

УДК 349.2:331

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.1.13>**Роман Грищенко,**викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ

ХАРАКТЕРИСТИКА ОБ'ЄКТА ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України надано характеристику об'єкта дисциплінарного проступку. Доведено, що всі наукові погляди щодо об'єкта дисциплінарного проступку можна розподілити на дві загальні групи: 1) охоронювані законом трудові та тісно пов'язані із ними відносини; 2) трудова дисципліна. З'ясовано, що загальним об'єктом дисциплінарного проступку є трудові і суміжні з ними правовідносини, які на конкретному підприємстві складаються у трудовий розпорядок. Безпосереднім об'єктом дисциплінарних проступків є окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку у вигляді груп однорідних правовідносин, пов'язаних з повним і доцільним використанням робочого часу, забезпеченням збереження майна, правильною організацією управління процесом праці і технологією виробництва, охороною здоров'я та життя членів трудового колективу тощо. Визначено, що своєчасна й точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки охоплюються змістом виробничої дисципліни. Наголошено, що протиправна поведінка працівника полягає у порушенні трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, спеціальних законодавчих актів, посадових інструкцій, а також у порушенні або невиконанні наказів і розпоряджень роботодавця. Зроблено висновок, що трудова дисципліна як об'єкт дисциплінарного проступку є засобом (інструментом) впорядкування та забезпечення належного перебігу трудових відносин. А отже, вчиняючи проступок, особа хоча й порушує дисципліну і встановлений нею порядок, втім зашкоджує чи несе загрозу завдання шкоди самим трудовим та тісно пов'язаним із ними відносинам, зокрема правам та законним інтересам суб'єктів даних відносин. Тобто порушення трудової дисципліни – це порушення нормативних приписів, якими встановлений відповідний порядок. Однак самі по собі ці приписи не є об'єктом посягання, ним є те, що ці приписи впорядковують, охороняють та захищають.

Ключові слова: об'єкт, дисциплінарний проступок, дисципліна праці, трудові правовідносини, дисциплінарна відповідальність.

Постановка проблеми. Проголошення незалежності України та прийняття Конституції ознаменували перехід держави до нового курсу розвитку національного суспільно-державного життя, стрижнем якого стало визнання непорушності основоположних прав і свобод людини, до яких, зокрема, належить право на працю. Водночас правові механізми, які забезпечують це право, у багатьох своїх аспектах залишаються пережитком радянської епохи, що зумовлює необхідність їх реформування з урахуванням потреб і реалій сьогодення. Одним із таких інститутів є дисциплінарна відповідальність, яка виступає важливим засобом забезпечення належного перебігу трудових відносин. Відомо, що однією із ключових підстав притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку, який проявляється у його неправомірній діяльності та/або бездіяльності. Однак для того, щоб дії чи бездіяльність

суб'єкта права могли бути розцінені як дисциплінарний проступок, вони мають містити відповідний склад.

Стан дослідження. Дисциплінарній відповідальності, її змісту, ознакам, ролі в інституті юридичної відповідальності та іншим аспектам приділялося та приділяється багато уваги з боку дослідників із різних галузей права, зокрема, її вивчали: О. Ф. Скакун, М. В. Цвік, Є. В. Гризунова, Л. О. Сироватська, П. Р. Стависский, О. І. Процевський, С. Е. Демський, Л. П. Грузінова, А. Ю. Подорожній, В. С. Ковальський, А. М. Колодій, Н. Б. Болотіна, Є. Ю. Подорожній, Л. В. Могілевський, В. В. Жернаков, Ю. П. Дмитренко та інші. Однак, незважаючи на суттєвий науковий доробок із вказаної проблематики, низка її теоретичних та практичних аспектів, на наше переконання, потребує більш детального та ґрунтовного вивчення. Зокрема, це стосується складу дисциплінарного проступку, одним із ключових елементів якого є його об'єкт.

|| **Метою статті** є надання характеристика об'єкта дисциплінарного проступку.

