

УДК 349.2:331

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.2.22>**Роман Грищенко,**

викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності

факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ОБ'ЄКТИВНОЇ СТОРОНИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ

У статті на основі аналізу наукових поглядів ечених та норм чинного законодавства України надано характеристику об'єктивної сторони дисциплінарного проступку. Обґрунтовано, що важливим аспектом невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків є протиправний характер такої поведінки. Доведено, що розкриття змісту об'єктивної сторони дисциплінарного проступку має велике значення для проведення справедливого дисциплінарного провадження. З'ясовано, що відсутність причинного зв'язку між діями (або бездіяльністю) особи і негативними наслідками, що настали, може мати місце в двох ситуаціях. Перша ситуація: негативні наслідки були викликані стихійними силами, нещасним випадком і т. п., тобто не були результатом дії людини. Друга ситуація: шкідливі наслідки були викликані діями інших осіб. Доведено, що для того, щоб вчинок працівника міг бути розцінений як дисциплінарне правопорушення, він має бути здійснений у той період часу та у тому місці, коли і де він – найменший працівник – зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки. Визначено, що закон має прямо передбачати, що не вважається неправомірним невиконання працівником трудових обов'язків з мотивів попередження, усунення загрози його власним життям і здоров'ю, життям і здоров'ю інших людей, навколишньому середовищу. Зроблено висновок, що об'єктивна сторона дисциплінарного проступку фактично є зовнішнім відображенням протиправного вчинку працівника, вона характеризується через протиправність дії або бездіяльності працівника, причинно-наслідковий зв'язок між невиконанням трудових обов'язків та шкідливими наслідками. Важливим аспектом невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків є протиправний характер такої поведінки. Саме протиправність свідчить про те, що були порушені вимоги, встановлені чинним законодавством. Відповідно, дії (бездіяльність) особи не можуть вважатися протиправними, якщо вони не визнані як такі чинними нормативно-правовими актами. А отже, розкриття змісту об'єктивної сторони дисциплінарного проступку має велике значення для проведення справедливого дисциплінарного провадження.

Ключові слова: дисциплінарний проступок, правопорушення, об'єктивна сторона, дисциплінарна відповідальність.

Постановка проблеми. На необхідності реформування українського трудового права і законодавства вже багато років наголошують як науковці, так і представники політичних кіл та громадськості. Однак будь-яке реформування, тим більше цілої правової галузі, вимагає вироблення ґрунтовних теоретичних засад з основних аспектів реалізації даного процесу. Це зумовлює наявність значної кількості наукових досліджень із проблематики трудового права України, втім через значні розміри і розгалуженість даної галузі права цілий ряд її проблемних аспектів усе ще не отримали належного наукового опрацювання. Зокрема, це стосується інституту дисциплінарної відповідальності, який виступає важливим засобом забезпечення належного перебігу трудових відносин. Відомо, що єдиною підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності є вчинення нею дисциплінар-

ного проступку. Однак для того, щоб дії чи бездіяльність суб'єкта права могли бути розцінені як дисциплінарний проступок, вони мають містити відповідний склад. Поняття складу правопорушення є одним з основних як у правознавстві взагалі, так і в теорії юридичної відповідальності зокрема.

Стан дослідження. Дисциплінарній відповідальності, її змісту, ознакам ролі в інституті юридичної відповідальності та іншим аспектам приділялося й нині 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. Ставицкий, 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 все ж таки, незважаючи на істотний науковий доробок із зазначеної про-

блематики, ряд 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'єктивна сторона.

Саме тому **мета статті** – надати характеристику об'єктивній стороні дисциплінарного проступку.

Виклад основного матеріалу. Об'єктивна сторона – характеристика діяння, способу його здійснення (групою, систематично, повторно, із застосуванням зброї, спеціальних технічних засобів тощо), обставин (під час епідемії, у воєнний час, під час стихійних лих та інше). Для ряду складів правопорушень досить тільки здійснення діяння, хоча б воно і не спричинило наслідків (перевищення водієм установленої швидкості руху, порушення правил охорони праці, збереження вогнепальної зброї без відповідного дозволу тощо). Якщо це діяння спричинило шкідливі наслідки, то відповідальність за нього або посилюється, або кваліфікується за іншим складом, що передбачає більш сувору відповідальність [1].

