
РОЗДІЛ VI. ЗЕМЕЛЬНЕ ПРАВО; АГРАРНЕ ПРАВО; ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО; ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО

УДК 349.6:349.225.65

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.36>

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЕКОЛОГІЧНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ

Швець О.М.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правових природоохоронних дисциплін
Національного університету водного господарства та природокористування,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8806-0646>

Пасічнюк В.Б.,

старший викладач кафедри спеціальних юридичних дисциплін
Національного університету водного господарства та природокористування

Швець О.М., Пасічнюк В.Б. Особливості застосування дисциплінарної відповідальності за екологічні правопорушення.

Інститут юридичної відповідальності в системі охорони навколишнього природного середовища є надзвичайно важливим елементом та, за умови його раціональності, основним інструментом правового впливу на захист довкілля.

В статті визначено та проаналізовано нормативно-правову базу України щодо застосування дисциплінарної відповідальності до працівників, які в результаті порушення трудової дисципліни завдають шкоди навколишньому природному середовищу.

Встановлено, що трудові обов'язки працівників у сфері використання природних ресурсів визначаються локальними кадровими нормативними актами, а забезпечення трудової дисципліни законодавець вбачає у мотивації працівників та застосуванні дисциплінарного впливу до несумлінних працівників.

На законодавчому рівні до несумлінних працівників, в тому числі і тих, трудова діяльність яких пов'язана із природокористуванням, визначається застосування лише двох видів дисциплінарних стягнень – догани або звільнення. При цьому конкретних пояснень щодо їх застосування закон не містить.

Визначено механізм застосування дисциплінарного стягнення, який включає:

1. Отримання пояснення від порушника трудової дисципліни.
2. Визначення виду дисциплінарного стягнення.
3. Призначення дисциплінарного стягнення.

При цьому встановлено, що визначений з норм закону порядок не містить чіткої вимоги щодо фіксації факту дисциплінарного проступку та збору доказів вини порушника. В той же час інформація щодо фіксації факту вчинення дисциплінарного проступку, а також докази вини порушника мають важливе значення у випадку звернення особи до суду з метою оскарження застосованого щодо неї стягнення.

Аналіз дослідженої нормативно-правової бази засвідчив, що визначення основних понять, які стосуються трудової дисципліни, її порушення та дисциплінарного стягнення (зокрема: «технологічна дисципліна», «дисциплінарний проступок» тощо) в Кодексі законів про працю відсутні.

Визначено, що законодавство України в сфері застосування дисциплінарних стягнень потребує удосконалення та посилення в частині його застосування щодо працівників, які своєю трудовою діяльністю здійснюють вплив на довкілля.

Ключові слова: навколишнє природне середовище, трудова дисципліна, технологічна дисципліна, дисциплінарне стягнення, дисциплінарний проступок.

Shvets O., Pasichnyuk V. Peculiarities of applying disciplinary responsibility for environmental illegal actions.

Legal responsibility in the system of environmental protection is an important element and the main tool of legal influence on environmental protection.

The article defines and analyzes the normative and legal framework of Ukraine regarding the

application of disciplinary liability to employees who, as a result of violation of labor discipline, cause damage to the surrounding natural environment.

It has been established that the labor duties of employees in the field of natural resource use are determined by minor personnel regulations, and the legislator sees the provision of labor discipline in the motivation of employees and the application of disciplinary influence to dishonest employees.

At the level of the law, only two types of disciplinary sanctions are applied to dishonest employees – reprimand or dismissal. At the same time, the law does not contain specific explanations regarding their application.

The mechanism for applying disciplinary sanctions has been determined, which includes:

1. Receiving an explanation from the violator of labor discipline.

2. Determination of the type of disciplinary sanction.

3. Appointment of disciplinary sanctions.

It was established that the procedure defined by the law does not require recording the fact of violation of labor discipline and gathering evidence of the violator's guilt. At the same time, information on recording the fact of a violation of labor discipline, as well as evidence of the violator's guilt, are important in the event that the violator appeals to the court to challenge the fine.

The analysis of the studied laws proved that the definition of the main concepts related to labor discipline, its violation and disciplinary punishment (in particular: «technological discipline», «disciplinary offense», etc.) in the Code of Labor Laws are absent.