Виклад основного матеріалу. У сфері права під об'єктами розуміються суспільні відносини, соціальні цінності, речі (предмети) матеріального світу. З метою встановлення найбільш справедливого та доцільного порядку протікання суспільних відносин, охорони і захисту соціальних цінностей та матеріальних благ держава встановлює відповідні правила суспільної поведінки (в тому числі заборони та обмеження). Відповідно, поведінка, що порушує дані правила, розцінюється як така, що посягає на ті чи інші суспільні відносини, соціальні цінності. Звідси, як справедливо зазначає М. В. Цвік, об'єкт правопорушення – це ті суспільні відносини та цінності, що охороняються правом. Правник наголошує, що не існує правопорушень, у яких був би відсутній об'єкт. Однак сам об'єкт може розглядатися з двох точок зору: як загальний і як безпосередній. Під загальним об'єктом правопорушення розуміють систему суспільних відносин, які функціонують, розвиваються й відновлюються на ґрунті загально визначених у суспільстві цінностей, що відображені в праві, ним регулюються й охороняються. Безпосередніми об'єктами є різноманітні види суспільних відносин з приводу матеріальних і нематеріальних благ (чесні, гідності, здоров'я та ін.) у різноманітних сферах життя і відповідні їм права та законні інтереси суб'єктів права – майнові, трудові, політичні та інші [1, с. 355]. Подібну точку зору щодо об'єкта правопорушення висловлюють й інші правники. Наприклад, В. В. Копейчиков у своїх працях визначав об'єкт правопорушення як суспільні відносини, які охороняються нормами права і на які посягає правопорушення. В юридичній літературі розглядають загальний, родовий, видовий і безпосередній об'єкт [2, с. 170]. Об'єкт правопорушення – коло суспільних відносин, регульованих і охоронюваних правом, у якому відбулося діяння, що спричинило цим відносинам шкоду. Будь-яке правопорушення, навіть якщо воно і не набуло зримих шкідливих наслідків, наносить шкоду правопорядку, заподіюючи втрату суспільної правосвідомості, вносячи безладдя в урегульовані правом відношення. Особливо шкідливі правопорушення, що залишилися безкарними. Так, наприклад, об'єктом крадіжки можуть бути будь-які речі матеріального світу, у створення яких вкладена праця людини і які мають матеріальну чи духовну цінність. Об'єктом розкрадання можуть бути гроші, цінні папери, що мають номінальну вартість, за якою вони реалізу-

ються, а також документи, що виконують роль грошового еквівалента або є еквівалентом матеріальних цінностей (поштові марки, транспортні квитки тощо) [3].

Щодо об'єкта дисциплінарного проступку, то у теорії трудового права висловлюються з цього приводу різні думки. Так, наприклад, Ю. П. Дмитренко вважає, що об'єкт – внутрішній трудовий розпорядок, дисципліна праці [4, с. 353]. За висловом радянського правника В. М. Смирнова, загальні об'єкти дисциплінарних правопорушень складаються в процесі виробництва, що регулюється нормами трудового законодавства й суміжних правових галузей. Разом із тим науковець зазначав і безпосередні об'єкти дисциплінарних проступків, якими, на його думку, є окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку, як-то: раціональне використання робочого часу; належна експлуатація споруд, приміщень, устаткування, машин, матеріалів, інструментів, інвентарю; правильна організація управління процесом праці й технологією виробництва; охорона здоров'я, моральності й життя членів трудового колективу [5, с. 51]. З погляду В. В. Середи, загальним об'єктом дисциплінарного проступку виступає дисципліна – становище, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно додержуються порядку і правил, встановлених законами, статутами, положеннями. Родовим об'єктом дисциплінарних проступків працівників є трудова дисципліна на підприємстві, тобто встановлений порядок, правовий режим трудової діяльності [6, с. 127]. Л. П. Грузінова та В. Г. Короткін пишуть, що об'єктом дисциплінарного проступку є внутрішній трудовий розпорядок організації (суспільні відносини, які складаються у процесі його здійснення та охороняються нормами трудового права). Протиправна поведінка працівника полягає у порушенні трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, спеціальних законодавчих актів, посадових інструкцій, а також у порушенні або невиконанні наказів і розпоряджень роботодавця. Наприклад, запізнення на роботу, участь у страйку, який визнано незаконним, поява на роботі в нетверезому стані є протиправною поведінкою [7, с. 20]. Д. О. Гавриленко виокремлює такі види досліджуваного об'єкта: а) службові обов'язки, визначені за посадою, порушення яких може спричинити обмеження прав, інтересів, честі, гідності, особистої недоторканності окремих громадян, інтересів і прав державних і громадських організацій; б) правила додержання

