

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ

Дем'янчук Ю.В.

Комунальний вищий навчальний заклад Київської обласної ради
«Білоцерківський гуманітарно-педагогічний коледж»

У даній статті розкрито місце процесу притягнення до дисциплінарної відповідальності за правопорушення у сфері дії інформаційного права у правовій реальності. Проаналізовано його як вид юридичного процесу. Вироблено наукові підходи до його удосконалення.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, інформаційне право, делікт, дисциплінарний проступок, санкції, примусові заходи.

Постановка проблеми. У науковій літературі досі бракує розгорнутих теоретичних праць, присвячених проблематиці порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності. При цьому, на думку В. З. Янчука, від бездоганного додержання вимог дисципліни праці залежить виконання виробничих завдань, зростання продуктивності праці та поліпшення матеріального та культурного становища працівників [1, с. 99].

Аналіз останніх досліджень. Інститут дисциплінарної відповідальності можна вважати одним із найбільш проблемних, що зумовлює приділення вченими значної уваги питанням правового регулювання та практичної реалізації дисциплінарної відповідальності у сфері трудових відносин. Зокрема, цю проблематику досліджували О. Т. Барабаш, Я. І. Безугла, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, Р. І. Кожушко, С. І. Кондратьєв, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, В. І. Нікітінський, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, А. В. П'ятаков, В. Г. Ротань, Л. А. Сироватська, В. Н. Скобелкін, С. А. Соколов, М. П. Стадник, Б. С. Стичинський, Г. Угрюмова, Н. М. Хуторяк, Г. І. Чанишева та інші. В інформаційному праві це питання детально не досліджено. Є праці таких учених, як Л. А. Букалєрова, В. К. Колпаков, С. А. Правдюк, О. В. Стоєцький, М. І. Хавронюк та інших.

Метою статті є визначення теоретичних основ процесу притягнення до дисциплінарної відповідальності за законодавством України про працю.

Виклад основного матеріалу. Одним із засобів забезпечення трудової дисципліни на етапі переходу до ринкових відносин і формування інформаційного суспільства продовжують залишатись заходи юридичної відповідальності, які можуть застосовуватися до осіб, що не дотримуються встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку.

На думку Г. Г. Петришиної-Дюг, дисциплінарна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності є особливим елементом у структурі правової системи, важливим забезпечуючим фактором правомірної поведінки. Вона характеризується наявністю, як правило, власної підстави – дисциплінарного проступку, особливих санкцій – дисциплінарних стягнень, суб'єкта дисциплінарного проступку та суб'єкта дисциплінарної влади, який уповноважений застосовувати дисциплінарне стягнення в позасудовому порядку [2, с. 39].

Ураховуючи багатоаспектність правових проблем дисциплінарної відповідальності, оскільки вони носять міжгалузевий характер (на межі адміністративного та трудового права), питання дисциплінарної

відповідальності завжди були та залишаються в центрі уваги законодавця, знаходять своє відображення у практиці їх застосування. При цьому переважний вплив на цей інститут в інформаційному праві здійснюють норми трудового права.

Аналізуючи літературу з трудового права радянського періоду, можна дійти висновку, що поняття дисциплінарної відповідальності зазвичай розглядалося як складова частина більш загальної проблеми дисципліни праці, під якою розуміли визначений законом або на основі закону трудовий розпорядок, що регламентує трудові обов'язки робітників і службовців, відповідальність за невиконання цих обов'язків і заходи заохочення за відмінне їх виконання [3, с. 242].

На думку М. Г. Александрова, ознакою єдиного триваючого трудового правовідношення є його авторитарний характер, що проявлявся в дисципліні праці та передбачав можливість застосування дисциплінарних заходів по відношенню до працівника. Обов'язками останнього дослідник визначав виконання роботи та підкорення правилам внутрішнього трудового розпорядку, а кореспондуючими обов'язками роботодавця були такі: вимагати її виконання та дотримання трудового розпорядку [4, с. 129].