Об'єктивна сторона правопорушення – це зовнішній прояв самого протиправного вчинку [2, с. 355]. Саме за таким проявом можна судити про правопорушення – про те, що воно відбулося і якої шкоди завдало [3, с. 492]. До обов'язкових елементів об'єктивної сторони в складах правопорушення належать: діяння (дія чи бездіяльність суб'єкта); його шкідливі наслідки (їх настання або загроза настання). Необхідний причинний зв'язок між діянням і наслідками, які настали. Крім обов'язкових, будь-яке правопорушення має факультативні елементи: спосіб, місце, оточення і час скоєння правопорушення. Кожен із них додатково характеризує суб'єкта правопорушення, ступінь суспільної шкоди від його посягання, роль кожного правопорушника в разі співучасті, обставини, що обтяжують або пом'якшують вину суб'єкта [3, с. 355].

Діяння суб'єкта як елемент об'єктивної сторони дисциплінарного проступку полягає у невиконанні чи неналежному виконанні ним своїх трудових обов'язків. Тобто зазначене правопорушення вважається вчиненим даною особою тільки у тому разі, якщо: по-перше, воно було вчинене через її активні дії чи бездіяльність; по-друге, особа зобов'язана була і мала змогу у відповідній ситуації вчинити такі дії або утриматися від них. Зауважимо, що йдеться саме про трудові обов'язки, тобто невиконання громадських доручень, моральних, етичних правил пове-

дінки, не пов'язаних з виконанням трудової функції, не може викликати застосування юридичної відповідальності. Разом із тим для окремих категорій працівників поняття дисциплінарного проступку розширюється через особливий характер виконуваних обов'язків за рахунок включення проступків, несумісних із займаною посадою. До таких категорій, наприклад, належать прокурор, суддя [4, с. 20-21].

Слід зазначити, що у трудовому праві і законодавстві, на відміну від кримінального чи адміністративного, протиправність проявляється не лише у порушенні чітко встановлених заборон, а й у невиконанні працівником своїх трудових обов'язків. Тобто, якщо чинними нормативно-правовими актами загального чи локального характеру встановлені для працівника певні обов'язки, їх невиконання або неналежне виконання ним може розцінюватися як протиправна поведінка, навіть якщо у законодавстві не закріплено конкретної заборони щодо дій, у яких виразився акт невиконання працівником зазначених обов'язків.

Судовою практикою порушенням трудової дисципліни визнано:

- відмову працівника без поважної причини укласти трудовий договір про повну матеріальну відповідальність;
- відмову чи ухилення без поважної причини від медичного огляду працівників окремих професій;
- відмову працівника від проходження у робочий час спеціального навчання та складання іспиту з техніки безпеки, якщо це є обов'язковою умовою допуску до роботи;
- перебування працівника не на своєму робочому місці, а в приміщенні іншого цеху, відділу без поважної причини та інші випадки [4, с. 21].

Також слід зазначити, що законодавством передбачені випадки, коли невиконання особами своїх трудових обов'язків не вважається протиправним. Так, відповідно до статті 27 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності [5].

Цікавим є питання щодо відмови працівників від виконання своїх трудових обов'язків, зокрема в частині своєчасного і точного виконання розпорядження власника або уповноваженого ним органу, у разі, якщо це не відповідає законодавчим вимогам щодо охорони праці. Так, у статті 153 КЗпП

України закріплено, що власник або уповноважений ним орган не вправі вимагати від працівника виконання роботи, поєданої з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища [6]. З викладеного видно, що, з одного боку, законодавство забороняє роботодавцю вимагати від працівника виконувати трудові обов'язки, якщо це не відповідає вимогам охорони праці, а найманий працівник у свою чергу може відмовитися від виконання своїх обов'язків, якщо це створює загрозу його життю та (або) здоров'ю, життю і здоров'ю інших людей, навколишньому середовищу. Однак з іншого – дана норма жодним чином не перешкоджає роботодавцю застосувати до працівника дисциплінарне стягнення за невиконання ним своїх трудових обов'язків, зокрема вказівок першого. Звісно, у такому випадку працівник може оскаржити рішення роботодавця про притягнення до зазначеної відповідальності. На наше переконання, закон має прямо передбачати, що не вважається неправомірним невиконання працівником трудових обов'язків з мотивів попередження, усунення загрози його власному життю і здоров'ю, життю і здоров'ю інших людей, навколишньому середовищу.

