частина: [підручник: у 2 кн.] / М. В. Корнієнко, Б. В. Романюк, І. М. Мельник та ін. ; за заг. ред. О. М. Джужи. – К. : Юрінком Інтер. – 2001. – 480 с.

ЧЕРНОП'ЯТОВ С. В., *викладач кафедри цивільно-правових дисциплін*
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СТАНУ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ПОКАРАНОСТІ

Дослідження правових питань дисциплінарної відповідальності, сутності та змісту її основного діючого елементу – дисциплінарних санкцій (стягнень) – рано чи пізно ставить перед дослідниками питанням так званого стану дисциплінарної покараності. Однак, на жаль, це правове явище ще не ставало самостійним предметом ґрунтовних досліджень в науці трудового права.

Вчення про стан правової покараності як такий розвивається в межах загальної теорії права. Традиційно та небезпідставно вважається, що стан покараності притаманний передусім каральним (штрафним) різновидам відповідальності [11, с. 90]. Однак, правильніше було б, на нашу думку, говорити про те, що вони притаманні каральним (штрафним) різновидам відповідальності, заснованим на відносинах влади-підпорядкування (кримінальній, адміністративній, дисциплінарній). Адже, наприклад, каральна цивільно-правова відповідальність (штраф, пеня) не характеризуються станом покараності.

Стан покараності випливає із застосування заходів відповідальності (санкцій), передбачає певні невигідні зміни у правовому становищі особи і має триваючий характер. Характерною ознакою стану покараності є його строк, визначений законом, триваючий характер[11, с. 90].

Найбільш розробленим є кримінально-правове вчення про стан покараності (судимість). Розглянувши кілька доволі усталених визначень судимості, можна в загальних рисах з'ясувати сутність стану покараності. Так, судимість визначають як правовий стан особи, створений реалізацією кримінальної відповідальності, що виникає внаслідок засудження винної особи

© Черноп'ятов С. В., 2013

обвинувальним вироком суду за вчинення нею злочин до покарання, який виступає підставою для державного осуду і застосування до нього передбачених законом на протязі певного, законом установленого перебігу часу, обмежень та втрат і відіграє роль сприяючого засобу досягнення і закріплення цілей покарання [4, с. 22].

Адміністративно-правова наука також приділяє увагу стану адміністративної покараності. Стан адміністративної покараності так само розглядається як новий несприятливий елемент правового статусу особи, який виникає у зв'язку із застосуванням до неї адміністративного стягнення на певний строк [16, с. 25]. Правове значення зазначеного стану полягає в тому, що вчинення до закінчення цього строку нового правопорушення тягне підвищену адміністративну відповідальність [1, с. 26].

В трудовому праві України стан дисциплінарної покараності характеризується наступними ознаками.

1. Виникає передусім у зв'язку із притягненням працівника до дисциплінарної відповідальності, накладенням на нього дисциплінарного стягнення. Стан покараності настільки тісно пов'язаний із відповідальністю, що іноді навіть застосовується в якості допоміжного критерію розмежування заходів відповідальності та інших заходів правового примусу [7, с. 153, 190; 2, с. 8; 3, с. 118–119; 10, с. 7].

Однак, стан дисциплінарної покараності – хоча і в обмеженому вигляді – виникає також і у зв'язку із застосуванням громадських стягнень, які не можна ототожнювати із дисциплінарною відповідальністю. Попереднє застосування громадських стягнень як альтернатива дисциплінарній відповідальності (ст. 152 Кодексу законів про працю України [6]) створює можливість застосування дисциплінарного звільнення за наступне порушення трудової дисципліни (п. 3 ст. 40 КЗпП України [6]).

2. Правовий зміст стану дисциплінарної покараності поділяється на загальний та спеціальний. На суб'єктів загальної дисциплінарної відповідальності поширюються такі правообмеження стану покараності: (1) у разі вчинення протягом строку дисциплінарної покараності нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване звільнення (п. 3 ст. 40 КЗпП України [6]); (2) протягом строку дисциплінарної покараності заходи заохочення до

працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 151 КЗпП України [6]).

Стан покараності може бути більш обтяжливим для спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності. Так, наприклад, згідно чинного законодавства про державну службу, черговий ранг не може бути присвоєний державному службовцю, до якого протягом останнього року застосовувалися дисциплінарні стягнення (п. 4 Положення про ранги державних службовців [14]). А після набрання чинності (01.01.2014) новим Законом України «Про державну службу» [13] протягом строку дисциплінарної покараності також не здійснюватиметься просування по службі у вигляді призначення державного службовця на вищі посади (ст. 32 цього Закону [13]). Крім того, строк дисциплінарної покараності не враховуватиметься при обчисленні строків вислуги для присвоєння чергового рангу державного службовця (абз. 2 ч. 7 ст. 27 цього Закону [13]).

