

УДК 347.823.4:347.824(045)

Пономаренко Ю. В.
Національний авіаційний університет, Київ

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АВІАЦІЙНОГО ПЕРСОНАЛУ В ЦИВІЛЬНІЙ АВІАЦІЇ

Стаття присвячена аналізу проблеми дисциплінарної відповідальності авіаційного персоналу цивільної авіації та наданні пропозицій щодо вдосконалення відповідних норм чинного законодавства.

Сьогодні спостерігається високий рівень розвитку авіації, але провідна роль в організації повітряного руху належить людині. Кожна ланка в ланцюзі цивільної пригоди або інциденту обумовлена помилкою, або порушенням з боку людини. Біля 80% авіаційних подій (аварії, катастроф) сталися в наслідок людського фактору [1]. Причинами часто є самовпевнене та несумлінне ставлення до виконання своїх службових обов'язків та порушення дисципліни праці.

Законодавство відносить повітряні судна, до об'єктів, які є джерелами підвищеної небезпеки. В ст. 1187 ЦК України, зазначено, що джерелом підвищеної небезпеки є діяльність, пов'язана з використанням, зберіганням або утриманням транспортних засобів, механізмів та обладнання, що створює підвищену небезпеку для особи [2].

Професійний відбір авіаційного персоналу може прогнозувати їх поведінку в певній ситуації. Процедура професійного відбору кандидатів на авіаційні посади складається з чотирьох базових елементів:

- оцінка характерологічних особливостей (сфера поведінки);
- оцінка вищих психічних функцій (когнітивна сфера);
- оцінка психофізіологічних процесів (емоційна сфера);
- оцінка командної взаємодії (сфера поведінки).

Цілями такого відбору є діагностика форм поведінки, які можуть впливати на ефективність і надійність професійної діяльності (наприклад, мотивація, дисциплінованість, організованість).

Важливим чинником, який здатний змусити представників авіаційного персоналу діяти правомірно є встановлення відповідальності за вчинення порушення. Залежно від різного ступеня суспільної небезпеки правопорушень у цивільній авіації встановлюють відповідальність:

- дисциплінарну;
- матеріальну;

- цивільну;
- адміністративну;
- кримінальну.

Питання дисциплінарної відповідальності зазвичай розглядаються фахівцями з адміністративного та трудового права. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності в сфері трудового права стало предметом досліджень таких науковців, як В.С. Венедиктов, Р.І. Кожушко С.І., Кондратьєв, А.Р. Мацюк, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, О.Т. Барабаш, Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, Г.С. Гончарова, П.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, П.Д. Пилипенко, М.П. Стадник, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін.

Трудове законодавство України розрізняє два види дисциплінарної відповідальності: загальну і спеціальну. Такий поділ, на думку Ю. Адушкіна, обумовлений трьома підставами: по-перше, включенням особи в той чи інший тип колективу; по-друге, належністю громадянина до організації певного виду (наприклад, особливо регулюється відповідальність працівників підприємств і установ систем різних транспортних міністерств, працівників прокуратури, суддів та ін.); по-третє, характером функцій, виконуваних особою в даній організації.

Загальна дисциплінарна відповідальність врегульована нормами КЗпП та правилами внутрішнього трудового розпорядку. Дія цих актів поширюється на всіх працівників за умови, що на них не поширюється дія норм, які передбачають спеціальну дисциплінарну відповідальність.

Заходи дисциплінарного стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження прямо закріплені в трудовому законодавстві. Стаття 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни передбачає застосування до працівника тільки одного з таких заходів стягнення: догани; звільнення.

У законодавстві про працю немає обмежень щодо підстав та періодичності застосування до-

гани як дисциплінарного стягнення. Звільнення працівника як вид дисциплінарного стягнення та підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може застосовуватись у випадках, що прямо передбачені КЗпП.

Дисциплінарні стягнення накладаються органом, якому надано право прийняття працівника на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду). За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки одне дисциплінарне стягнення.

Право вибору конкретного виду дисциплінарного стягнення належить роботодавцю. При обранні виду стягнення роботодавець має враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і попередню роботу працівника. Застосування дисциплінарного стягнення є правом, а не обов'язком роботодавця.