службової дисципліни (режим робочого часу, розпорядок дня працівників, правила поведінки зі службовими документами); в) загальні правила поведінки державних службовців поза службою, а також етичні вимоги, що ставляться до них [8, с. 277-278]. О. Д. Новак у контексті аналізу дисциплінарної відповідальності державних службовців зазначає, що об'єктом дисциплінарного проступку державного службовця є відносини, які забезпечують нормальне функціонування державного апарату, а також відносини, що становлять зміст службової діяльності державного службовця. Погоджуючись із Опеннгеймом, О. Д. Новак пише, що об'єктом дисциплінарного проступку завжди є службовий обов'язок, причому його зміст з формальної точки зору однаковий для всіх державних службовців. Суть цього обов'язку полягає в достойній поведінці як під час здійснення службових повноважень, так і поза службою, у виконанні всього, що передбачає службова етика, і в утриманні від того, що з нею не сумісне. Отже, державний службовець, порушуючи свої обов'язки і обмеження, пов'язані з проходженням державної служби, спричиняє шкоду таким суспільним відносинам, які становлять зміст службової діяльності державного службовця, правопорядку у сфері державно-службових відносин та авторитету державної служби взагалі. Тобто державний службовець, вчиняючи дисциплінарний проступок, безпосередньо завдає шкоди службовій дисципліні та авторитету державного органу, в якому він працює [9, с. 131]. К. Ю. Мельник вважає, що об'єктом дисциплінарного проступку є відносини, які виникають у зв'язку з виконанням працівником своїх трудових обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку певного підприємства, та іншими нормативно-правовими актами, оскільки дисциплінарний проступок спрямований саме на невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків [10]. А. С. Пашков вважав, що загальним об'єктом дисциплінарного проступку є трудові і суміжні з ними правовідносини, які на конкретному підприємстві складаються у трудовий розпорядок. Водночас правознавець зазначав, що безпосереднім об'єктом дисциплінарних проступків є окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку у вигляді груп однорідних правовідносин, пов'язаних з повним і доцільним використанням робочого часу, забезпеченням збереження майна, правильною організацією управління процесом праці і технологією виробництва, охороною здоров'я та життя членів трудового колективу тощо [11, с. 224]. За Ю. А. Жуко-

