

- ва: витоки та шляхи історичного розвитку: Матеріали Четвертих Всеукр. іст. читань. — К.; Черкаси, 1994.
5. Малик Я. Українська козацька держава // Армія України. — 1994.
 6. Апапович О. М. Урядові службовці Гетьманщини — інтелегенція XVIII ст. // Український історичний журнал. — 1997. — № 2.
 7. Терлецький О. Історія Української держави: В 2 т. Т. 2. Козацька доба. — Л.: Пакл. фонду «Учітесь, брати мої», 1924.
 8. Смолій В. А. Українська козацька держава // Історія України. — 1996. — № 4.
 9. Мицик Ю. А. Іван Виговський // Володарі гетьманської булави: історичні портрети. — К., 1994.

УДК 349.2:331.109.32

І. В. Лагутіна

СТРАЙК ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

У сучасній практиці міжнародного регулювання праці склалося розуміння страйку як дій, які мають на меті домогтися від роботодавця зміни умов праці чи збереження цих умов у незмінному вигляді (якщо ініціатором цих змін є роботодавець).

Метою даної статті є відображення загальної характеристики розвитку законодавства про страйки, порядку їх проведення та виділення відмінностей страйку і самозахисту працівниками трудових прав та інтересів як неюрисдикційної форми їх захисту.

Оскільки трудовий договір спочатку розглядався як цивільно-правова угода, невиконання обов'язків за цією угодою визначалося правопорушенням, а колективне припинення праці — злочином. Слід відмітити, що після скасування кримінальної відповідальності за страйк останнє розглядалось як порушення працівниками зобов'язань, за які можливим було застосування дисциплінарних стягнень (штрафів, звільнення) [1, 51–52].

У період нової економічної політики припинення роботи використовувалося професійними спілками як на підприємствах приватної, так і державної форми власності. Однак в більшості випадків страйки були недостатньо організовані та нетривалі. На державних підприємствах страйки охоплювали більшу кількість працівників, але проводились рідше. Наприклад, у 1924 році зафіксовано всього 151 страйк з кількістю учасників 42 800 працівників. З них на приватних підприємствах було оголошено 111 страйків, у яких брало участь 6056 працівників. Основною причиною проведення страйків у державній промисловості була заробітна плата, а на приватних підприємствах — відмова роботодавця укладати колективний договір [2, 15, 16].

З припиненням нової економічної політики припинення роботи як спосіб вирішення трудового спору державою не визнавалося, а учасники страйку зазнавали переслідування у кримінально-правовому порядку.

І лише у 1989 р. Верховною Радою СРСР був прийнятий закон, який регулював порядок вирішення колективних трудових спорів і проведення страйку.

Право на страйк при умові його здійснення у відповідності з законами кожної країни закріплено в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (ст. 8). Відповідно до п. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) визнається право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Питання реалізації права на страйк не врегульоване конвенціями Міжнародної організації праці. Разом з тим в Принципах Міжнародної організації праці щодо права на страйк (Міжнародне бюро праці, Женева, 1998 рік) в розділі 3 «Працівники, які користуються правом на страйк, та ті, що вилучені з категорії наділених таким правом» інформується про те, що Комітет з питань свободи об'єднань вважає «життєво необхідними в буквальному значенні такі служби, в яких право на страйк може бути значно обмежене чи навіть заборонене: лікарняний сектор, служби енергопостачання, служби водопостачання, телефонні служби, служби спостереження за рухом повітряного транспорту» [3].

Проте ефективне здійснення права на свободу об'єднання, права на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів є неможливим у разі заборони страйків. Тому МОП непрямым шляхом визнала це право. А саме так: вважається, що право на страйк впливає із змісту Конвенції № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року, Конвенції № 98 про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 року, оскільки свобода об'єднання передбачає і можливість проведення страйків [4, 290].

Право брати участь у страйках в більшості країн гарантується в конституціях, виключенням є Австрія, Бельгія, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Ірландія та Велика Британія. У Німеччині та Фінляндії право на страйк виводиться з права на асоціацію [5].

Вперше у світі право на страйк було передбачено в Конституції Мексики у 1917 р., пізніше в Конституції Франції у 1946 р. та Італії у 1947 р. [6, 53].

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [7].