It was determined that the legislation of Ukraine in the field of disciplinary punishment needs to be improved and strengthened in relation to employees who, through their work, have an impact on the environment.

Key words: natural environment, labor discipline, technological discipline, disciplinary punishment, violation of labor discipline.

Постановка проблеми. Важливою складовою системи правової охорони навколишнього природного середовища є інститут юридичної відповідальності за екологічні правопорушення, який виконує каральну, превентивно-виховну та компенсаційну функції. Відповідно до нормативно-правової бази України за екологічні правопорушення можливе застосування кримінальної, адміністративної, цивільної та дисциплінарної відповідальності.

Законодавство України достатньо чітко визначає особливості застосування адміністративної та кримінальної відповідальності за екологічні правопорушення та злочини прописуючи

конкретні дії, за вчинення яких КУпАП та ККУ передбачає каральні санкції. При цьому конкретики застосування дисциплінарного покарання у сфері використання та охорони природних ресурсів нормативно-правова база України не містить.

На нашу думку, трудова діяльність працівників підприємств, установ, організацій, які мають вплив на навколишнє природне середовище має бути чітко врегульованою. Адже негативний вплив на довкілля часто може мати невідворотні наслідки. Відтак у випадку реалізації трудових обов'язків, що пов'язані з можливим впливом на довкілля працівник повинен з усією відповідальністю ставитися до своєї праці, а у випадку вчинення неправомірної дії наслідком якої став негативний вплив на довкілля або виникла загроза негативного впливу – понести покарання.

Стан опрацювання цієї проблематики. Дослідження різних аспектів трудової дисципліни та дисциплінарної відповідальності здійснювали В.А. Багрій, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіков, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, М. Образцова, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Т.М. Фатхутдінова, В.В. Форманюк, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші. Поряд з цим дослідженням загальних засад юридичної відповідальності за правопорушення у сфері охорони природних ресурсів теж займалася значна кількість вчених. Зокрема В.І. Андрейцев, Г.І. Балюк, А.П. Гетьман, І.І. Каракаш, Н.Р. Кобецький, В.Л. Мунтян, О.О. Погрібний, Ю.С. Шемшученко, М.В. Шульга та інші. Однак, правове регулювання дисциплінарної відповідальності у сфері використання та охорони навколишнього природного середовища і досі залишається поза увагою у юридичній літературі.

Метою нашого дослідження є визначення особливостей, місця та функцій застосування дисциплінарної відповідальності в системі юридичної відповідальності за екологічні правопорушення.

Виклад основного матеріалу. Можливість застосування дисциплінарної відповідальності за порушення законодавства України про охорону навколишнього природного середовища передбачена статтею 68 Закону України № 1264-ХІІ від 25.06.1991 Про охорону навколишнього природного середовища.

Загальні засади застосування дисциплінарної відповідальності визначено Кодексом законів про працю України (ст. 147-152). Відповідно до ст. 147 КзпП України дисциплінарна відповідальність застосовується до працівника за порушення трудової дисципліни, яким вважається певний дисциплінарний проступок, що суперечить правилам поведінки на виробництві. Врегулювання трудової дисципліни унормовується ст. 142 КзпП України, яка визначає, що: «трудоий розпоря-

док на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил. У деяких галузях економіки України для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну [2]». Варто зазначити, що в Україні наразі не існує нормативно затверджених Типових правил внутрішнього розпорядку, окрім правил для державних службовців [3] та для деяких галузей виробництва (наприклад працівників транспорту, працівників гірничих підприємств та ін.). Загалом їх наявність чи відсутність для нашого дослідження не є принциповою, оскільки такими правилами, зазвичай, прописано організаційні особливості трудової діяльності. У нашому ж випадку очевидно, що застосування дисциплінарної відповідальності у сфері охорони навколишнього природного середовища можливе за умови, якщо трудова діяльність працівника стосується власне використання навколишнього природного середовища, тобто певна трудова поведінка може мати вплив на довкілля, а саме, від дій працівника може залежати стан навколишнього природного середовища. У цьому випадку саме статuti підприємств в загальному унормовують їх діяльність і визначають особливості трудової діяльності працівників. А конкретику щодо трудової поведінки кожного працівника (тобто конкретної посади) визначає, очевидно, трудовий договір між роботодавцем та працівником (або контракт), який визначає роботу працівника, умови її виконання, а також права, обов'язки і відповідальність сторін [2]. Окрім трудового договору трудові обов'язки працівників часто визначаються посадовими інструкціями, які є локальними кадровими нормативними актами і розробляються в межах одного підприємства (установи) для кожного працівника. Проте варто зазначити, що їх зміст та порядок застосування не визначено законом про працю.

