

ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ: ЗАХОДИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЧИ ЗАХОДИ ВПЛИВУ?

Лук'янчиков Олег Миколайович

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права Харківського національного
педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*

У зв'язку з гуманізацією суспільства слід переосмислити навіть такі усталені категорії як дисциплінарна відповідальність та дисциплінарні стягнення, які більшістю науковців сприймаються як примус, покарання. Проте постає питання: чи можливий примус та покарання у відносинах, що базуються на договорі?

Відповідно до ст.43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється. Отже, трудовий договір укладається вільними і юридично рівними сторонами. І, як вільна сторона трудових відносин, працівник виконує розпорядження роботодавця лише з однієї причини: він погоджується з побажанням роботодавця, тобто діє за своєю волею. Якщо ж працівник не згоден з розпорядженням роботодавця або з інших причин не бажає виконувати свої трудові обов'язки, то він може відмовитися від їх виконання і розірвати трудовий договір. Закон лише покладає на працівника обов'язок щодо повідомлення роботодавця про наступне розірвання трудового договору за 2 тижні. При цьому закон зазначає, що за наявності поважних причин «власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник» (ч.1 ст.38 КЗпП). Навіть якщо працівник не повідомить роботодавця за 2 тижні, а просто припинить виконання трудових обов'язків і вимагатиме від роботодавця розірвання трудового договору, максимум, що може зробити роботодавець, це звільнити працівника у зв'язку з прогулом. У роботодавця не має жодної правової можливості зобов'язати працівника працювати до спливу

двотижневого терміну. Єдиним наслідком для працівника, який відмовився виконувати трудові обов'язки, буде запис у трудовій книжці «звільнений у зв'язку з прогулом». Отже, свобода трудового договору для працівника полягає, у тому числі, і у можливості вільно його розірвати у будь-який момент, не пояснюючи причини цього роботодавцю. Таким чином, можна стверджувати, що в трудових відносинах відсутній примус.

Науковці виокремлюють певне коло ознак юридичної відповідальності, проте ми приділимо увагу лише обов'язковим ознакам, що дозволяють виокремити юридичну відповідальність від інших категорій: державний примус, громадський осуд, негативні наслідки для правопорушника. Ці ознаки повинні бути притаманні дисциплінарній відповідальності, як виду юридичної відповідальності. Дисциплінарна відповідальність не забезпечена державним примусом (дисциплінарні стягнення можуть застосовуватися тільки органом, що має право прийняття на роботу). Вище було вже обґрунтовано, що роботодавець не має права примушувати працівника. Зазначене свідчить про те, що примус не притаманний дисциплінарній відповідальності. Думається, що відсутня і така ознака юридичної відповідальності як «суспільний осуд» оскільки: а) не можна визнати за роботодавцем право осуджувати від імені суспільства; б) рівні сторони не можуть осуджувати один одного. Отже, з трьох обов'язкових ознак юридичної відповідальності у дисциплінарній відповідальності є тільки один: негативні наслідки для правопорушника. Чи достатньо його для визнання дисциплінарної відповідальності видом відповідальності? Думається, що ні, оскільки без державного примусу, без осуду немає юридичної відповідальності. Тому слід говорити не про дисциплінарну відповідальність, а про дисциплінарний вплив.

Догана є не покаранням працівника, не заходом відповідальності, а повідомленням однією стороною трудового договору (роботодавцем) іншу сторону (працівника) про те, що: а) працівник не виконує свої обов'язки належним чином; б) при наступному неналежному виконанні обов'язків

трудоий договір може бути розірваний. Метою такого попередження є скерування поведінки працівника у вірному напрямку.

Що стосується дисциплінарного звільнення, то воно є трудо-правовою адаптацією цивільно-правового інституту односторонньої відмови від зобов'язання. «У разі порушення зобов'язання однією стороною друга сторона має право частково або в повному обсязі відмовитися від зобов'язання, якщо це встановлено договором або законом» (ч.1 ст.615 ЦК). Проте у цивільних відносинах така відмова не розглядається як захід відповідальності. Звільнюючи працівника, роботодавець відмовляється від своїх зобов'язань у трудових відносинах, на підставі того, що працівник не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки. Якщо визнати таке звільнення заходом дисциплінарної відповідальності, то ми повинні визнати, що і працівник може притягнути роботодавця до дисциплінарної відповідальності оскільки «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору» (ч. 3 ст. 38 КЗпП).

Дисциплінарне звільнення є способом самозахисту інтересів роботодавця. Основною метою дисциплінарного звільнення є захист інтересів суспільства і роботодавця, а не покарання працівника.

Таким чином, можна зробити висновок, що дисциплінарні стягнення, передбачені Кодексом законів про працю України є не заходами відповідальності, а заходами дисциплінарного впливу.

Використання поняття «дисциплінарна відповідальність», у контексті трудових відносин є некоректним, оскільки їй не притаманні ознаки юридичної відповідальності, а відтак вона не може вважатись видом останньої.