

УДК 341.21

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ САНКЦІЙ ЗАГАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Лежнева Т.М., к. ю. н.,
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Наукова стаття присвячена функціональній характеристиці санкцій загальної дисциплінарної відповідальності. Встановлено, що сутність дисциплінарних санкцій у трудовому праві можна виявити шляхом аналізу їх впливу на правове становище працівника та їхніх функцій. Визначено, що санкціям загальної дисциплінарної відповідальності притаманні такі функції: каральна, запобіжна, охоронна, виховна, стимулююча, інформаційна.

Ключові слова: санкція трудового права, санкція загальної дисциплінарної відповідальності, функції санкцій загальної дисциплінарної відповідальності, догана, звільнення.

Научная статья посвящена функциональной характеристике санкций общей дисциплинарной ответственности. Установлено, что сущность дисциплинарных санкций в трудовом праве можно выявить путем анализа их воздействия на правовое положение работника и их функций. Определено, что санкциям общей дисциплинарной ответственности присущи следующие функции: карательная, предохранительная, охранный, воспитательная, стимулирующая, информационная.

Ключевые слова: санкция трудового права, санкция общей дисциплинарной ответственности, функции санкций общей дисциплинарной ответственности, выговор, увольнение.

Lezhnev T.M. FUNCTIONAL ANALYSIS OF GENERAL SANCTIONS DISCIPLINARY

The scientific article is devoted to the functional characteristics of the general disciplinary sanctions. It was established that the essence of disciplinary sanctions in labor law can be detected by analyzing their impact on the legal status of the employee and their functions. Determined that disciplinary sanctions general has the following functions: punitive, safety, security, educational, stimulating, informative.

Key words: sanction labor law, general disciplinary sanction, functions of general disciplinary sanctions, reprimand, dismissal.

Постановка проблеми. Санкції відрізняються від інших заходів правового примусу низкою ознак. По-перше, санкція є мірою юридичної відповідальності, основним її «діючим елементом», а отже, опосередковує функції юридичної відповідальності, які у свою чергу опосередковують певні функції галузі права. Про те, наскільки функціонально навантаженими є санкції, свідчить позиція В. М. Горшеньова, який, заперечуючи існування функцій юридичної відповідальності, зазначає, що функції мають лише заходи державного примусу [1, с. 96]. По-друге, характер обтяження при застосуванні санкції виявляється в покладенні на порушника додаткових обов'язків, позбавленні прав, іншому ураженні правового становища правопорушника. Враховуючи це, вважаємо за доцільне здійснювати аналіз конкретних санкцій трудового права шляхом з'ясування їхніх функцій та характеру впливу на правовий статус (положення) правопорушника.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питання функцій санкцій (заходів юридичної відповідальності), а також функцій самої юридичної відповідальності присвячені праці, зокрема, таких вчених, як: А. А. Абрамова, Ю. С. Адушкин, І. А. Галаган, А. И. Іванський, І. С. Канзафорова, В. І. Курилов, І. В. Лазор, Д. А. Липинський, М. С. Малейн, В. Ю. Орехов, Л. О. Сироватська, М. П. Трофімова, Р. Л. Хачатуров, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина та ін.

Метою цієї наукової статті є надання характеристики санкціям загальної дисциплінарної відповідальності шляхом з'ясування

кола їхніх функцій та інтенсивності вияву останніх.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі зазвичай виділяють такі функції юридичної відповідальності: каральна (штрафна, репресивна); захисна (правовідновлювальна, компенсаційна); запобіжна; виховна [2, с. 497; 3, с. 470; 4, с. 13]. Окремі автори називають, крім зазначених, ще регулятивну функцію юридичної відповідальності [5, с. 6; 6, с. 413; 4, с. 13], сигналізаційну [7, с. 145], оціночну, ідеологічну, педагогічну, психологічну [8, с. 133-134], інформаційну, контрольну [9, с. 19] функції. Щодо матеріальної (в широкому розумінні) відповідальності виокремлюють ще гарантійну (гарантійно-забезпечувальну) функцію [10, с. 9; 9, с. 19]. В. І. Щербина виділяє такі функції дисциплінарної відповідальності: стимулюючу, виховну, відновну, запобіжну, каральну [11, с. 296].