Право на страйк відноситься до прав колективних суб'єктів: професійних спілок, працівників організації. У більшості країн право на страйк розуміється як право, що належить виключно професійним спілкам. Тому страйки, оголошені не професійною спілкою, чи такі, що не отримали підтримки професійних спілок, називаються неофіційними та заперечуються законодавством (Бельгія, Велика Британія, Німеччина, Греція, Португалія, та ін.). У деяких інших країнах право на страйк визнається за своєю природою індивідуальним правом, тому ним наділяються безпосередньо працівники (Італія, Нідерланди, Франція) [8].

В юридичній літературі виділяють вузький та широкий підхід до визначення поняття «страйк». Страйк у вузькому розумінні розглядається як тимчасове припинення роботи. У широкому розумінні у визначення страйку включають також інші дії працівників, які порушують нормальну роботу підприємства (сповільнення роботи та інші порушення звичного ходу її виконання для задоволення вимог працівників) [9, 211–212].

Спеціалісти Міжнародної організації праці вважають, що вимоги, які висувають працівники в ході страйку, можна поділити на три групи: професійні (прагнення гарантувати чи покращити умови праці та життя працівників), профспілкові (прагнення гарантувати чи розширити права профспілкових організацій) та політичні. При цьому Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій, до компетенції якого відноситься вивчення доповідей урядів про застосування конвенцій та надання рекомендацій про усунення невідповідностей національного законодавства вимогам міжнародно-правових актів, вважає, що страйки політичного характеру не входять до сфери дії принципу свободи асоціацій [6, 62, 63].

В історичному аспекті страйки стали набувати поширення за умов утвердження капіталістичного способу виробництва, концентрації працівників на великих підприємствах [10]. Здебільшого причиною виникнення переважної більшості розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносин і, як наслідок, страйків є заборгованість із заробітної плати.

Причиною страйків, як показує практика, є недостатнє знання керівником сучасних методів управління персоналом, невміння працювати у трудовому колективі, враховувати інтереси працівників [12].

Страйк відповідно до ч. 2 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу (представника) задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу.

Страйк може бути розпочато, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Заборона проведення страйку окремим категоріям працівників під час виконання певних робіт, у певних місцях та за настання певних ситуацій передбачається законами України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про дипломатичну службу», «Про міліцію», «Про Збройні Сили України», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про аварійно-рятувальні служби», «Про пожежну безпеку», «Про електроенергетику», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про транспорт», «Про правовий режим воєнного стану», «Про правовий режим надзвичайного стану» та Гірничим Законом України [12].

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» була утворена Президентом України Національна служба посередництва і примирення — постійно діючий державний орган для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). Зокрема, НСПП:

- сприяє встановленню контактів між органом (особою), що очолює страйк, та власником або уповноваженим ним органом (представником);
- перевіряє, в разі необхідності, повноваження представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- консультує орган (особу), що очолює страйк, та власника або уповноважений ним орган (представника) з питань: компетенції органів стосовно задоволення вимог, які є причиною прийняття найманими працівниками рішення про оголошення страйку чи виконання яких сприятиме їх вирішенню; застосування нормативно-правових актів для вирішення колективного трудового спору (конфлікту) під час страйку (п. 6 «Положення про порядок проведення страйку», затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення 04.08.2004 № 113) [13].

За результатами діяльності Національної служби посередництва і примирення за 9 місяців 2008 року найбільшу кількість конфліктних ситуацій врегульовано в Тернопільській (35), Полтавській (30), Запорізькій та Миколаївській (по 24), Одеській (23), Волинській, Запорізькій, Черкаській та Чернігівській (по 20), Дніпропетровській (19), Кіровоградській та Хмельницькій (по 17) областях. Серед галузей економіки — в житлово-комунальному господарстві (100), на транспорті та зв'язку (70), будівництві (60), в харчовій промисловості (58), освіті (34).

За сприяння НСПП погашено 104 млн 9,6 тис. грн, або 56,7 % від загальної суми заборгованості із заробітної плати (183 млн 442,2 тис. грн).

Предметом посиленої уваги НСПП, її відділень в регіонах продовжували залишатися страйки та інші акції соціального протесту трудових колективів підприємств. За 9 місяців 2008 року найманими працівниками було проведено 12 страйків та колективних припинень роботи, а також 59 акцій соціального протесту.