Стаття 152 КЗпП передбачає право роботодавця не застосовувати до працівника заходи дисциплінарної відповідальності, а винести питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо після виявлення проступку, але не пізніше 1 місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладено пізніше 6 місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець має взяти від порушника письмове пояснення. Відмова працівником дати письмове пояснення не є підставою неможливості застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення. В такому випадку роботодавець повинен скласти акт про зміст дисциплінарного проступку та відмову працівника дати пояснення з посиланням на свідків. Акт про відмову від дачі пояснення є належним доказом про додержання законодавчо-встановленого порядку звільнення при виникненні спору щодо правомірності застосування дисциплінарного стягнення.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Дострокове зняття дисциплінарного стягнення може вважатись своєрідним засобом заохочення до такого працівника. КЗпП не визначає мінімального терміну зняття дисциплінарного стягнення; воно може бути знято достроково в будь-який момент. Працівник, з якого

знято дисциплінарне стягнення, вважається таким, що не мав Дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Накладення дисциплінарного стягнення оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця та повідомляється працівникові під розписку у 3-денний строк з моменту ухвалення наказу.

Скоєння працівником дисциплінарного проступку перешкоджає сумлінному виконанню ним всього комплексу його посадових обов'язків, а також негативно впливає на членів трудового колективу, діяльність підприємства, установи, організації [7, с.264]. Порушення дисципліни вливаються у суттєві економічні і матеріальні втрати. Тому метою дисциплінарної відповідальності є попередження правопорушень та виховання у працівників свідомого додержання дисципліни праці.

Працівники цивільної авіації є суб'єктами трудових правовідносин і відповідно, вони не є винятком що до відповідальності за порушення, на них теж поширюються норми у порядку, встановленому Кодексом законів про працю України.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена тільки для конкретно визначених категорій працівників на підставі статутів та положень про дисципліну і спеціальних нормативних актів. Вона характеризується спеціальним суб'єктом дисциплінарного проступку, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарного стягнення. Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної ширшим змістом трудового правопорушення та суворішими заходами дисциплінарного стягнення чи впливу [9].

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями й іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися не тільки органом, який відає прийомом на роботу, а також і вищестоящими органами.

Притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не виключає можливості притягнення його до інших видів юридичної відповідальності: кримінальної, адміністративної, матеріальної. Так, відповідно до частини третьої

статті 130 КЗпП, матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Історично склалось, що у зв'язку із серйозністю та особливістю діяльності галузі цивільної авіації, крім загальних правових норм, які стосувались дисципліни праці та поширювались на всіх працівників галузі, у цивільній авіації були запроваджені і спеціальні норми, закріплені у статутах про дисципліну.

Так, ще на початку ХХ ст., у зв'язку зі швидким темпом розвитку авіаційної техніки та посиленням значення повітряного транспорту, в СРСР був введений у дію Статут внутрішньої служби цивільного повітряного флоту (травень 1932 р.) [6].

Із цього часу і до 1989 р. в галузі цивільної авіації крім правил внутрішнього трудового розпорядку були чинні і норми статуту про дисципліну [4]. Зараз у галузі цивільної авіації України відсутній статут або спеціальне положення про дисципліну і, відповідно, відсутня норма про застосування дисциплінарної відповідальності.

Для прикладу можна розглянути останній Статут про дисципліну працівників цивільної авіації, який нині не є чинним.

Порівняно із загальною дисциплінарною відповідальністю (встановленою КЗпП, правилами внутрішнього трудового розпорядку) Статутом про дисципліну працівників цивільної авіації були застосовані більш суворі види дисциплінарних стягнень. Було встановлено, що на працівників цивільної авіації за порушення дисципліни під час виконання службових обов'язків, а також за проступки, вчинені не під час виконання службових обов'язків, але в службових приміщеннях і на службових територіях, накладаються такі дисциплінарні стягнення: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; переміщення на нижчу посаду на той самий термін; звільнення від льотної роботи чи від управління повітряним рухом, а також від виконання іншої роботи, пов'язаної із забезпеченням безпеки польотів і переміщення на іншу роботу з урахуванням професії на термін до одного року; звільнення від займаної посади, пов'язаної з льотною роботою, з управлінням повітряним рухом чи з іншою роботою з забезпечення безпеки польотів, з вилученням чи без вилучення відповідного свідоцтва, з наданням роботи з урахуванням професії; звільнення.

Статутом про дисципліну працівників цивільної авіації було визначено спеціальне коло осіб,

які мають право накладати дисциплінарне стягнення. Наприклад, таке дисциплінарне стягнення, як усне зауваження, мав право застосовувати кожен керівник (у межах наданих йому дисциплінарних прав тільки на тих працівників, що були в нього в підпорядкуванні), а такі дисциплінарні стягнення, як зауваження, догана, сувора догана – тільки керівники, яким було надано право видання наказів (командири льотних загонів, керівники льотних підрозділів науково-дослідних інститутів, начальники цехів і ін.). Щодо всіх видів дисциплінарних стягнень, то їх могли застосовувати як керівники, котрі мали право прийняти на роботу даного працівника (керівники експлуатаційних підприємств, об'єднань, науково-дослідних інститутів, навчальних закладів і ін.), так і вищестоящі керівники.