вою, під об'єктом дисциплінарного проступку слід розуміти суспільні відносини, що забезпечують дотримання дисципліни праці, належну організацію процесу праці, виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, а також належне виконання суб'єктом трудових правовідносин покладених на нього обов'язків [12, с. 74]. Г. С. Іванова у своїх дослідженнях пише, що об'єктом дисциплінарного проступку є відносини, що виникають у зв'язку з виконанням працівником своїх трудових обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку певного підприємства та іншими нормативно-правовими актами, оскільки дисциплінарний проступок полягає у невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків. Основним критерієм розмежування загального та безпосереднього об'єктів є коло тих трудових правовідносин, яким завдано шкоди і на які було спрямовано дисциплінарний проступок. Якщо брати загальний об'єкт, то це коло суспільних відносин, що забезпечують виробничий процес, умови праці, внутрішній трудовий розпорядок загалом тощо. Безпосереднім об'єктом є конкретні трудові обов'язки. Як приклад можна розглянути об'єкт дисциплінарного проступку судді. Загальним об'єктом є дисципліна – становище, за якого всі суб'єкти правовідносин влади й підпорядкування неухильно повинні додержуватися певних правил встановленого порядку, які визначені законами, статутами та положеннями [13]. Враховуючи вищевикладене, можемо дійти висновку, що усі наукові погляди щодо об'єкта дисциплінарного проступку можна розподілити на дві загальні групи: 1) охоронювані законом трудові та тісно пов'язані з ними відносини; 2) трудова дисципліна.

Для з'ясування того, який з наведених підходів є більш правильним, слід визначитися із тим, що являє собою трудова дисципліна. Якщо говорити про офіційне визначення трудової дисципліни, то у чинному КЗпП України його немає, втім у 139 КЗпПУ закріплено, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Втім, на сторінках наукової та навчальної літератури трапляється досить багато поглядів щодо тлумачення сутнісного змісту та ключових ознак трудової дисципліни. Так, Ю. П. Дмитренко розуміє трудову дисципліну як систему правових норм, що регулюють внутрішній

трудоий розпорядок, встановлюють повноваження сторін трудового договору, а також передбачають заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за неналежне виконання трудових обов'язків. Автор наголошує, що вона ґрунтується на свідомому й сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою високопродуктивної праці [14, с. 39]. М. І. Іншин у своїх працях пише, що дисципліна – це установлені нормами права порядок взаємовідносин учасників суспільних відносин, що визначає процедурні елементи реалізації останніми своїх прав і виконання обов'язків у процесі трудової діяльності в тій чи іншій сфері суспільного виробництва [15, с. 357].

Цікавою видається думка, яку висловлює В. В. Форманюк. Юрист вважає, що термін «дисципліна праці» необхідно розглядати в об'єктивному та суб'єктивному значеннях. В об'єктивному значенні під дисципліною праці розуміється сукупність правових норм, які встановлені для підтримання певного правопорядку в організації. У суб'єктивному значенні під дисципліною праці розуміється рівень дотримання працівниками своїх конкретних обов'язків відповідно до укладеного трудового договору чи закріплених у локальних актах підприємства [16, с. 231]. О. А. Грішнов вважає, що трудову дисципліну можна розуміти у вузькому сенсі як дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Досконале виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом становить дисципліну технологічну. Своєчасна й точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки охоплюються змістом виробничої дисципліни. У свою чергу, у більш просторому сенсі, на думку автора, зазначена дисципліна полягає у тому, що, окрім вищезазначених вимог, також включає сумлінне й своєчасне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків [17, с. 238].

Висновок

З викладеного видно, що серед дослідників немає єдиної думки щодо того, що являє собою дисципліна праці (або трудова дисципліна). Одні правники акцентують увагу на об'єктивному аспекті даного явища, тобто характеризують його як трудово-правовий інститут – сукупність правових норм, що є однорідними за предметом свого регулювання, яким виступає поведінка найманих працівників під час виконання своїх трудових функцій та відповідних їм обов'язків;

другі – суб'єктивному, тобто належному виконанні працівниками своїх трудових функцій, обов'язків і законних розпоряджень і вказівок роботодавця; треті, характеризуючи трудову дисципліну, вказують обидва вищезгадані аспекти. Саме остання позиція, на наше переконання, є найбільш справедливою, оскільки порядок, на встановлення і підтримку якого спрямована дисципліна, передбачає як наявність об'єктивних юридичних правил поведінки, так і сприйняття та усвідомлення даних правил працівником і готовність їх дотримувати під час виконання своїх трудових функцій і обов'язків.