У цей період дисциплінарна відповідальність розглядалася науковцями у сфері питань дисципліни праці та дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку [4; 6–8]. У деяких дослідженнях простежуються спроби теоретично обґрунтувати необхідність застосування схеми, яка визначала конкретизацію відповідальності залежно від важкості вчиненого проступку [9, с. 46], коли в підзаконних актах була передбачена відповідно до ступеня важкості дисциплінарних проступків значна кількість їх складів. З іншого боку,

О. В. Смірнов зазначав, що необхідною умовою для застосування заходів дисциплінарної відповідальності є відповідність міри покарання скоєному, особі порушника та обставинам, за яких воно було вчинено [10, с. 153].

Тобто, в цей період загальноприйнятим підходом щодо сутності дисциплінарної відповідальності було її трактування в якості накладення адміністрацією підприємства стягнення на працівника за порушення трудової дисципліни.

Правову природу дисциплінарної відповідальності розглядали в досить спрощеному вигляді, хоча при цьому враховувалися правові реалії. Зокрема,

А. А. Абрамова, М. А. Тимонов та ряд інших дослідників одним із різновидів державного примусу вважали дисциплінарний вплив, оскільки він здійснювався керівництвом державних підприємств фактично від імені держави [11, с. 29; 12, с. 93].

На той момент існували також прихильники договірної теорії, які визначали дисциплінарну відповідальність у загальнотеоретичному розумінні як обов'язок працівника відповісти перед роботодавцем за вчинене правопорушення та зазнати заходів впливу, передбачених у дисциплінарних санкціях трудового права [13, с. 47].

Зараз не можна виокремити істотних змін стосовно загальних підходів до розуміння сутності дисциплінарної відповідальності. Під дисциплінарною відповідальністю розуміють обов'язок працівника відповісти (понести покарання) за дисциплінарний проступок, передбачений нормою трудового права [14, с. 364], осуд поведінки працівника шляхом оголошення йому владою роботодавця дисциплінарного стягнення [15, с. 266].

На думку Г. Г. Петришиної-Дюг, дисциплінарну відповідальність можна визначити як обов'язок працівників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку в порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством [2, с. 40]. Причому дисциплінарною відповідальністю працівників можна вважати передбачений нормами трудового права особливий правовий стан суб'єктів охоронних правовідносин, який виявляється в тому, що роботодавець дає негативну оцінку протиправній поведінці працівника та реагує на неї визначеними законом примусовими заходами [16, с. 730].

На думку В. А. Козлова, суттєвим недоліком сучасного розуміння дисциплінарної відповідальності є ігнорування факту, що відповідальність може містити в собі можливість протилежних наслідків правового впливу – схвалення, заохочення, виправдання [17, с. 357].

З іншого боку, Л. О. Сироватська, хоча й не заперечує важливості питання про дослідження позитивної відповідальності прибічниками цієї теорії, усе ж дотримується такого погляду: в дисциплінарній відповідальності не може існувати позитивного аспекту з тієї причини, що у трудовому праві, на відміну від інших галузей права, обов'язок виконувати всі трудові обов'язки (і норми права, що їх закріплюють) прямо сформульований у вигляді обов'язку дотримуватись дисципліни праці, а тому немає потреби запроваджувати ще одну правову категорію, яка по суті дублює цей обов'язок [18, с. 27–28]. Водночас, необхідно зауважити, що вказане вище бачення проблеми залишає поза увагою позитивні моменти дисциплінарної відповідальності – передбачені свідомою й активною правомірною поведінкою елементи морального, стимулюючого та організаційного порядку.

Звідси, позитивний і негативний аспекти дисциплінарної відповідальності діалектично взаємопов'язані та нерозривні один з одним: чим вище рівень дисциплінарної відповідальності в позитивному сенсі, тим рідше виникає негативна дисциплінарна відповідальність [16, с. 732].

На підставі вищевикладеного можна сформулювати такі особливі риси дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві: владний осуд протиправної поведінки працівника; скоєння дисциплінарного проступку як підстава для настання дисциплінарної відповідальності; негативні наслідки особистого характеру для правопорушника.

У контексті розкриття сутності дисциплінарної відповідальності потрібно вказати також на те, що ряд об'єктивних і суб'єктивних передумов обумовлюють існування останньої. Дисциплінарна відповідальність можлива за умови поперічного пред'явлення до поведінки працівника закріплених

у нормах права вимог, що визначають певні межі поведінки (об'єктивна передумова), встановлених на рівні законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних актів організації спільного процесу праці, трудового договору.