З метою врегулювання конфліктних ситуацій та сприяння у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) НСПП здійснює моніторинг соціально-трудова відносин, аналіз причин виникнення розбіжностей та конфліктних ситуацій у колективах підприємств, установ та організацій в регіонах нашої держави [14].

Слід зазначити, що у літературі виділяються відмінності страйку і самозахисту працівниками трудових прав [15, 54; 16, 783], який слід вважати неюрисдикційною формою їх захисту.

Враховуючи те, що в теорії права форми захисту прав та інтересів поділяються на два види: юрисдикційну форму захисту та неюрисдикційну, можна виділяти відповідні форми захисту трудових прав та інтересів працівників. Юрисдикційна форма захисту трудових прав та інтересів являє собою діяльність передбачених законом органів (судів, органів з розгляду трудових спорів, органів

з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. Сутність цієї форми полягає в тому, що особи, права та законні інтереси яких порушено неправомірними діями, звертаються за захистом до державного або іншого компетентного органу, який уповноважений вживати необхідних способів та заходів для поновлення порушеного права, припинення правопорушення та відшкодування заподіяної шкоди. Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників або їх представників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів (судів та адміністративних органів).

Отже, відмінності страйку і самозахисту працівниками трудових прав та інтересів полягають у такому. Самозахист — це відмова від виконання роботи з метою захисту індивідуальних трудових прав працівника (право на вільний вибір праці, право на оплату праці, право на відпочинок, право на безпечні та здорові умови праці). А згідно зі ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Право на самозахист реалізується працівником самостійно, незалежно від інших працівників на період самозахисту ними своїх трудових прав. Одночасно окремі працівники можуть здійснювати самозахист прав, але вони у сукупності не створюють колективний інтерес, їх вимоги повинні бути індивідуалізовані.

Рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування.

На відміну від самозахисту страйк застосовується як крайній засіб, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або власник чи уповноважений ним орган (представник) ухиляється від примирних процедур чи не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Крім реалізації права на самозахист, працівник може звернутися до суду чи іншого компетентного органу, а протягом страйку повинні проводитись примирні процедури, сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

І, нарешті, самозахист трудових прав і страйк відрізняються за своїми правовими наслідками. Відмова від виконання роботи в порядку самозахисту може тривати до того, як буде усунено порушення трудових прав. Результатом такої відмови може бути тільки поновлення порушеного права працівника.

Тривалість страйку визначається ефективністю здійснюваних у цей період процедур. Страйк може бути завершений угодою про встановлення нових прав

працівників, про виконання чи часткове виконання прав, передбачених колективним договором (угодою). Можливо і припинення страйку органом, що його очолив (органом чи особою, що визначається загальними зборами (конференцією) найманих працівників при прийнятті рішення про оголошення страйку), без вирішення колективного трудового спору. Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь, не оплачується.

Однак останнім часом у ряді країн піддається критиці трактування права на страйк як суто колективного права, котре реалізується профспілками і трудовими колективами, і пропонується нова концепція права на страйк як право особистості, як право кожного працівника самому вирішувати питання про відмову виконувати головне зобов'язання за трудовим договором — надання трудових послуг. Разом з цим нова концепція не заперечує, що страйк як індивідуальне право все ж реалізується, як правило, через колективні дії працівників. Це свого роду індивідуальне право у колективному виконанні [17, 286-287].

Статтею 295 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки передбачається право працівника для поновлення своїх порушених прав оголосити індивідуальний страйк строком до одного місяця [18].

Страйк визнається незаконним тільки на підставі рішення незалежного органу — суду. Зокрема, відповідно до ст. 202¹ ЦПК України суд перевіряє і встановлює, з якою метою дійсно мало місце добровільне припинення роботи працівниками: з метою вирішення колективного трудового спору чи з метою задоволення інших вимог, що не належать до колективних трудових спорів.

Участь у страйку не може розглядатися як порушення трудової дисципліни, підстава для позбавлення премій та для припинення трудового договору. Якщо під час проведення страйку на підприємстві працівник був звільнений, то працівник має право згідно зі ст. 55 Конституції України звернутися за захистом до суду. Так, у серпні 2006 р. Ш. звернувся до суду з позовом до ВАТ «Полтавський турбомеханічний завод» (далі — завод) про поновлення на роботі, стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, посиляючись на те, що 28 серпня 2006 р. його було звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП за відсутність на роботі більше трьох годин протягом дня 11 травня 2006 р., коли на заводі відбувався страйк.