Щодо трудової дисципліни як об'єкта дисциплінарного проступку, то, на наше переконання, визначати її в якості такого буде не зовсім правильним, оскільки вона є, швидше, засобом (інструментом) впорядкування та забезпечення належного протікання трудових відносин. А отже, вчиняючи проступок, особа хоча й порушує дисципліну і встановлений нею порядок, втім зашкоджує чи несе загрозу завдання шкоди самим трудовим та тісно пов'язаним із ними відносинам, зокрема правам та законним інтересам суб'єктів даних відносин. Тобто порушення трудової дисципліни – це порушення нормативних приписів, якими встановлений відповідний порядок. Однак самі по собі ці приписи не є об'єктом посягання, ним є те, що ці приписи впорядковують, охороняють та захищають.

Список використаної літератури:

1. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів. М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.; за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.
2. Подковенко Т.О., Павелко Л.В. Принципи юридичної відповідальності: зміст та основні критерії класифікації. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 7. С. 26–29.
3. Самалюк Т. В. Поняття, сутність, ознаки правопорушення та основні юридичні характеристики даного поняття. URL : <https://naub.oa.edu.ua/2010/ponyattya-sutnist-oznaky-pravoporushennya-ta-osnovni-yurydychni-harakterystyky-danoho-ponyattya/> (дата звернення: 01.12.2019).
4. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
5. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР: социальные и правовые проблемы. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1972. 119 с.
6. Серета В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С. 125-129.

7. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2003. Ч. 4. 2003. 152 с.

8. Гавриленко Д.А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / под ред. А.П. Шергина. Минск: «Наука и техника», 1988. 326 с.

9. Новак О.Д. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 129-133

10. Мельник К. Ю. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарний проступок: питання. *Право і Безпека*. 2012. № 1. С. 226-230

11. Трудове право Росії / под ред. А.С. Пашкова. СПбГУ, 1994. С. 289.

12. Жукова Ю. А. Дисциплінарная ответственность работников как правовое средство

обеспечения исполнения трудовых обязанностей : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Саратов, 2005. 183 с.

13. Іванов Г.С. Склад дисциплінарного проступку в трудовому праві. *Право та державне управління*. 2013. № 1. С. 32-35.

14. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер. 2009. 624 с.

15. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.

16. Форманюк В.В. Поняття дисципліни праці: теоретичний аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 229-233.

17. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. 4-те вид., онов. Київ : Знання, 2009. 390 с.

In the article, on the basis of analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, a characteristic of the object of disciplinary misconduct is presented. It is proved that all scientific points of view regarding the subject of disciplinary misconduct can be divided into two general groups: 1) labor protected by law and closely related relations with them; 2) labor discipline. The direct object of disciplinary misconduct are the individual elements of the internal labor routine in the form of groups of homogeneous relationships, related to the full and appropriate use of working time, ensuring the preservation of property, proper organization of labor process management and production technology, health and life of labor members, the team, etc. It is emphasized that unlawful behavior of an employee consists in violation of the work obligations assigned to him by the employment contract or internal labor regulations, special legislative acts, official instructions, as well as in violation or failure to comply with orders and orders of the employer. It is determined that timely and accurate realization of production tasks, performance of official duties, proper operation of equipment, observance of labor and safety rules are covered by the content of production discipline. It is concluded that labor discipline, as an object of disciplinary misconduct, is a means (instrument) of ordering and ensuring the proper course of labor relations. Therefore, while committing a misconduct, a person, although violating discipline and order established by him, harms or threatens to cause harm to the labor and closely related relations, including the rights and legitimate interests of the subjects of these relations. That is, a violation of labor discipline is a violation of regulations, which set the appropriate order. However, by themselves, these prescriptions are not the object of encroachment; they are what regulate, preserve and protect these prescriptions.

Key words: object, disciplinary offense, discipline of labor, labor relations, disciplinary responsibility.