При цьому в Бельгії та Японії діє правило, згідно з яким усі різновиди дисциплінарних правопорушень повинні бути вичерпно зафіксовані в нормативних правових актах. У Великобританії, ФРН, Австрії, Швейцарії, хоча й вимагається, щоб різновиди дисциплінарних правопорушень, по можливості, були повністю визначені, але вважається, що встановлення та фіксація всіх дисциплінарних проступків неможливі, і тому, як виняток, роботодавець має право притягати до відповідальності за проступок, який не було визначено в нормативних актах. У США, Канаді, Франції, Австралії дисциплінарна відповідальність допускається й за проступок, що не зафіксований у нормативних актах, оскільки в цих країнах переважає думка, що неможливо дати вичерпний перелік дисциплінарних правопорушень, тому що на практиці вони мають незліченне число форм і виявів [19, с. 179].

Причому, на думку Н. Б. Болотіної, правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження [20, с. 440].

Тобто, дисциплінарна відповідальність в інформаційному праві – це встановлений на рівні норм трудового, адміністративного, інформаційного права особливий правовий стан суб'єктів дисциплінарних правовідносин, що визначає обов'язок правопорушників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку та направлений на забезпечення реалізації у порядку та на умовах, передбачених законодавством, суб'єктивних прав та обов'язків відповідних суб'єктів.

Фактично підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок – протиправне, винне (умисне або необережне) діяння, що полягає в невиконанні чи неналежному виконанні покладених законодавством обов'язків, зловживанні або перевищенні прав, порушенні заборон чи обмежень.

Загальна дисциплінарна відповідальність в інформаційному праві може стосуватися тих працівників, трудова функція яких відповідно до умов трудового договору пов'язана із забезпеченням обігу інформації, виконанням інших обов'язків у сфері здійснення діяльності в інформаційному просторі.

У цьому контексті однією з найбільш дискусійних проблем загальної дисциплінарної відповідальності є питання про види дисциплінарних стягнень. У статті 147 чинного КЗпП передбачено лише два види заходів стягнення – догану та звільнення.

Звичайно, перелік дисциплінарних стягнень не повинен бути безмежно довгим, але з метою здійснення диференціації заходів дисциплінарного стягнення залежно від ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, міри вини порушника тощо для досягнення соціальної справедливості та запобігання свавіллю роботодавця необхідно розширити перелік дисциплінарних стягнень.

Так, спираючись на російський досвід, а саме: закріплення у статті 192 Трудового кодексу Російської Федерації зауваження як одного з за-

гальних дисциплінарних стягнень, доцільно віднести зауваження до видів дисциплінарних стягнень у КЗпП України. Зокрема, у ч. 1 статті 400 проекту

Трудового кодексу Російської Федерації встановлено, що дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана та звільнення.

З іншого боку, можуть виникати труднощі при практичній диференціації таких видів дисциплінарного стягнення, як зауваження та догана, оскільки навіть у проекті Трудового кодексу Російської Федерації не міститься їх законодавчого визначення. Ураховуючи те, що у тлумачних словниках надається лексико-семантичне розрізнення відповідних понять за філологічним спрямуванням, законодавець у разі розширення переліку дисциплінарних стягнень повинен надати чітке визначення вказаних вище понять, яке не залишало би двозначності.

Ураховуючи факультативний характер притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника за вчинення ним дисциплінарного проступку, та накладення на нього дисциплінарного стягнення, в літературі з трудового права висловлюється позиція щодо права роботодавця обмежитися застосуванням до порушника трудової дисципліни заходів впливу, що хоч і не є дисциплінарними стягненнями, однак можуть позитивно вплинути на нього (проведення бесіди між роботодавцем і порушником трудової дисципліни; попередження).

Також власник або уповноважений ним орган на підставі статті 152 КЗпП України має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Тобто, особливостями спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників є більш широкий зміст дисциплінарного проступку та суворіші санкції.