Свою участь у страйку позивач заперечує. Але навіть якщо б він брав участь у страйку, є рішення суду, яким встановлено, що страйк відбувався на території заводу.

У зв'язку з цим позивач вважає, що у відповідача не було підстав для його звільнення за прогул.

Крім того, позивач вважає, що дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення з роботи на нього накладено з порушенням встановленого законом місячного строку для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Тому просив суд поновити його на роботі, стягнути з відповідача на його користь середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодувати завдану йому неправомірним звільненням моральну шкоду в сумі 10 тис. грн.

Рішенням Київського районного суду м. Полтави від 30 листопада 2006 р. позов задоволено частково. Ухвалено поновити позивача на роботі токарем у цеху турбінних запасних частин заводу, стягнути з відповідача на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу в сумі 4022 грн 40 коп. та 1500 грн на відшкодування моральної шкоди.

Рішенням апеляційного суду Полтавської області від 14 лютого 2007 р. вказане рішення районного суду скасоване й ухвалене нове рішення, яким у задоволенні позову відмовлено за безпідставністю.

У касаційній скарзі Ш. просить скасувати рішення суду апеляційної інстанції, посилаючись на порушення судом норм матеріального права, та залишити в силі рішення суду першої інстанції.

Заслухавши доповідь судді Верховного Суду України, дослідивши матеріали справи та перевіrivши наведені у скарзі доводи, колегія суддів дійшла висновку, що касаційна скарга підлягає задоволенню.

Судом першої інстанції встановлено, що 11 травня 2006 р. у період з 7 год. 30 хв. до 14 год. 00 хв. трудовим колективом відповідача проведено страйк. Рішенням Київського районного суду м. Полтави від 26 травня 2006 р., залишеним без змін ухвалою апеляційного суду Полтавської області від 1 серпня 2006 р., страйк визнано незаконним. Також судом встановлено, що позивач брав участь у страйку, який проведено на території заводу.

Наказом в. о. голови правління заводу від 18 червня 2006 р. токаря цеху турбінних запасних частин Ш. звільнений 28 серпня 2006 р. за прогул без поважних причин, вчинений 11 травня 2006 р., відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та відмовляючи у задоволенні позову, суд апеляційної інстанції зазначив, що місцевий суд безпідставно вдався до аналізу понять «робота» та «робоче місце», а також що відсутність позивача на роботі без поважних причин установлена судовими рішеннями, що набрали чинності, та безпосереднє перебування позивача на території заводу під час проведення незаконного страйку й участь у ньому не може розцінюватися, як перебування позивача на роботі, яка обумовлена трудовим договором відповідно до ст. 21 КЗпП при прийнятті останнього на роботу.

Проте такий висновок апеляційного суду є помилковим.

Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП власник або уповноважений ним орган може розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Відмовляючи у задоволенні позову, апеляційний суд послався, зокрема, на ст. 21 КЗпП, не врахувавши при цьому, що поняття «робоче місце», яке відповідно до п. 3 ст. 29 зазначеного Кодексу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором визначити працівникові, не є тотожним поняттю «робота», що вжито у п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП для визначення поняття прогулу.

Таким чином, оскільки закон не визначає прогулом відсутність працівника більше трьох годин підряд на робочому місці, є вірним висновок суду першої інстанції, що, оскільки позивач брав участь у незаконному страйку, який проходив на території заводу, він був на роботі, але був відсутній на робочому місці, не виконував своїх трудових обов'язків. У зв'язку з цим у такому випадку до працівника не можна застосовувати норми законодавства про працю в частині звільнення за вчинення працівником прогулу.

Враховуючи, що апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції, ухвалене згідно із законом, рішення апеляційного суду підлягає скасуванню із залишенням у силі рішення суду першої інстанції.

Керуючись п. 3 ч. 1 ст. 336, п. 2 ст. 339, п. 4 ч. 1 ст. 344 ЦПК, колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України ухвалила касаційну скаргу Ш. задовольнити, рішення апеляційного суду Полтавської області від 14 лютого 2007 р. скасувати і залишити в силі рішення Київського районного суду м. Полтави від 30 листопада 2006 р. [19]

Необхідно підкреслити, що під час страйку сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

Страйк повинен переслідувати законні цілі. Отже, предметом колективного трудового спору не можуть бути політичні вимоги [4, 307]. При проведенні страйку повинні застосовуватися законні засоби при дотриманні процедури їх проведення.