Важливими елементами об'єктивної сторони дисциплінарного проступку є наявність шкоди, а також причинно-наслідкового зв'язку між поведінкою працівника та завданою шкодою: шкода, заподіяна діянням, – несприятливі і тому небажані наслідки, що настають у результаті правопорушення. Ці несприятливі наслідки можуть бути майнового, немайнового, організаційного, особистого й іншого характеру [3, с. 493]. Трудовому праву притаманні проступки як із матеріальним, так і з формальним складом, до перших належать дисциплінарні проступки. Для перших, тобто проступків із матеріальним складом, обов'язковою умовою є настання внаслідок їх вчинення реальної матеріальної шкоди, майнових збитків. Тоді як проступки із формальним складом зашкоджують самому порядку перебігу трудових відносин, при цьому наявність безпосередньої матеріальної шкоди внаслідок такого порушення не є обов'язковою умовою притягнення до дисциплінарної відповідальності. Слід погодитися з О. І. Карпенко у тому, що у ряді випадків вчинення дисциплінарного проступку з формальним складом (наприклад, прогул) теж тягне за собою реальний мате-

ріальний збиток, що виражається в сумі, на яку не була випущена продукція (в цивільному праві така шкода вважається втраченою вигодою). Однак він не стягується з винного працівника. Водночас ці збитки негативно позначаються на інтересах даної організації і суспільства в цілому. Таким чином, дисциплінарні проступки з формальним складом тягнуть за собою такі наслідки, які негативно позначаються на виробничій діяльності, вносять дезорганізацію в діяльність колективу, тобто завдають реальної шкоди трудовим правовідносинам [7, с. 71].

Варто зазначити дещо про виявлення причинно-наслідкового зв'язку між поведінкою працівника та шкідливими наслідками, що настали. Зауважимо, що у даному випадку йдеться про матеріальний склад, оскільки для формального, як ми вже зазначали вище, важливим є не стільки факт настання реальних шкідливих наслідків, скільки порушення порядку. Відсутність причинного зв'язку між діями (або бездіяльністю) особи і негативними наслідками, що настали, може мати місце в двох ситуаціях. Перша ситуація: негативні наслідки були викликані стихійними силами, нещасним випадком і т. п., тобто не були результатом дій людини. У цьому випадку ні про яке скоєння дисциплінарного проступку йтися не може. Друга ситуація: шкідливі наслідки були викликані діями інших осіб. У цьому випадку особа, яка спочатку притягалася до дисциплінарної відповідальності, вже відповідальність не несе, але при цьому вина інших осіб повинна бути встановлена і має бути вирішене питання про притягнення винних до дисциплінарної відповідальності [7, с. 71].

Слід звернути увагу на такі аспекти об'єктивної сторони проступку, як час та місце. Л. П. Грузінова з цього приводу зазначає, що порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося в робочий час, а для працівників з ненормованим робочим днем увесь час перебування на робочому місці та на території підприємства вважається робочим часом [4, с. 21]. М. І. Іншин та інші підкреслюють, що особливе значення для встановлення складу дисциплінарного проступку має час та місце вчинення діяння. Діяння працівника може визнаватися дисциплінарним проступком тільки за умови вчинення його на роботі та в межах робочого часу [8, с. 87]. Тобто, за загальним правилом, для того, щоб вчинок працівника міг бути розцінений як дисциплінарне правопорушення, він має бути здійснений у той період часу та у тому місці, коли і де він – найманий працівник – зобов'язаний виконувати свої тру-