Її характерними рисами можна вважати такі: обмежена сфера та коло суб'єктів її застосування; особливі заходи дисциплінарного впливу (як правило,

більш жорсткі стягнення); визначене коло суб'єктів, які можуть її застосовувати; особливий порядок накладення та оскарження дисциплінарних стягнень; наявність спеціальних нормативних актів [21, с. 192].

Фактично спеціальна дисциплінарна відповідальність окремих суб'єктів інформаційних правовідносин застосовується щодо працівників, на яких поширюється дія статутів і положень про дисципліну, що визначають загальні обов'язки відповідних працівників, заходи дисциплінарного стягнення та коло осіб, уповноважених їх застосовувати, порядок накладення й оскарження цих стягнень. Її особливостями є більш широкий зміст дисциплінарного проступку та суворіші санкції.

Висновки. Дисциплінарна відповідальність – це встановлений на рівні норм трудового, адміністративного, інформаційного права особливий правовий стан суб'єктів дисциплінарних правовідносин, що визначає обов'язок правопорушників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку та направлений на забезпечення реалізації у порядку та на умовах, передбачених законодавством, суб'єктивних прав та обов'язків відповідних суб'єктів.

Для формулювання об'єктивного визначення дисциплінарного проступку потрібно розкрити його склад, оскільки наявність у діяннях працівника ознак складу дисциплінарного проступку фактично і є підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві є дисциплінарний проступок – протиправне, винне (умисне або необережне) діяння, що полягає в невиконанні чи неналежному виконанні покладених законодавством обов'язків, зловживанні або перевищенні прав, порушенні заборон чи обмежень.

Наразі існують два види дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві: загальна і спеціальна.

Список літератури:

1. Янчук В. З. Поняття дисципліни праці та дисциплінарного проступку в колгоспному праві. Вісник Київського університету ім. Т. Г. Шевченка / В. З. Янчук // – Серія економіки та права. – 1962. – № 5. – Вип. 2. – 99–105 с.
2. Петришина-Дюг Г. Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : поняття та принципи. Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича : зб. наук. праць. – Правознавство. – 2008. – Вип. 461. – 39–43 с.
3. Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров, Г. К. Москаленко // – М., 1947. – 368 с.
4. Александров Н. Г. Социалистическая дисциплина труда / Н. Г. Александров // – М., 1948. – 14 с.
5. Гершанов Е. М. Социалистическая дисциплина труда / Е. М. Гершанов // – М., 1960. – 141 с.
6. Гуляев Г. И. Дисциплина труда рабочих и служащих / Г. И. Гуляев // – Кишенев, 1961. – 47 с.
7. Кафтановская А. М. Дисциплина труда у СССР / А. М. Кафтановская, Р. З. Лившиц // – М., 1959. – 80 с.
8. Левиант Ф. М. Социалистическая дисциплина труда / Ф. М. Левиант // – Л., 1957. – 36 с.
9. Гуляев Г. И. Правовое регулирование социалистической дисциплины труда рабочих и служащих / Г. И. Гуляев, Л. Э. Лунгу // – Кишенев, 1962. – 86 с.
10. Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии / О. В. Смирнов // – М., 1968. – 184 с.
11. Абрамова О. В. Санкции в советском трудовом праве : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук / О. В. Абрамова // – М., 1977. – 18 с.
12. Тимонов Н. А. Трудовой распорядок на предприятии / Н. А. Тимонов // – М., 1954. – 118 с.
13. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская // – М., 1974. – 184 с.
14. Трудовое право России ; под ред. О. В. Смирнова. – М., 1996. – 600 с.
15. Ветрова Г. Н. Уголовно-процессуальная ответственность / Г. Н. Ветрова // – М., 1987. – 113 с.
16. Курс порівняльного трудового права : підручник ; за ред. акад. А. Р. Мацюка. – Х., 2011. – 980 с.
17. Теория государства и права : учебник ; под ред. А. И. Королева и Л. С. Явича. – Л., 1982. – 382 с.
18. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская // – М., 1990. – 179 с.
19. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебн. для вузов. – М., 1999. – 728 с.
20. Болотина Н. Б. Трудовое право України : підручник / Н. Б. Болотина // – 4-е вид. – К., 2006. – 725 с.
21. Дмитренко Ю. П. Трудовое право України : навч. посіб. / Ю. П. Дмитренко // – К., 2004. – 288 с.