Яке ж місце посідає дисциплінарна відповідальність в системі юридичної відповідальності за екологічні правопорушення? Яка її роль та значення? Щоб дати відповідь на поставлені запитання розберемо передумови формування та механізм застосування дисциплінарної відповідальності.

Передумовою застосування дисциплінарної відповідальності, як ми визначили раніше, є порушення трудової дисципліни. Вимога дотримання трудової дисципліни сформована статтею 139 КЗпП: «працівники зобов'язані додержувати трудової і технологічної дисципліни» [2]. Важливо зазначити, що поряд з поняттям трудової дисципліни фігурує термін «техно-

логічна дисципліна», тобто, як визначає Економічна енциклопедія, «безумовне дотримання необхідних вимог, які передбачаються технологічною картою (документацією) виготовлення, обробки, виробництва певного виду продукції, виробничих операцій» [4]. Тут увагу привертає той факт, що такий важливий термін як «технологічна дисципліна», як і багато інших, не визначено офіційно законодавством про працю.

Забезпечення трудової дисципліни законодавець вбачає у певній мотивації працівників, зміст якої викладений в ст. 140 КЗпП і включає створення сприятливих умов праці, гідну оплату, заохочення за сумлінну працю, а також застосування дисциплінарного впливу до несумлінних працівників (метод примусу) [4]. Разом з тим поряд з умовами, які має гарантувати підприємство законодавець нормами цієї ж статті пропонує роботодавцю виховувати своїх працівників, переконувати їх свідомо ставитися до виконання своїх професійних обов'язків.

Дисциплінарні стягнення у вигляді догани або звільнення передбачені нормою прямої дії статті 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни [4]. Поряд з цим ця стаття зазначає можливість застосування інших видів дисциплінарних стягнень (наприклад, пониження в посаді, позбавлення премій тощо), якщо такі передбачені статутом підприємства (установи) і положенням про дисципліну. Варто зазначити, що термін «технологічна дисципліна» в цій статті не застосовується, що на нашу думку, є неправильним, особливо з точки зору охорони навколишнього природного середовища. Адже саме порушення технологічних процесів дуже часто призводить до негативного впливу на навколишнє середовище. Тому застосування дисциплінарної відповідальності варто передбачити і за порушення технологічної дисципліни також.

Окрім того, ні зазначена 147 стаття КЗпП, ні будь яка інша не містять конкретних пояснень щодо застосування до порушника трудової дисципліни догани чи звільнення (за які саме вчинки).

На противагу очевидній недосконалості Кодексу законів про працю в частині застосування дисциплінарної відповідальності варто навести зразковий, на нашу думку, Закон України Про державну службу, який чітко та детально прописує поняття, термінологію та механізм застосування дисциплінарної відповідальності до державних службовців (Глава 2 статті 64–79) [5].

Механізм застосування дисциплінарного стягнення для пересічних працівників визначає стаття 149 КЗпП, з якої вбачається наступний порядок дій роботодавця:

1. Отримання письмового пояснення від порушника трудової дисципліни.

2. Визначення виду дисциплінарного стягнення із врахуванням ступеня тяжкості вчиненого проступку, заподіяної шкоди, обставин, за яких стався проступок та попередньої трудової поведінки працівника.

3. Застосування обраного дисциплінарного стягнення шляхом видачі наказу (розпорядження) і попередження працівника під розписку.

Із визначеного порядку напрошується висновок, що вимога фіксації самого факту дисциплінарного проступку законом упускається. У випадку настання негативного впливу на навколишнє природне середовище в результаті трудової діяльності фіксація факту проступку чи правопорушення є дуже важливим моментом, адже стан компонентів навколишнього природного середовища є дуже динамічним в часі. При цьому навіть незначний на перший погляд вплив, що перевищує гранично допустимі межі, може мати накопичувальний ефект та/або серйозні наслідки для людей чи довкілля. Незначний натяк на фіксування факту вчинення протиправного проступку містить стаття 148 КЗпП, яка зазначає, що: «дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення» [2].

