

11. Тимченко Г. П. Підстава позову в цивільному процесі // Вісник Верховного Суду України. – 2004. – № 10. – С. 36 – 39.
12. Цивільний процес України: Академічний курс: Підручник / За ред. С. Я. Фурси. – К.: Видавець Фурса С. Я.: КНТ, 2009. – 848 с.
13. Чечот Д. М. Постановления суда первой инстанции по гражданским делам. – М.: Госюриздат, 1958. – 166 с.
14. Чечот Д. М. Участники гражданского процесса. – М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1969. – 191 с.
15. Штутин Я. Л. Предмет доказывания в гражданском процессе. – М.: Госюриздат, 1963. – 186 с.
16. Якубов С. А. Права и обязанности сторон в советском гражданском процессе: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / Ленинградский государственный университет им. А. А. Жданова. – Л., 1961. – 15 с.

Форманюк В. В., НУ "ОЮА"

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

В статье анализируется правовая природа дисциплинарной ответственности в положительных и отрицательных аспектах. Автор статьи определяет общие признаки дисциплинарной ответственности как вида юридической и социальной ответственности. Автор статьи высказывает свое видение понятия дисциплинарной ответственности.

In the article legal nature of disciplinary responsibility is analysed in positive and subzero aspects. The author of the article determines the general signs of disciplinary responsibility as a type of legal and social responsibility. The author of the article offers the vision of concept of disciplinary responsibility.

На практиці застосування до окремих працівників таких методів забезпечення трудової дисципліни, як виховання, переконання та заохочення, не дає бажаних результатів. У таких випадках застосовується метод примусу шляхом застосування різних заходів дисциплінарного впливу.

Як слушно зазначає В. І. Щербина, в Україні динамічно розвивається ринкові відносини, а тому слід належним чином замислитися над юридичною конструкцією дисциплінарної відповідальності працівників [14, С. 294]. Тому головна мета, яка має бути запроваджена в норми про дисциплінарну відповідальність працівників, – це ефективний вплив на стан дисципліни працівників за належного рівня гарантій для них у разі притягнення до відповідальності. **Актуальність статті**

обумовлена відсутністю теоретичних досліджень питань правової природи дисциплінарної відповідальності.

Наукова новизна статті обумовлена глибоким дослідженням правової природи дисциплінарної відповідальності, в рамках якого надане нове визначення дисциплінарної відповідальності.

Мета статті визначити правову природу дисциплінарної відповідальності крізь призму соціальних відносин.

Ступінь дослідження проблеми. Дослідження ґрунтується на працях таких визначних вчених як Чанишева Г. І., Венедиктов В. С., Болотіна Н. Б., Пилипенко П. Д., Бойко М. Д., Дмитренко Ю. П., Щербина В. І.

Зміст роботи. Піднімаючи питання трудової відповідальності або дисциплінарної відповідальності, що, по суті, є одним поняттям, слід погодитися з багатьма авторами, які у своїх роботах відзначають, що дисциплінарна відповідальність є однією із видів юридичної відповідальності [10, С. 352; 8, С. 440; 9, С. 214; 12, С. 190; 7, С. 202], отже, їй властиві всі риси, які характерні для юридичної відповідальності.

Окреслюючи поняття дисциплінарної відповідальності, необхідно визначити найважливіші ознаки її як різновиду юридичної відповідальності.

По-перше, дисциплінарна відповідальність в українському праві [див.: 1; 2; 3; 4; 5; 6], з одного боку, є особливим видом юридичної (правової) відповідальності, а з іншого – частиною дисциплінарного примусу. Остання складається з трьох частин:

- заходи відповідальності;
- запобіжні заходи (зняття з варті та ін.);
- заходи відновлення (матеріальної відповідальності).

По-друге, дисциплінарна відповідальність регулюється трьома галузями права: трудовим, виправно-трудовими і адміністративним. Особливість її правової основи і в тому, що вона регулюється не тільки законами, а й підзаконними актами, і в тому, що в ній дуже мало складів правопорушень (наприклад, прогул).

По-третє, дисциплінарна відповідальність настає за дисциплінарні проступки, а у випадках, встановлених законами, і за адміністративні правопорушення і навіть у зв'язку зі злочином (звільнення осіб, які вчинили злочини, пов'язані з роботою).

По-четверте, дисциплінарна відповідальність полягає у застосуванні дисциплінарних стягнень. І найчастіше застосовуються заходи морально-правового впливу (догана, попередження про часткову невідповідність посаді та ін.)

По-п'яте, дисциплінарні стягнення накладаються на членів організованих легальних колективів.

По-шосте, дисциплінарні стягнення накладаються керівниками відповідних колективів або вищестоящими керівниками. З цього правила є кілька винятків. Наприклад, на військовослужбовців дисциплінарні стягнення накладаються не тільки їх командирами, але і комендантами гарнізонів.

По-сьоме, порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності регулюється правовими нормами. Зокрема, ними передбачено, що у особи, яка притягається до відповідальності, повинні бути взяті пояснення; стягнення оформлюється наказом, з яким винний повинен бути ознайомлений і який він має право оскаржити у вищестоящего керівника або в суді.

