

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.225.6

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/32>

СПЕЦІАЛЬНА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

SPECIAL DISCIPLINARY RESPONSIBILITY: FEATURES OF REGULATORY REGULATION

Васечко Л.О., к.ю.н.,

доцент кафедри фундаментальних і галузевих юридичних наук

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

Шевченко В.О., студент IV курсу

факультету права, гуманітарних і соціальних наук

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

Загальна дисциплінарна відповідальність застосовується до всіх працівників без винятку. Спеціальна дисциплінарна відповідальність поширюється лише на визначене коло працівників і застосовується на підставах статутів, законів і положень.

Оскільки в трудовому законодавстві, як і в науковій літературі трудового права, дисциплінарна відповідальність поділяється на загальну і спеціальну, то і суб'єкти поділяються відповідно. Але спільним суб'єктом є кожен працівник, який учинив дисциплінарне правопорушення.

Якщо в загальній дисциплінарній відповідальності відсутнє відокремлення стадій і вона є нескладною з точки зору процедури, то притягнення до дисциплінарної відповідальності спеціальних суб'єктів та у певних випадках характеризується наявністю особливостей. Наприклад, притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності також потребує уваги і закріплення її поняття у трудовому законодавстві. Розслідувань в органах прокуратури дозволяє визначити такі стадії: 1. Повідомлення Кваліфікаційно-дисциплінарній комісії прокурорів особою про проступок прокурора; 2. Перевірка на наявність підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності; 3. Відкриття службового розслідування; 4. Розгляд; 5. Прийняття рішення органом, що здійснює службове розслідування.

На нашу думку, спеціальна дисциплінарна відповідальність також потребує уваги і закріплення її поняття у трудовому законодавстві. Існування спеціальної дисциплінарної відповідальності зумовлено тим, що дисциплінарний проступок, скоєний спеціальним суб'єктом, може спричинити більш тяжкі наслідки, ніж порушення встановленого розпорядку на підприємстві, в установі, організації. Наприклад: порушення конституційних прав громадян (проступок вчинений суддею або прокурором) або шкода здоров'ю інших працівників чи громадян (правопорушення вчинене працівником залізничного транспорту).

Отже, спеціальна дисциплінарна відповідальність – накладення на спеціального суб'єкта, винного в порушенні норм трудової дисципліни, заходів впливу, яке виражається в дисциплінарних санкціях, види та підстави застосування яких передбачено законами, статутами, положеннями.

Ключові слова: трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, спеціальна дисциплінарна відповідальність

General disciplinary liability applies to all employees, without exception. Special disciplinary liability extends only to a certain group of employees and is applied on the basis of statutes, laws and regulations.

Since in labor law, as well as in the scientific literature of labor law, disciplinary responsibility is divided into general and special, and the subjects are divided accordingly. But the common entity is each employee who has committed a disciplinary offense.

If there is no separation of stages in the general disciplinary responsibility and it is simple from the point of view of the procedure, then the bringing to disciplinary responsibility of special subjects and in some cases is characterized by the presence of features. For example, bringing a prosecutor to disciplinary responsibility, in accordance with the Instruction on the Procedure for Conducting Official Investigations in the Prosecutor's Office, allows to determine the following stages: 1. Notification of the Qualification and Disciplinary Commission of Prosecutors; 2. Checking the existence of grounds for disciplinary action; 3. Opening of an official investigation; 4. Consideration; 5. Decision-making by the body conducting the official investigation.

In our opinion, special disciplinary responsibility also needs attention and consolidation of its concept in labor legislation.

The existence of special disciplinary liability is due to the fact that a disciplinary misconduct committed by a special entity may cause more serious consequences than violation of the established regulations at the enterprise, institution, organization. For example: violation of the constitutional rights of citizens (misdemeanor committed by a judge or prosecutor) or damage to the health of other employees or citizens (offense committed by a railway employee).

Thus, special disciplinary responsibility – the imposition on a special entity guilty of violating labor discipline, measures of influence, which is expressed in disciplinary sanctions, the types and grounds for which are provided by laws, statutes, regulations.

Key words: labor discipline, disciplinary responsibility, special disciplinary responsibility

У нормативно-правових актах України закріплені специфічні засоби впливу на суб'єктів трудових відносин, а саме дисциплінарна та матеріальна відповідальність. Такі види санкцій, спрямованих на особу, створені для того, щоб: а) існувало дотримання встановлених правил та норм працівником і роботодавцем; б) для відновлення порушених прав і законних інтересів у випадку їх порушення або невиконання суб'єктом, шляхом державного та індивідуального впливу.