Право на страйк у демократичних країнах розглядається як важлива передумова здорового розвитку системи колективних договорів і розумного вирішення суперечностей у сфері праці. Вміле управління страйковим рухом не послабляє, а укріплює існуючу суспільну систему, робить взаємовідносини учасників більш гнучкими, спрямовує незадоволення сторін у юридичне, легітимне русло [17, 286].

Страйк свідчить про те, що роботодавець не здатний вирішити колективний трудовий спір цивілізованим, грамотним економічно шляхом. Водночас страйки не повинні проходити як стихійні акції, які, як правило, супроводжуються масовим безладям. Отже, страйк повинен бути дійєвим інструментом щодо поліпшення соціально-економічного становища працівників, дотримання конституційних прав та гарантій у сфері праці.

Література

1. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. — М., 2001.
2. Авдеев П. П. Трудовые конфликты в СССР. — М., 1928.
3. <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.
4. Чапашева Г. И. Коллективные отношения в сфере труда: теоретико-правовой аспект: Монография. — О.: Юрид. л-ра, 2001.
5. Strike rules in the EU27 and beyond // <http://www.etuc.org>.
6. Лушников А. М., Лушникова М. В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Известия высших учебных заведений. Правоведение. — 2005. — № 5.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Офіційний вісник України. — 1998. — № 12. — С. 12.

8. Лютов П. Л. Забастовки и другие промышленные акции работников (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. — 2001. — № 4. — С. 96.
9. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. — М.: ТК Велби: Проспект, 2007.
10. Валецька О. Дослідження механізму захисту права працівників на заробітну плату при проведенні страйків // Бюлетень Національної служби посередництва та примирення. — 2008. — № 7-8. — С. 29.
11. Соффер В. Г. Индивидуальная забастовка? Почему бы и нет?.. // Трудовое право. — 2008. — № 8. — С. 11.
12. Щодо реалізації права на страйк: Лист Національної служби посередництва та примирення від 09.01.2003 № 06-01/03 // <http://www.nspp.gov.ua>
13. Про затвердження Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку: Наказ Національної служби посередництва і примирення від 04.08.2004 № 113 // <http://www.nspp.gov.ua>
14. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 9 місяців 2008 року // <http://www.nspp.gov.ua>.
15. Канунников А. Б., Пастухов А. А., Канунников С. А. Правовая культура самозащиты работниками трудовых прав // Трудовое право. — 2007. — № 2. — С. 54.
16. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Юрид. фирма «Контракт», «ИПФРА.М», 2002.
17. Киселев И. Л. Сравнительное трудовое право: Учебник. — М.: ТК Велби: Проспект, 2005.
18. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики // http://www.azhumanrights.org/cgi-bin/e-cms/vis/vis.pl?s_001&p_0020&n_000044&g.
19. Про поновлення на роботі, стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди: Ухвала Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 28.11.2007 // <http://www.liga.net>.

УДК 343.232:161.12

В. Туляков, М. Дмитрук

КАТЕГОРІЯ КРИМІНАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ В ПРАВОВІЙ ДОКТРИНІ

Відомо, що в рамках теорії держави та права загально визнаною є точка зору, згідно з якою правопорушення класифікуються на злочини та проступки в залежності від ступеня суспільної небезпеки та соціальної реакції держави [1]. В правовій доктрині поряд із злочинами виділяють адміністративні, дисциплінарні, цивільно-правові та інші види правопорушень (проступків). Межа між злочином та вказаними видами правопорушень (проступків) існує у вигляді поступового переходу як оцінки діяння з боку держави, так і реакції на нього. Поруч з цим вслід за законодавцями країн Європейського співтовариства в Україні було висунуто точку зору про необхідність формування самостійного інституту кримінальних проступків. У Концепції реформування кримінальної юстиції від 08.04.2008 року одним із напрямків реформування кримінального права є впровадження поряд із злочином іншого виду кримінального діяння [2, 486]. Місце, властивості та взаємозв'язок із іншими видами правопорушень (проступків) вказаного виду діяння (далі —

© В. Туляков, М. Дмитрук, 2009