Юридична відповідальність опосередковує передусім охоронну функцію права [12, с. 16]. Зазначене потребує зробити кілька застережень. По-перше, названі функції часто поділяються на власне юридичні та соціальні. До першої відносять регулятивну, каральну, захисну, а часом і запобіжну функції. До другої – виховну, інформаційну, контрольну та інші. По-друге, санкції не повною мірою сприймають усі функції юридичної відповідальності. Так, В. Ю. Орехов до функцій правових санкцій відносить стимулюючу, охоронну та регулятивну функції [13, с. 55] (при цьому автор розглядає санкцію передусім як елемент норми права). Стимулююча функція



сприяє забезпеченню таких загальних функцій права, як виховна та соціальна. Охоронна функція санкцій проявляється в тому, що вона: а) впливає на свідомість і поведінку людей шляхом загрози можливого покарання у разі вчинення правопорушень; б) інформує їх стосовно соціальних цінностей, які охороняються державою. Регулятивна функція санкцій вказує на її: а) можливість поновлення порушених прав; б) можливість та межі державного втручання з метою притягнення винних до юридичної відповідальності [14, с. 7].

Дискусійною є точка зору щодо притаманності регулятивної функції санкції як заходу юридичної відповідальності. Уявляється, що санкція як захід відповідальності не може мати регулятивного впливу, оскільки є не моделлю поведінки, а конкретною мірою відповідальності.

Догана – найм'якше дисциплінарне стягнення у системі заходів загальної дисциплінарної відповідальності. Вона є універсальним стягненням, яке може застосовуватися за будь-яке дисциплінарне правопорушення. Догану в цілому можна визначити як вид стягнення, який є дисциплінарним заходом особистого характеру і полягає в негативній оцінці та засудженні поведінки працівника в трудовому колективі [15, с. 355].

Як правило, при накладенні будь-якого дисциплінарного стягнення працівнику завдається морально-психологічна шкода [16, с. 217]. За своїм змістом догана передусім має морально-правовий характер, пов'язаний з морально-правовим осудом правопорушника [17, с. 141]. Вона перш за все впливає на сферу свідомості працівника. Догана є владним засудженням поведінки працівника [18, с. 716]. Як зазначає М. С. Малєїн, застосування будь-якого заходу юридичної відповідальності будь-якої галузі права є зменшенням особистого блага правопорушника – його честі та гідності. Це не що інше, як соціальний та юридичний осуд його поведінки, його особистості [7, с. 137].

Л. А. Сироватська зазначає, що догана розрахована на несприятливі моральні наслідки для працівника, який порушив трудові обов'язки, а також на відповідну реакцію трудового колективу [19, с. 20]. В. І. Курилов вказує, що догана, як і будь-яке дисциплінарне стягнення, завдає працівникові соціальної шкоди, «принижуючи його значення в очах адміністрації і колективу» [16, с. 217]. Застосування догани тягне за собою несприятливі наслідки особистого характеру, пов'язані з престижем працівника, його ім'ям і честю як працівника [20, с. 25]. І. В. Лазор звертає увагу на те, що догана – це захід дисциплінарного впливу морально-психологічного характеру, що містить негативну оцінку конкретних дій працівника й виконує оціночну, попереджувальну й мотиваційну функції стосовно цього працівника [21, с. 266].

Крім морального впливу, догана має і суто правовий зміст, який має характер негативних правових наслідків для правопорушника. О. Е. Лейст розглядає догану як владний осуд порушника без обмеження його прав або покладення на нього додаткових обов'язків, але

з виникненням у порушника стану покараності [22, с. 91].

З моменту накладення на працівника догани він перебуває у стані дисциплінарної покараності, який передбачає таке:

1) у разі вчинення в межах строку стану покараності нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване таке дисциплінарне стягнення, як звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України (п. 23 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [23]);

2) протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 151 КЗпП України [24]);

3) інші несприятливі наслідки (так, відсутність дисциплінарних стягнень, строк дії яких не закінчився або які не було знято достроково, може бути передбачена локальними нормативно-правовими актами як умова преміювання працівників, надання їм інших додаткових благ тощо).