Дисциплінарна відповідальність працівників завжди розглядалась як одна зі складових частин дисципліни

праці. Зумовлено це тим, що санкції, які накладені внаслідок трудового дисциплінарного проступку, є одним із механізмів із заходу їх попередження та недопущення в установах, на підприємствах і організаціях, і повинні вони застосовуватись лише у виключних випадках.

Виділяють 2 види дисциплінарної відповідальності – загальну і спеціальну.

Так, К.В. Коваленко вважає, що загальна дисциплінарна відповідальність – це накладення на особу, винну в порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається

в дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено Кодексом Законів про Працю. Спеціальна дисциплінарна відповідальність – це накладення на особу, винну в порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків із боку уповноваженого суб'єкта, що виражається в дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено спеціальними нормативно-правовими актами (закони, статuti, положення) [1, с. 235].

У юридичній літературі виділяють такі відмінності спеціальної від загальної дисциплінарної відповідальності. С.М. Прилипко основними відмінностями спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної вважає такі: 1) види дисциплінарних стягнень; 2) коло осіб, на яких вона поширюється; 3) коло осіб, які можуть застосувати дисциплінарні стягнення; 4) порядок застосування стягнень; 5) порядок оскарження накладених дисциплінарних стягнень [2, с. 344].

Отже, загальна дисциплінарна відповідальність застосовується до всіх працівників, без винятку. Спеціальна дисциплінарна відповідальність поширюється лише на визначене коло працівників і застосовується на підставах статутів, законів і положень.

Оскільки в трудовому законодавстві, як і в науковій літературі трудового права, дисциплінарна відповідальність поділяється на загальну і спеціальну, то і суб'єкти поділяються відповідно. Але спільним суб'єктом є кожен працівник, який учинив дисциплінарне правопорушення.

Якщо в загальній дисциплінарній відповідальності відсутнє відокремлення стадій і вона є нескладною з точки зору процедури, то притягнення до дисциплінарної відповідальності спеціальних суб'єктів та у певних випадках характеризується наявністю особливостей. Наприклад, притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності відповідно до Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах прокуратури дозволяє визначити такі стадії: 1. Повідомлення Кваліфікаційно-дисциплінарній комісії прокурорів особою про проступок прокурора; 2. Перевірка на наявність підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності; 3. Відкриття службового розслідування; 4. Розгляд; 5. Прийняття рішення органом, що здійснює службове розслідування [3].

На нашу думку, спеціальна дисциплінарна відповідальність також потребує уваги і закріплення її поняття у трудовому законодавстві.

К.О. Федін розуміє під спеціальною дисциплінарною відповідальністю сукупність правових норм, що визначають обов'язок спеціальних суб'єктів трудового права зазнати дисциплінарних санкцій, передбачених чинним законодавством і в передбачених законом випадках [4, с. 289].

Як вважає Ю.П. Дмитренко, спеціальна дисциплінарна відповідальність – це окремий вид дисциплінарної відповідальності з чітко визначеним колом суб'єктів, які за скоєний дисциплінарний проступок можуть залучатися в межах спеціальних нормативних актів до більш жорстких заходів дисциплінарного впливу з особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарних стягнень [5, с. 67].

Цікавою є думка В.І. Миронова, який відзначає, що спеціальна дисциплінарна відповідальність існує поряд із загальною, і вона застосовується тільки в тому випадку, коли не може бути застосована загальна дисциплінарна відповідальність. [6, с. 325] Але ми з нею не погоджуємось.

За нашим переконанням, існування спеціальної дисциплінарної відповідальності зумовлено тим, що дисциплінарний проступок, скоєний спеціальним суб'єктом, може спричинити більш тяжкі наслідки, ніж порушення установленого розпорядку на підприємстві, в установі, організації. Наприклад, порушення конституційних прав громадян (проступок вчинений суддею або прокурором) або шкода здоров'ю інших працівників чи громадян (правопорушення вчинене працівником залізничного транспорту).

Отже, спеціальна дисциплінарна відповідальність – накладення на спеціального суб'єкта, винного в порушенні норм трудової дисципліни, заходів впливу, яке виражається в дисциплінарних санкціях, види та підстави застосування яких передбачено законами, статутами, положеннями.

Невід'ємною частиною спеціальної дисциплінарної відповідальності є вичерпний перелік спеціальних суб'єктів, на яких поширюється відповідний статут, положення чи закон.