Самостійність та своєрідність дисциплінарної відповідальності працівників обумовлюється рядом обставин. У правовій державі всі суб'єкти трудових відносин повинні чітко усвідомлювати весь спектр прав, які їм надаються, обов'язків, які на них покладаються, а також можливість притягнення до юридичної відповідальності за протиправні дії. Таке твердження ґрунтується на вимогах ст. 68 Конституції, відповідно до якої кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності [14, С. 294].

Юридична відповідальність як різновид соціальної відповідальності також має певні об'єктивні й суб'єктивні передумови свого існування. Об'єктивною передумовою соціальної відповідальності є суспільна природа людини та урегульованість суспільних відносин соціальними нормами, а суб'єктивною передумовою є свобода волі людини. Існування в рамках людської спільноти породжує появу соціальних норм, що регулюють відносини, які повторюються щодня між членами суспільства. Встановлення взаємних прав і обов'язків членів будь-яких організацій неможливе без системи загальнообов'язкових норм або правил поведінки. Діяння особи, які не відповідають правилам, що пред'являються в суспільстві, тягнуть відповідальність порушника.

Тобто, відповідальність можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, які сформульовані у відповідних нормах. У соціальних нормах відображається колективна воля, а відповідальність є наслідком недотримання цих норм. Це реакція на діяння особи з боку соціальної організації, яка встановила ці норми.

Таким чином, при характеристиці юридичної відповідальності необхідно враховувати ознаки, що визначають соціальну відповідальність. Виділяють два аспекти соціальної відповідальності – позитивний (активний, перспективний) і негативний (ретроспективний).

Як вид соціальної відповідальності юридична відповідальність характеризується єдністю позитивного і негативного аспекту її реалізації. Отже, у зміст дисциплінарної відповідальності входить позитивний і негативний аспект її реалізації з відмітними, власними ознаками, характеризуючи даний вид відповідальності.

У науці найбільш дослідженим, опрацьовуваним та поширеним є традиційний ретроспективний аспект, який передбачає юридичну відповідальність тільки за правопорушення [див., наприклад: 10, С. 352-357; 8, С. 438-447; 9, С. 214-226; 12, С. 190-192; 7, С. 202-207]. Вважаю, що поняття позитивної і негативної відповідальності не повинні протиставлятися одне до одного, а повинні розглядатися в єдності.

У юридичній літературі і в науці трудового права позитивна дисциплінарна відповідальність взагалі не досліджувалася. Однак, в останній час відзначається тенденція активізації досліджень позитивного аспекту юридичної відповідальності, в тому числі в сфері трудового права [11].

Відповідальність являє собою зв'язок між двома суб'єктами, при якій одна сторона (суб'єкт відповідальності), володіючи свободою волі та вибору, зобов'язується в силу свого статусу будувати поведінку відповідно до очікуваної моделі, а інша сторона (інстанція відповідальності) контролює, оцінює таку поведінку і (або) його результати, а в разі негативної оцінки і наявності вини вправі певним чином відреагувати на це. Суб'єкти трудових правовідносин при укладенні трудового договору беруть на себе права та обов'язки вільно. Будь-яка посадова особа, яка здійснює керівництво над певною ділянкою роботи, весь час несе відповідальність за те, щоб робота виконувалася успішно та ефективно.

Позитивний аспект дисциплінарної відповідальності можна визначити як правовий обов'язок суб'єкта трудових правовідносин (носія певного статусу) діяти відповідно до вимог трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права. Юридична відповідальність лежить на особі, яка несе в силу закону обов'язок весь час, протягом якого цей обов'язок підлягає виконанню.

У зв'язку з цим необхідно вважати, що позитивний аспект реалізації дисциплінарної відповідальності має закріплення в трудовому зако-

нодавстві та інших нормативних правових актах, які містять норми трудового права.

Таким чином, наведений вище перелік особливостей дисциплінарної відповідальності дозволяє сформулювати поняття.

Так, дисциплінарна відповідальність – це врегульоване правовими нормами застосування керівниками легальних колективів дисциплінарних стягнень, що накладаються на членів цих колективів за вчинення дисциплінарних проступків, що оформлюється наказом.

Література:

1. Кодекс законів про працю України. – Х.: "Одіссей", 2005.
2. Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної ради України за № 1796-XII від 06.11.1991 року // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 4. – Ст. 15.
3. Дисциплінарний статут митної служби України, затверджений Законом України за № 2805-IV від 06.09.2005 року // Відомості Верховної Ради. – 2005. – № 42. – Ст. 467.
4. Статут про дисципліну робітників зв'язку, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України за № 877 від 30.07.1996 року // Інфодіск. – 2009. – № 9.
5. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України за № 55 від 26.01.1993 року // Інфодіск. – 2009. – № 9.
6. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України за № 294 від 13.03.2002 року // Інфодіск. – 2009. – № 9.
7. Бойко М. Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2008.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2004.
9. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. – Харьков: Консум, 2004.
10. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009.
11. Колосовский А. В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект // Трудовое право. – 2007. – № 8. – С. 86-91.
12. Основи трудового права України: курс лекцій / За ред. П. Д. Пилипенка. – Львів: Магнолія, 2008.
13. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины. – Х.: Одиссей, 2001.
14. Щербина В. І. Трудове право: Підручник / За ред. Венедіктова В. С. – К.: Істина, 2008. – С. 294.