Таким чином, догана виконує каральну функцію шляхом впливу на сферу свідомості працівника, його міжособистісних стосунків та честь як працівника, а також шляхом покладення на працівника стану покараності, змістом якого є певне враження прав. Догана виконує і запобіжну функцію, яка тісно пов'язана з її інформаційною функцією. Охоронна функція догани в цілому поглинається запобіжною: трудовий правопорядок охороняється саме завдяки превенції правопорушень. Остання полягає в тому, що факт накладення дисциплінарного стягнення у вигляді догани за інформаційною природою є повідомленням: 1) правопорушника про факт і характер вчиненого ним дисциплінарного проступку, про осуд такої поведінки з боку роботодавця, про виникнення стану покараності; 2) трудового колективу та інших осіб – про факт і характер вчиненого дисциплінарного проступку, про осуд такої поведінки з боку роботодавця. Такий інформаційний вплив реалізується завдяки порядку накладення дисциплінарного стягнення, який передбачає ознайомлення з наказом про накладення дисциплінарного стягнення самого правопорушника, а в необхідних випадках – трудового колективу та інших осіб.

В. І. Глушко та Л. В. Труханович вказують, що головна мета догани – показати працівникові, що в нього є недоліки в роботі чи дисципліні, допомогти подолати негативні риси, сформувати повагу до прийнятих в організації правил і попередити, що у разі повторення такої поведінки працівник буде повторно притягнутий до дисциплінарної відповідальності, що вже матиме для працівника більш суворі негативні правові наслідки [25, с. 22].

Завдяки такому інформаційному впливу виявляється превентивна функція догани, яка реалізується на індивідуальному та загальному рівнях. Індивідуальна превенція базується головним чином на такому елементі, як стан покараності, як можливість звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України у разі вчинення працівником в межах річного строку нового дисциплінарного проступку. Загальна превенція ґрун-

тується, передусім, на усвідомленні членами трудового колективу засудження порушень трудової дисципліни та адекватної реакції на них роботодавця.

За загальним правилом строк стану покараності становить один рік із дня накладення дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Можливість дострокового зняття догани обумовлює її стимулюючу функцію: працівник має стимул не тільки утримуватися від подальших порушень дисципліни, а й проявити зразкове ставлення до праці і дисципліни. Адекватне застосування роботодавцем дострокового зняття дисциплінарного стягнення значно посилює виховний вплив дисциплінарних стягнень.

Отже, дисциплінарне стягнення «догана» виконує такі функції: каральну, запобіжну, охоронну, інформаційну, виховну, стимулюючу. Можливість виконання цих функцій зумовлена впливом догани на правопорушника. Такий вплив реалізується у моральній та правовій сферах. Основним активним елементом догани є стан покараності. Функціональна характеристика догани, її вплив на працівника є характерними, базовими для всіх інших дисциплінарних стягнень. Останні відрізняються особливою, більш широкою функціональністю та більш обтяжливим впливом.

Звільнення було крайнім, найбільш суворим дисциплінарним стягненням із часів зародження трудового права [26, с. 495-496]. Від інших різновидів дисциплінарних стягнень звільнення відрізняється тим, що може застосовуватися лише за конкретні, передбачені в законодавстві дисциплінарні проступки.

Дисциплінарне звільнення як дисциплінарне стягнення – припинення трудових правовідносин із правопорушником з ініціативи роботодавця. При цьому таке звільнення характеризується найбільш несприятливим для правопорушника правовим режимом (порівняно з іншими різновидами припинення трудових правовідносин), що виражається в такому: 1) звільнення провадиться без попередження працівника; 2) не виплачується вихідна допомога; 3) у трудовій книжці працівника вказується причина звільнення з посиланням на конкретну норму законодавства про працю, якою передбачений відповідний дисциплінарний проступок. Таким чином, головним елементом звільнення як санкції є одностороннє розірвання трудових правовідносин. Звільнення впливає передусім на правове становище працівника, припиняючи всі його права й обов'язки в індивідуальних трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем. У цьому, головним чином, полягає каральна функція звільнення. Звільнення має і морально-виховний вплив, за суттю схожий із тим, що має догана, однак набагато інтенсивніший, що також доповнює каральну функцію звільнення.