Крім того, Статутом про дисципліну працівників цивільної авіації було визначено особливу процедуру накладення та оскарження дисциплінарних стягнень. Так, була встановлена норма про те, що вищестоящий керівник мав право скасувати, пом'якшити чи, навпаки, посилити в межах наданих йому прав дисциплінарне стягнення, накладене керівником нижчого рівня.

З вищеведеного можна зробити наступні висновки: у юридичній літературі поняття дисципліни праці як правової категорії розглядається в чотирьох аспектах: як один з основних принципів трудового права; як елемент трудового правовідношення; як інститут трудового права; як фактична поведінка, тобто рівень дотримання усіма працюючими на виробництві дисципліни праці.

Як інститут трудового права трудову дисципліну потрібно розуміти як сукупність правових норм, котрі регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи у праці. Що ж стосується відповідальності за винне невиконання трудових обов'язків, то норми, котрі передбачають дисциплінарну відповідальність працівника, утворюють окремий правовий інститут у трудовому праві.

Організаційні методи управління дисципліною праці в Україні в сучасний період все більше характеризуються науковим підходом до організації виробництва загалом. Сучасний правовий інститут дисципліни праці за змістом складається з правової регламентації прав та обов'язків учасників трудового процесу, стимулювання сумлінної праці.

Порядок поведінки, взаємодії між працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації в процесі здійснення трудової діяльності називається внутрішнім трудовим розпорядком.

Всі нормативно-правові акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, поділяються на дві групи: норми загального значення (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку та ін.); норми спеціального призначення, які враховують специфіку окремих галузей господарства, а також особливості праці певних категорій працівників (галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку; статuti про дисципліну; положення про дисципліну окремих категорій працівників та ін.).

З огляду на викладене та з урахуванням стану безпеки польотів і того, що сьогодні на людський фактор припадає майже 80 % авіаційних подій, що часто є наслідком поверхового та несумлінного ставлення осіб авіаційного персоналу до виконання своїх службових обов'язків, порушення ними дисципліни праці, можна стверджувати, що нині постала необхідність удосконалення діючого законодавства України щодо дисципліни праці в цивільній авіації через розробку та прийняття в установленому порядку Статуту про дисципліну авіаційного персоналу цивільної авіації України.

Діяльність у цивільній авіації висуває підвищені вимоги щодо організованості, злагоженості, чіткості й оперативності всіх служб підприємств, організацій і установ цивільної авіації, а також щодо сумлінного, точного і своєчасного виконання працівниками своїх службових обов'язків, наказів і розпоряджень керівників та виконання правил і норм, установлених законодавством. З метою підвищення відповідальності певних категорій працівників цивільної авіації, попередження значних негативних наслідків, настання яких пов'язано з невиконанням або виконанням неналежним чином цими працівниками своїх посадових обов'язків, потрібно запровадити спеціальні норми, викладені у статутах про дисципліну працівників цивільної авіації.

Стійкість дисципліни залежить від рівня правового виховання. В правовій практиці діє принцип: незнання закону не звільняє правопорушника від відповідальності; вчинивши правопорушення, не можна посилатися в своє виправдання на незнання закону. Таким чином, основна вимога будь-якого виду дисципліни - це найсуворіше виконання законів та інших, заснованих на законах нормативних та індивідуальних актів.

Список літератури

1. Рішення Колегії Міністерства транспорту України від 16.05.2003 р. № 14 «Про стан безпеки руху та заходи щодо його поліпшення на підприємствах транспорту! о-дорожнього комплексу» // Internet, <http://www.rada.gov.ua>
2. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради. 2003. – № 40-44. – С. 356.
3. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
4. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. – К: Вікар, 2006. – С. 441-447.
5. *Советское* трудовое законодательство. Подред. А. В.Ярко. – М.: Юрид. лет., 1987. – С. 264.
6. Приказ по гражданском увоздушному флоту от 7 мая 1932г. «Утверждении Устава внутренней службы гражданского воздушного флота» / Гражданская авиация, 1932 г.
7. *Перечень* утративши силу отдельнмх. решеньій правительста СССР по вопросам гражданской авиации, утвержден постановлением Совета Министров СССР от 14 сентября 1989 г. №754 // ВРУ. Управління комп'ютеризованих систем. – Т. 2. Законодавча база. – 2003 р.
8. *Хатурия Н. М.* Відповідальність дисциплінарна // Юридична енциклопедія: В 6 т. – К.:Українська енциклопедія, 1998. – Т. 1. – С. 432.
9. *Адушкин Ю.С.* Дисциплинарное производство. – Саратов, 1999. – 128 с.

*Науковий керівник – Бородін І. Л.,
д-р юрид. наук, проф.*