За змістом стан дисциплінарної покараності, таким чином, суттєво відрізняється від стану адміністративної покараності та судимості.

Судимість має значно більше негативних правових наслідків, правообмежень. Судимість має не лише кримінально-правове значення (н., для кваліфікації майбутніх злочинів особи), але і загальноправове значення (н., заборона займати певні посади для осіб із судимістю) [4, с. 25–76]. Дисциплінарна покараність, навпаки, передбачає лише негативні наслідки у сфері трудових (службово-трудових) відносин (звичайно, якби дотримуватися позиції про адміністративно-правову галузеву належність службово-трудових відносин, можна було б вести мову і про адміністративно-правові наслідки стану дисциплінарної покараності. Ми, однак, пристаємо на пануючу в Україні позицію про трудову галузеву належність службово-трудових відносин). Цим вона схожа із адміністративною покараністю, яка, за загальним правилом (із деякими винятками (так, чинний (від 16.12.1993 № 3723-XII) і майбутній (від 17.11.2011 № 4050-VI) закони України «Про державну службу» передбачають неможливість прийняття на державну службу осіб, на яких протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного правопо-

рушення)), також має лише адміністративно-деліктне значення, яке полягає в тому, що вчинення нового проступку протягом строку адміністративної покараності може враховуватися при кваліфікації такого проступку.

3. Строк дії стану дисциплінарної покараності становить 1 рік як щодо загальної, так і щодо спеціальної дисциплінарної відповідальності. Цим він схожий зі станом адміністративної покараності, строк якого також є дорівнює 1 року.

Правове регулювання судимості, в свою чергу, передбачає значну диференціацію строків судимості, моменту початку їх перебігу та порядку обчислення.

Тут варто зазначити, що доречною є пропозиція Т. М. Лежнєвої про можливість диференціації тяжкості дисциплінарних стягнень шляхом встановлення різної тривалість стану покараності (наприклад, зауваження – 3 місяці, догана – 6 місяців, сувора догана – 12 місяців) [9, с. 285]. Такий підхід наразі може бути реалізований для систем спеціальних дисциплінарних санкцій, які передбачають одразу кілька заходів морально-правового впливу; а згодом – і для системи загальних дисциплінарних стягнень, до якої планується ввести санкцію «зауваження» (ст. 400 проекту Трудового кодексу України [15]).

З іншого боку, дисциплінарну покараність і судимість об'єднує можливість їх дострокового припинення (зняття). 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 (ч. 2 ст. 151 КЗпП України [6]).

Можливість дострокового припинення стану дисциплінарної покараності дає змогу індивідуалізувати дисциплінарну відповідальність на стадії реалізації конкретного заходу дисциплінарної відповідальності [Див.: 5, с. 164-168]. Це є вкрай важливим в умовах надзвичайно обмеженої різноманітності заходів загальної дисциплінарної відповідальності, коли індивідуалізувати дисциплінарну відповідальність на стадії вибору та накладення стягнення вкрай важко.

4. Однак, найбільш специфічною рисою стану дисциплінарної покараності, на нашу думку, є її функціональне навантаження

та характер функціонального взаємозв'язку і співвідношення із дисциплінарною санкцією.

Серед функцій стану покараності виділяють виховно-виправну, превентивну [11, с. 90, 138–139; 2, с. 8], каральну [8, с. 32]. За своїм призначенням стан покараності є ніби функціональним продовженням санкції. Особливого значення функціональна «допомога» стану покараності має для так званих «разових», «одномоментних» стягнень (покарань) [11, с. 138–139], до яких, зокрема, відносяться і морально-правові дисциплінарні стягнення (зауваження, догана, сувора догана). При їх застосуванні практично ототожнюються реалізація санкції і перебіг строку стану покараності [11, с. 129]. Функціональне навантаження цих стягнень практично повністю реалізується не ними самими, а станом дисциплінарної покараності [17, с. 205–206]. Яскравою ілюстрацією тісного взаємозв'язку таких дисциплінарних стягнень і стану покараності є текстуальне їх ототожнення у КЗпП України (ч. 3 ст. 151 КЗпП [6] строк дисциплінарної покараності називає «строком дії дисциплінарного стягнення»).

Каральна (штрафна) функція стану дисциплінарної покараності реалізується завдяки тим правообмеженням, які складають його зміст (неможливість заохочення, просування по службі, можливість застосування суворіших стягнень за нові проступки тощо).