дові обов'язки. Однак для окремих категорій працівників є певні винятки. Так, наприклад, відповідно до закону «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: 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. Або ж, скажімо, закон «Про прокуратуру» 14.10.2014 № 1697-VII, в якому передбачено, що прокурора може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури. Очевидно, що у даних ситуаціях час та місце вчинення зазначених дій, що є підставим для притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів та (або) прокурорів, не має суттєвого значення. Специфіка правового становища даної категорії працівників вимагає від них утримуватися від такого роду поведінки протягом усього періоду перебування їх на посадах суддів чи прокурорів.

Також варто зазначити, що відповідно до пункту 3 статті 41 КЗпП України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником. З підстав вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад: вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення, відповідно до Постанови Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», допускається за вчинення аморального проступку як під час виконання трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки пра-

цівника, не підтвердженої конкретними фактами [9]. Отже, для осіб, які перебувають в особливому правовому статусі і виконують у зв'язку із цим специфічні трудові функції та обов'язки, вимоги щодо місця та часу вчинення дисциплінарного проступку можуть мати більш широке тлумачення.

Висновки

Таким чином, об'єктивна сторона дисциплінарного проступку фактично є зовнішнім відображенням протиправного вчинку працівника, вона характеризується через протиправність дій або бездіяльності працівника, причинно-наслідковий зв'язок між шкідливими наслідками та невиконанням трудових обов'язків. Важливим аспектом невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків є протиправний характер такої поведінки. Саме протиправність свідчить про те, що були порушені вимоги, встановлені чинним законодавством. Відповідно, дії (бездіяльність) особи не можуть вважатися протиправними, якщо вони не визнані як такі чинними нормативно-правовими актами. А отже, розкриття змісту об'єктивної сторони дисциплінарного проступку має велике значення для проведення справедливого дисциплінарного провадження.

Список використаних джерел:

1. 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: 10.11.2019).
2. 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.
3. Теория государства и права : учебник / под ред. В.К. Бабаева. Москва : Юристъ, 2003. 592 с.
4. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2003. Ч. 4. 2003. 152 с.: іл. – Бібліогр.: с. 141–145.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1998. № 34. Ст. 227.
6. Кодекс законів про працю України : Закон України: від 10.12. 1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
7. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2003. 166 с.

8. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навчальний посібник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. Харків : Золота миля, 2012. 495 с.

9. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 10.11.2019).

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists and norms of the current legislation of Ukraine, a characteristic of the objective side of disciplinary misconduct is presented. It is argued that an important aspect of the employee's failure to perform or improperly perform his or her work responsibilities is the unlawful nature of such behavior. It is argued that disclosure of the content of the objective side of disciplinary misconduct is essential for a fair disciplinary proceeding. It has been found that the absence of a causal link between a person's actions (or inactivity) and the negative consequences can occur in two situations: the first situation - the negative effects were caused by natural forces, an accident, etc., that is were not the result of human action. The second situation is the adverse effects caused by the actions of others. It is argued that in order for an employee's conduct to be considered a disciplinary offense, it must be committed at the time and at the time and place where he or she is a hired employee is required to perform his or her duties. It is determined that the law should expressly stipulate that it is not considered unlawful for an employee to fulfill his/her duties, on the grounds of warning, eliminating the threat to his/her own life and health, life and health of other people, the environment. It is concluded that the objective side of disciplinary misconduct is in fact an outward reflection of the wrongful act of the employee, characterized by the wrongful act or omission of the employee, the causal link between the harmful consequences and the failure to perform work responsibilities. An important aspect of the employee's failure to perform or improperly discharge his or her work responsibilities is the unlawful nature of such behavior. Unlawfulness itself indicates that the requirements established by the current legislation have been violated. Accordingly, actions (inactivity) of a person cannot be considered unlawful unless they are recognized as such valid legal acts. Therefore, disclosing the content of the objective side of disciplinary misconduct is essential for a fair disciplinary process.

Key words: disciplinary offense, offenses, objective side, disciplinary responsibility.