Позитивним аспектом КЗпП є визначена статтею 152 можливість роботодавця «замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу» [2], що визначає демократичний підхід до даного питання і підсилює роль виховної функції дисциплінарної відповідальності.

Відтак, виходячи з проведеного аналізу механізму застосування дисциплінарних стягнень до працівників, можна зазначити, що основними його недоліками є:

1) відсутність чіткої вимоги щодо фіксації факту вчинення дисциплінарного проступку, яка б підтверджувалася доказами (письмове зізнання правопорушника, покази свідків, зафіксовані технічні показники приладів тощо);

2) відсутність чітких рекомендацій щодо застосування того чи іншого виду стягнень.

Інформація щодо фіксації факту вчинення дисциплінарного проступку разом з доказовою базою набуває особливої важливості за умови звернення особи, до якої застосоване дисциплінарне стягнення до суду з метою його оскарження (можливість оскарження дисциплінарного стягнення визначена статтею 150 КЗпП). Як правило, до суду, переважно, звертаються особи щодо яких було застосоване таке стягнення як звільнення з роботи. В цьому випадку суд, зазвичай, спирається на зафіксовані факти, що чітко вказують на вчинені працівником

порушення. Важливе значення при цьому мають статuti, положення про дисципліну, трудові договори, посадові інструкції, норми яких у першу чергу будуть порівнюватися судом із зафіксованою неправомірною поведінкою працівника з урахуванням доказовості вчиненого дисциплінарного проступку.

Окремо хочеться звернути увагу на термін «проступок». Він лише двічі вживається в Кодексі законів про працю, а саме – в статті 149, яка визначає порядок застосування дисциплінарного стягнення. При цьому визначення зазначеного терміну КЗпП не містить. Натомість Кодекс України про адміністративні правопорушення прирівнює поняття «проступок» до адміністративного правопорушення (стаття 9) [6], а Кримінальний кодекс України відділяє проступок від злочину і чітко визначає його (стаття 12, частини 1, 2) [7]. У сфері трудового права визначення терміну «дисциплінарний проступок» найбільш чітко дає Закон України № 889-VIII від 10.12.1015 Про державну службу, який статтею 65 (ч.1) визначає дисциплінарним проступком: «протиправну винну дію або бездіяльність чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення» [5]. Крім того, у ч.2 ст. 65 зазначеного закону чітко визначені види дисциплінарного проступку, який теоретично може вчинити державний службовець, а стаття 66 Закону України Про державну службу визначає види дисциплінарних стягнень і регламентує їх застосування залежно від конкретного проступку. Керуючись принципом аналогії та теорією трудового права можемо визначити поняття «трудоий проступок» як протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на трудовий порядок та/або технологічну дисципліну і за яку законом передбачено дисциплінарну відповідальність.

Висновки. Отже, враховуючи нормативно-правову базу застосування дисциплінарної відповідальності у сфері трудових правовідносин та проектуючи її на трудову діяльність, яка має потенційний вплив на використання та охорону навколишнього природного середовища, ми можемо зробити наступні висновки:

– законодавство України щодо застосування дисциплінарних стягнень має поверхневий характер, а його особливості визначено локальними нормативними актами;

– у сфері виробництва, що стосується впливу на навколишнє природне середовище (здійснення спеціального природокористування), на нашу думку, має бути прийняте Типове положення про трудову та технологічну дисципліну;

– застосування дисциплінарної відповідальності у сфері охорони навколишнього природного середовища має, передусім, виховну та попереджувальну мету;

– Кодекс законів про працю в частині дисциплінарної відповідальності потребує удосконалення щодо конкретизації ключових понять та механізму застосування дисциплінарних стягнень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України № 1264-XII від 25.06.1991. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1264-12#Text>.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n841>.
3. Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку: Наказ Національного агентства України з питань державної служби №50 від 03.03.2016 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text>.
4. Словопедія. Економічна енциклопедія. URL: <http://slovopedia.org.ua/38/53410/384790.html>.
5. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
6. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України №8073-X від 07.12.1984. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>.
7. Кримінальний кодекс України: Закон України №2341-III від 05.04.2001. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.