнення, покарання за який-небудь вчинок», а під попередженням «застереження проти чого-небудь; наказ, вказівка зробити що-небудь, погроза»<sup>18</sup>. Крім того, слід пам'ятати, що попередження є видом основного адміністративного стягнення, що виявляється у моральному впливі на правопорушника, не зачіпаючи його майнових чи інших прав. Ця обставина, на нашу думку, також опосередковано свідчить про недоцільність розгляду попередження як заходу впливу на порушника трудової дисципліни, оскільки попередження на законодавчому рівні визнане видом адміністративного стягнення.

Варто наголосити на тому, що зазначені вище труднощі можуть виникати і при практичній диференціації таких видів дисциплінарного стягнення як зауваження та догана. Тим більше, що у проекті Трудового кодексу України не міститься їх законодавчого визначення. Тлумачний словник під доганою розуміє «засудження, несхвалення чий-небудь поведінки, чийхось учинків і т.ін.; осуд; офіційну негативну оцінку чийх-небудь учинків, чийогось ставлення до роботи і т.ін.». З огляду на це, вважаємо, що законодавець повинен дати у майбутньому Трудовому кодексі чітке визначення зазначених понять, яке б не залишало двозначності.

1. *Никитинский В.И.* Ответственность рабочих и служащих за нарушение трудовой дисциплины по советскому трудовому праву: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 1955. 3. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 1990. 3. *Венедиктов В.С.* Проблемы відповідальності у трудовому праві: Автореф. дис. ... д.ю.н. – К., 1999; *Венедиктов В.С.* Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. – Х., 1995. 4. *Пятаков А.В.* Ответственность по советскому трудовому праву // Советское государство и право. – 1981. – № 12. – С. 29–37. 5. *Скобелкин В.Н.* Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. – Воронеж, 1990. 6. *Соболев С.А.* Трудовое законодательство о поощрениях и дисциплинарных взысканиях в России и на Украине (Сравнительный анализ) // Государство и право. – 1993. – № 8. – С. 132–136. 7. *Угрюмова Г.* Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом // Право України. – 2005. – № 5. – С. 78–81. 8. *Хуторян Н.М.* Правове регулювання дисципліни праці в новому Кодексі України про працю // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку: Монографія / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К., 1999. – С. 103–116; *Хуторян Н.М.* Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника у новому Трудовому кодексі України // Держава і право: Зб. наук. пр. Юридичні і політичні науки. Вип. 21. – К., 2003. – С. 405–409; *Хуторян Н.М.* Теоретичні проблеми відповідальності в трудовому праві // У кн.: Становлення і розвиток цивільних і трудових правовідносин у сучасній Україні: Монографія / Кер. авт. колективу, наук. ред. Я.М. Шевченко. – К., 2001. – С. 173–194. 9. *Самощенко И.С., Фарукишин М.Х.* Ответственность по советскому за-

конодательству. – М., 1971; *Халфина Р.О.* Общее учение о правоотношении. – М., 1974; *Братусь С.Н.* Юридическая ответственность и законность. – М., 1976. **10.** *Пятаков А.В.* Цит. праця. – С. 29–37. **11.** *Сыроватская Л.А.* Цит. праця. – С. 27. **12.** *Хуторян Н.М.* Теоретичні проблеми відповідальності в трудовому праві // У кн.: Становлення і розвиток цивільних і трудових правовідносин у сучасній Україні: Монографія / Кер., наук. ред. Я.М. Шевченко. – К., 2001. – С. 179. **13.** *Болотіна Н.Б.* Цит. праця. – С. 439–440. **14.** *Сыроватская Л.А.* Цит. праця. – С. 44–45; Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П.Д. Пилипенка. – К., 2004. – С. 360–361. **15.** *Прокопенко В.І.* Трудове право України: Підручник. – Х., 1998. – С. 412–413. **16.** *Хуторян Н.М.* Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника у новому Трудовому кодексі України // Держава і право: Зб. наук. пр. Вип. 21. – К., 2003. – С. 406. **17.** *Угрюмова Г.* Цит. праця. – С. 80. **18.** Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К., 2001. – С. 337, 868, 232.

**А. О. ФІЛІП'ЄВ**

## **МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ ІНОЗЕМНОГО ПРИВАТНОГО ПРАВА**

Актуальність проблеми визначення меж застосування іноземного приватного права зумовлена зростанням кількості приватноправових відносин за участю іноземного елемента та ролі, яку відіграє іноземне право в їх регулюванні. Система міжнародного приватного права, яка створює складний комплекс правил, що нормують застосування іноземного права, передбачливо забезпечила позиції національного суду від проникнення чужоземних правових норм, що повністю суперечать правосвідомості національного суду<sup>1</sup>. Хоча в той же час правила цього комплексу, створені переважно в часи, коли характер та обсяг залучення іноземного елемента в життя національної правової системи були набагато меншими, досить часто не відповідають сучасним умовам та створюють перешкоди для розвитку міжнародного цивільного обігу.

Питання обмежень у застосуванні іноземного приватного права розроблялось як у вітчизняній, так і в зарубіжній доктрині. Зокрема, його порушували у своїх працях такі вчені, як В.І.Кисіль, А.І.Муратов, М.Іссад, Л.А.Лунц, М.Сосняк, М.Вольф та ін. Проте у вітчизняній науці ці питання були розроблені більш теоретично, насамперед через недостатню участь СРСР у міжнародному цивільному і торговельному обігу і, як наслідок, значною мірою його правову ізоляцію. Саме тому існує необхідність аналізу цієї проблематики, з огляду на сучасні реалії, та, що головне, чіткого визначення характеру цих обмежень, їх місця у процесі застосування іноземного приватного права.

Отже, як відомо, володіючи цілком законною підставою для того, щоб в окремих випадках застосувати іноземне приватне право, юрисдикційний орган (найчастіше це суд) має визначити умови, які впливають на процес застосування його

---

© ФІЛІП'ЄВ Артем Олександрович – викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Національного університету «Острозька академія»