Демьянчук Ю.В.

Коммунальное высшее учебное учреждение Киевского областного совета
«Белоцерковский гуманитарно-педагогический колледж»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ О ТРУДЕ

Аннотация

В данной статье раскрыто место процесса привлечения к дисциплинарной ответственности за правонарушения в сфере действия информационного права в правовой реальности. Он проанализирован как вид юридического процесса. Разработаны научные подходы к его совершенствованию.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, информационное право, деликт, дисциплинарный проступок, санкции, принудительные меры.

Demyanchuk Y.V.

Communal Higher Educational Establishment of Kyiv Regional Council the Humanities
«Pedagogical College of Bila Tserkva»

CURRENT PROBLEMS IN THE DISCIPLINARY LIABILITY LAW OF UKRAINE ON WORK

Summary

The article describes a process of disciplinary proceedings for an offense within the scope of information law in legal reality. It is analyzed as a form of legal process. Scientific approaches to its improvement are developed.

Keywords: disciplinary responsibility, information law, tort, offense, sanctions, coercive measures.

УДК 347.73:332.1

ФІНАНСОВА САМОСТІЙНІСТЬ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ: ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Козинець І.Г.

Чернігівський національний технологічний університет

У статті розглянуто сутність та правове забезпечення самостійності місцевих бюджетів. Проаналізовані проблеми фінансової самостійності місцевих бюджетів, що становлять загрозу їх фінансовій безпеці. Визначено шляхи та пропозиції щодо зміцнення фінансової спроможності місцевого самоврядування.

Ключові слова: самостійність бюджетів, фінансова самостійність місцевих бюджетів, джерела доходів місцевих бюджетів, міжбюджетні трансферти, фінансова децентралізація.

Постановка проблеми. Економічний та соціальний розвиток будь-якої країни значною мірою залежить від розвитку її територій. Це, в свою чергу, потребує відповідного фінансового забезпечення, що реалізується через формування місцевих бюджетів. Підвищення значення місцевих бюджетів у реалізації соціального й економічного регулювання є визначальним чинником подальшого розвитку країни. Актуальність проблеми формування доходів місцевих бюджетів і використання їхніх коштів зростає в умовах фінансово-економічної кризи. Забезпечення місцевого самоврядування стабільними та достатніми фінансовими ресурсами є запорукою становлення дієздатної та ефективної місцевої влади. Причому без фінансової самостійності місцевих бюджетів з її численними складовими і врахування податкового потенціалу кожної території, побудова й розвиток ефективної національної економіки неможливі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепції та проблемні питання державного і місцевих бюджетів, міжбюджетних відносин, забезпечення фінансової самостійності місцевих бюджетів досліджували вітчизняні науковці та практики, зокрема О.Д. Василик, Л.К. Воронова, А.Є. Бурячен-

ко, М.П. Палій, В.І. Кравченко, М.П. Кучерявенко, І.О. Луніна, О.А. Музика-Стефанчук, К.В. Павлюк, Ю.В. Пасічник, І.Я. Чугунов, С.І. Юрій та ін.

Проте, і на сьогоднішній день існує багато невирішених проблем у сфері забезпечення фінансової самостійності місцевих бюджетів, що потребує подальшого дослідження.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є висвітлення проблем фінансової самостійності місцевих бюджетів та шляхів їх вирішення як об'єктивної передумови успішного економічного і соціального розвитку України та зміцнення місцевого самоврядування.

Виклад основного матеріалу. В Україні самостійність бюджетів ґрунтується на нормах Конституції України та закріплена ст. 7 БКУ [1], згідно з якою Державний бюджет України та місцеві бюджети є самостійними. Водночас з цим, більша частина фінансових ресурсів України акумулюється в Державному бюджеті. У зв'язку з тим, що практично всю законодавчу базу щодо формування доходів місцевих бюджетів формує держава, а також визначає обсяги доходів і розрахункові показники, обсяги трансфертів, її роль у формуванні доходів місцевих бюджетів зростає з кожним роком [2, с. 15].