Так, наприклад, у Дисциплінарному статуті Зброєних Сил України визначено, що дія цього Статуту поширюється на військовослужбовців Служби зовнішньої розвідки України, Служби безпеки України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної спеціальної служби транспорту, Управління державної охорони України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, органів спеціального призначення з правоохоронними функціями. Важливим є те, що усі військовослужбовці Збройних Сил України незалежно від своїх військових звань, службового становища та заслуг повинні неухильно керуватися вимогами цього Статуту, також положення Статуту поширюються на громадян, звільнених із військової служби у відставку або в запас з правом носіння військової форми одягу, під час носіння ними військової форми одягу [7].

У свою чергу, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту визначає, що воно поширюється на всіх працівників підприємств, об'єднань, установ та організацій залізничного транспорту, що належать до державної власності, за винятком працівників житлово-комунального господарства та побутового обслуговування, будівельних організацій, служб постачання, дорожніх ресторанів, навчальних закладів, науково-дослідних і проектно-конструкторських організацій, бібліотек, методичних кабінетів, будинків культури, клубів, спортивних, дитячих і медичних закладів, пансіонатів і будинків відпочинку галузі [8].

Виходячи з вищеперелічених норм, можна дійти висновку, що окремі положення і статuti про дисципліну праці по-різному визначають коло осіб, на яких поширюється дія відповідного нормативно-правового акта.

Основною причиною такого поділу, на нашу думку, є особливості трудових функцій, що виконуються різними працівниками і службовцями відповідно їх обов'язків.

Такого висновку дійшла і Л.О. Сироватська, яка класифікувала спеціальних суб'єктів, які мають обов'язки особливо відповідального характеру. До першої групи увійшли ті, що пов'язані зі здійсненням правомочностей щодо керівництва підприємствами (установами) або іншими підрозділами. Друга група вмістила до себе посади, що заміщуються за виборами. Третя група характеризується посадами з особливими функціями державного апарату. Четверта група пов'язана зі спеціальною роллю окремих галузей народного господарства за характером праці службовців та працівників у цих галузях (наприклад, підприємства залізничного транспорту) [9, с. 74].

Відповідно до чинного законодавства робимо висновок, що спеціальні суб'єкти поділяються на 3 групи: 1) працівники переважно робітничих професій; 2) державні службовці, працівники дипломатичної служби та посадові особи органів місцевого самоврядування; 3) спеціальні суб'єкти, що вибираються за конкурсом та мають спеціальний статус та на яких покладається дисциплінарна відповідальність у спеціальному порядку. До таких належать прокурори і судді.

Відтак, за нашим висновком, виділяються дві сфери спеціальної дисциплінарної відповідальності: 1) пов'язана з безпекою працівників і службовців та охорони праці під час виконання складних трудових функцій. Такими є працівники підприємств транспорту і зв'язку, спеціально (воєнізовані) аварійно-рятувальні служби; 2) пов'язана з управлінням, забезпеченням правопорядку у функціонуванні суспільних відносин та адмініструванням. До них відносяться органи прокуратури, судова і державна влада.

Ознакою і особливістю спеціальної дисциплінарної відповідальності є характер дисциплінарного проступку як підстави для застосування дисциплінарного стягнення. Загалом, склад дисциплінарного правопорушення, який виступає підставою для застосування санкцій, не особливо відрізняється від загального, однак існують норми, що регулюють спеціальну дисциплінарну відповідальність, які містять особливості такого складу. Також за цією ознакою загальну дисциплінарну відповідальність можна відмежувати від спеціальної. Так, згідно зі ст. 65 Закону України «Про державну службу» державного службовця може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності за такими підставами за вчинення дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає в 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 [10].

Сукупність правопорушень, що є підставами для накладення заходів дисциплінарної відповідальності, насамперед, можна поділити на 1) невиконання або порушення трудових (службових) обов'язків; 2) поведінку, що прирівнюється до дисциплінарного правопорушення. Зокрема, до таких проступків належать порушення, несумісні з посадою службової особи. У п. 3 ч. 1 ст. 106 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» зазначається, що суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження після допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу [11].

Можна зробити висновок, що окремі категорії працівників, на яких може бути накладено спеціальну дисциплінарну відповідальність, несуть відповідальність не тільки за порушення трудових обов'язків, а й за інших підстав, зумовлених їх службовим становищем (посадою).