Превентивна функція виконується станом дисциплінарної покараності як на загальному, так і на приватному рівні. Загальна превенція стану покараності практично невіддільна від загальної превенції дисциплінарної санкції: всі працівники утримуються від вчинення проступків, зокрема, тому, що усвідомлюють можливість застосування санкції та виникнення стану дисциплінарної покараності. Ефективність загальної превенції стану дисциплінарної покараності прямо залежить від обтяжливості змісту дисциплінарної покараності. Приватна превенція стану дисциплінарної покараності забезпечується, по-перше, можливістю застосування суворіших стягнень за нові проступки, а по-друге – можливістю дострокового припинення

стану дисциплінарної покараності за умови належної поведінки працівника.

Виховно-виправна функція стану дисциплінарної покараності опосередковується її впливом на свідомість працівника. Тут вкрай важливим є відчуття працівником справедливості, адекватності вчиненому проступку покарання і стану дисциплінарної покараності, що слідує за ним. Позитивному впливу на свідомість працівника найбільше сприяє своєчасне та справедливе застосування роботодавцем дострокового припинення стану дисциплінарної покараності. На жаль, не сприяє морально-виховній ефективності стану дисциплінарної покараності низький рівень диференціації санкцій загальної дисциплінарної відповідальності та відсутність диференціації строку дисциплінарної покараності.

Таким чином, дисциплінарній покараності притаманний доволі значний вияв усіх функцій стану правової покараності. Цим вона схожа із судимістю (Втім, інтенсивність каральної функції судимості не є сталою. З одного боку, у випадку застосування позбавлення волі на значний строк каральна функція судимості затьмарюється суворістю кримінального покарання. А з іншого, у випадку застосування м'якіших покарань (у вигляді штрафу, громадських чи виправних робіт) судимість може виявитися для засудженого значно більш обтяжливою, справляти більший каральний вплив, аніж кримінальне покарання. Інтенсивність же каральної функції дисциплінарної покараності є набагато стабільнішою) і відрізняється від адміністративної покараності (де переконливо переважає функція приватної превенції).

Підсумовуючи вищенаведене, можна зробити наступні висновки:

1. Стан дисциплінарної покараності – один із видів правової покараності (поряд із судимістю та адміністративною покараністю).

2. Стан дисциплінарної покараності відрізняється особливими підставами виникнення, змістом, тривалістю, а головне – функціональним навантаженням.

3. Дисциплінарній покараності притаманний доволі значний вияв усіх функцій стану правової покараності – виховно-

виправної, превентивної, каральної (штрафної). При цьому в окремих випадках функціональне навантаження дисциплінарної відповідальності як такої «переміщено» із санкції на стан покараності.

4. Стан дисциплінарної покараності можна визначити як тимчасову триваючу несприятливу зміну індивідуального правового статусу працівника, до якого було застосовано заходи дисциплінарної відповідальності або громадського стягнення, спрямовану на забезпечення виконання каральної (штрафної), превентивної та виховно-виправної функцій дисциплінарної відповідальності (її заходів).

Список літератури: 1. Адміністративна відповідальність в Україні : Навчальний посібник / за заг. ред. А. Т. Комзюка. – 2-е вид., перероб. і доп. – Харків: Ун-т внутр. справ, 2000. – 112 с. 2. Бахрах Д. Н. Вопросы системы административных наказаний / Д.Н. Бахрах // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2009. – № 7. – С. 7–13. 3. Ваганова І.М. Класифікація запобіжних заходів у трудовому праві України / І. М. Ваганова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 2. – С. 118–122. 4. Голіна В. В. Судимість: Монографія / В. В. Голіна. – Харків : «Харків юридичний», 2006. – 384 с. 5. Иванов А. А. Индивидуализация юридической ответственности. Правовые и психологические аспекты / А. А. Иванов. – М. : Издательство «Экзамен», 2003. – 192 с. 6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до N 50. – ст. 375. 7. Комзюк А.Т. Адміністративний примус в правоохоронній діяльності : дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.07 / А.Т. Комзюк. – Х., 2002. – 408 с. 8. Лапшина О.С. Основные подфункции охранительной функции права / О.С. Лапшина // Бізнес в законе. – 2010. – № 4. – С. 30–33. 9. Лежнєва Т.М. Питання ефективності санкцій трудового права / Т.М. Лежнєва // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ : Збірник наукових праць. – 2012. – № 2 (59). – С. 280-292. 10. Лежнєва Т. М. Санкції в трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнєва. – К., 2012. – 20 с. 11. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы) / О. Э. Лейст. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1981. – 239 с. 12. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490. 13. Про державну службу : закон України від 17.11.2011 № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – ст. 273. 14. Про затвердження Положення про ранги

державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 19.06.1996 № 658 [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=658-96-%EF 15. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/-webproc4_1?pf3511=46746 16. Старовикова И.Д. Фактическое основание административной ответственности за правонарушения в области финансов / И.Д. Старовикова // Научный вестник Омской академии МВД России. – 2008. – № 1. – С. 21–27. 17. Щербина В.І. Функції трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / В. І. Щербина. – Д., 2008. – 423 с.