Особливістю запобіжної функції звільнення є те, що індивідуальна превенція реалізується не через мотивацію правопорушника до правомірної поведінки, як це відбувається

у разі застосування догани, а через усунення самого правопорушника, як учасника конкретних трудових правовідносин, і потенційного порушника дисципліни. Відповідно, охоронна функція реалізується не через стримування правопорушника від подальших порушень, а через їх унеможливлення з його боку в подальшому.

Особливість інформаційної функції звільнення полягає в тому, що про факт і підставу його застосування повідомляються всі наступні потенційні та дійсні роботодавці даного працівника. Відповідно до п. 2.25 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [27] записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитися у точній відповідності до формулювань чинного законодавства з посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Зазначене підсилює морально-виховний вплив звільнення, каральний вплив цієї санкції, якою, в тому числі, уражаються інтереси працівника у сфері трудової честі. На нашу думку, зазначена шкода трудовій репутації, честі працівника є чи не більшою, ніж шкода, яка завдається безпосередньо одностороннім розірванням трудового договору.

Висновок. Таким чином, за результатами дослідження з'ясовано, що сутність дисциплінарних санкцій у трудовому праві можна виявити шляхом аналізу їх впливу на правове становище працівника та їхніх функцій. Санкціям загальної дисциплінарної відповідальності притаманні такі функції: каральна, запобіжна, охоронна, виховна, стимулююча, інформаційна

ЛІТЕРАТУРА:

1. Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе / В. М. Горшенев. – М. : Юрид. лит., 1972. – 256 с.
2. Проблемы общей теории права и государства : учебник для вузов / Под общ. ред. академика РАН, д.ю.н., проф. В. С. Нерсисянца. – М. : Норма, 2004. – 832 с.
3. Скакун О. Ф. Теория права и держави : Підручник / О. Ф. Скакун. – К. : Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2009. – 520 с.
4. Іванський А. Й. Фінансова-правова відповідальність в сучасній Україні: теоретичне дослідження : автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / А. Й. Іванський; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2009. – 36 с.
5. Трофимова М. П. Функции юридической ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. П. Трофимова. – Саратов, 2000. – 25 с.
6. Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : Монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 950 с.
7. Малейн Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность / Н. С. Малейн. – М. : Юрид. лит., 1985. – 192 с.
8. Галаган И. А. Административная ответственность в СССР (государственное и материальное исследование) / И. А. Галаган; Науч. ред.: В. С. Основин. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1970. – 252 с.
9. Канзафарова І. С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні : автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.03 / І. С. Канзафарова; НАН України. Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького. – К., 2007. – 36 с.
10. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Н. М. Хуторян; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2003. – 38 с.



11. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина; За ред. В. С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
12. Беляя Л. В. Удосконалення інституту юридичної відповідальності як фактор формування демократичної, соціальної, правової держави : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Л. В. Беляя; Ін-т законодавства ВР України. – К., 2009. – 20 с.
13. Орехов В. Ю. Функціональне спрямування санкцій у праві / В. Ю. Орехов // Часопис Київського університету права. – 2007. – № 3. – С. 50-56.
14. Орехов В. Ю. Санкції в праві як елемент правового регулювання та охорони суспільних відносин : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Ю. Орехов; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2008. – 20 с.
15. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 624 с.
16. Курилов В. И. Личность. Труд. Право / В. И. Курилов. – М. : Юрид. Лит., 1989. – 336 с.
17. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – 176 с.
18. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
19. Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. – М. : Высшая школа, 1995. – 255 с.
20. Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР / Ю. С. Адушкин; Под ред. В. М. Манохина. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. – 128 с.
21. Лазор І. В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика / І. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – 2010. – № 17. – С. 256-266.
22. Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М. : Изд-во Московского ун-та, 1981. – 239 с.
23. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.
24. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до N 50. – ст. 375.
25. Труханович Л. В. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы : Практическое пособие / Л. В. Труханович, В. И. Глушко. – М. : Изд-во «Финпресс», 2004. – 160 с.
26. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
27. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>