Досить цікавим є питання щодо системи стягнень за порушення трудової дисципліни і обов'язків працівників. На нашу думку, санкції є неоднорідними і чітко визначеними. Кожна сфера суспільної діяльності має свій вичерпний перелік санкцій, які накладаються за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником. Це також є характерною особливістю спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Неможливо не згадати Проект Трудового Кодексу, а саме ч. 2 ст. 350, в якій визначено, що для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень [12]. Ми не зовсім погоджуємося із цією частиною, оскільки спеціальна дисциплінарна відповідальність може встановлюватися як законами, так і положеннями і статутами. Така неточність створить унеможливлення притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців, працівників залізничного транспорту та інших службовців.

Така неоднорідність та існування більш тяжких заходів стягнення зумовлені тим, що дисциплінарний проступок,

скоєний спеціальним суб'єктом, може спричинити більш тяжкі наслідки, такі як порушення конституційних прав громадян або піддання загрози життю чи здоров'ю людей.

На військовослужбовців можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: а) зауваження; б) догана; в) сувора догана; г) позбавлення чергового звільнення з розташування військової частини чи з корабля на берег (стосовно військовослужбовців строкової військової служби та курсантів вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти); г) попередження про неповну службову відповідність (крім осіб рядового складу строкової військової служби); д) пониження в посаді [7].

До суддів може застосовуватися дисциплінарне стягнення у вигляді: 1) попередження; 2) догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; 3) суворої догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; 4) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) подання про переведення судді до суду нижчого рівня; 6) подання про звільнення судді з посади [11].

На працівників залізничного транспорту можуть накладатися такі стягнення: а) догана; б) позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року; д) звільнення [13].

На осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни 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 [14].

На нашу думку, «усне зауваження» взагалі не можна визнавати дисциплінарним стягненням, оскільки суттю такої санкції є нагадування службовцю про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість подальших порушень трудової дисципліни. До того ж, п. 1 і п. 2 ст. 1 2 ЗУ «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» несуть майже однаковий характер.

Отже, беручи до уваги вищезазначені стягнення, що можуть застосовуватися до спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності, усі стягнення можна поділити на такі групи:

1) загальні стягнення, а саме «догана» і «звільнення», що передбачені ст. 147 КЗпП;

2) санкції, які передбачають тимчасове позбавлення спеціального права, наданого працівникові. Наприклад, п.б ст. 12 «Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту», позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року);

3) стягнення, що базуються на пониженні у посаді. Наприклад, подання про переведення судді до суду нижчого рівня [11].

Вважаємо за потрібне привернути увагу до порядку притягнення окремих суб'єктів до спеціальної дисциплінарної відповідальності. Статтею 147-1 КЗпП визначені органи, правомочні накладати на винного заходи дисциплінарного примусу.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством [15].

Специфіка спеціальної дисциплінарної відповідальності полягає в тому, що для певних категорій працівників передбачено особливий порядок притягнення до такої відповідальності.

Так, згідно зі ст. 108 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» визначає, що дисциплінарне провадження щодо судді здійснюють дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя в порядку, визначеному Законом України «Про Вищу раду правосуддя», з урахуванням вимог цього Закону [11].

Проаналізувавши чинне законодавство, можна визначити, що специфіка спеціальної дисциплінарної відповідальності полягає в тому, що для певних категорій працівників передбачено особливий порядок притягнення до такої відповідальності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права*. 2008. № 2. С. 231–236. URL: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08kkvsdv.pdf>.
2. Трудове право : підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
3. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно прокурорів : Офіс Генерального прокурора; Наказ, Інструкція від 16.06.2021 № 202 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0202905-21#Text>.
4. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. В.О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
5. Дмитренко Ю.П. Спеціальна дисциплінарна відповідальність окремих суб'єктів трудових правовідносин та їх правові гарантії. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2008. № 11/12(85/86). С. 63–70.
6. Лавренко Б.В. Теоретико-правові підстави та умови спеціальної дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 20 с.
7. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 року № 551-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text>.
8. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15#Text>.
9. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту : Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 26.01.1993 № 55 (зі змінами N 868 (868-2012-п) від 19.09.2012). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-п#Text>.
10. Кодекс законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
11. Трудове право : підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
12. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (зі змінами № 1928-IX від 02.12.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
13. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII (зі змінами № 1874-IX від 16.11.2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>.
14. Порядок розгляду кадровою комісією скарг про вчинення прокурором дисциплінарного проступку, здійснення дисциплінарного провадження та прийняття рішення за результатами дисциплінарного провадження : Генеральна прокуратура України; Наказ, Порядок від 04.11.2019 № 266 (зі змінами № 78 від 01.04.2021) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0266900-19>.