



**Тетяна Колеснік,**

доцент кафедри правового забезпечення  
господарської діяльності  
Харківського національного університету  
внутрішніх справ

УДК 349.22

***Причини порушення дисципліни праці:  
науково-практичний аспект***

Метою дослідження є визначення основних причин порушення дисципліни праці, які є найбільш поширеними на практиці в нашій державі. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: По-перше, порушення дисципліни праці є досить поширеною формою порушення законодавства, яка, в окремих випадках, може слугувати причиною не лише, приміром, поламки засобів виробництва, а й стати причиною екологічної катастрофи чи винищення людства і всього живого на планеті (приміром, праця особи у сфері хімічних та ядерних практичних досліджень), що є неприпустимим. Дослідження питання причин порушення дисципліни праці раніше не було комплексно досліджено в рамках доктрини права, а досліджувалося лише в рамках психології, педагогіки, конфліктології та менеджменту. По-друге, зважаючи на те, що в нашій державі досі триває реформа трудового законодавства й на порядку денному цього процесу стоїть прийняття

проекту Трудового кодексу України, вбачається необхідність в особливому приділенні уваги питанню забезпечення дисципліни праці, яке є неможливим без знання причин порушення такої дисципліни.

Сприятиме досягненню поставленої мети у процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права аналіз думок спеціалістів, науковців із цього питання (В. Р. Весніна, А. К. Довгань, К. Оксінойд, Т. Ю. Сабельфельд), вивчення положень нормативно-правових актів.

Під поняттям «порушенням дисципліни праці» слід розуміти вчинення працівником певних негативних дій (приміром, недотримання вимог техніки безпеки чи підбурювання до недобросовісної змови трудового колективу проти керівництва чи безпосередньо роботодавця і под.) або негативне утримування його від учинення позитивних дій, що йде врозріз із нормами чинного законодавства, а також локальними нормативно-правовими актами.

Отже, порушення дисципліни праці працівником часто пов'язане з негативним ставленням його до питання підпорядкування керівництву, роботодавцю, а також із такою категорією, як його готовність до добросовісного виконання вимог указівок керівника та правил виконання власних обов'язків, на які він погодився. Таке ставлення працівника може виражатись у таких формах, як: усвідомлене, пасивне чи вимушене підпорядкування керівництву.

У праві, економіці, психології та педагогії не розроблено єдиного списку причин порушення дисципліни праці, хоча, проаналізувавши низку праць, в яких розглядалася зазначена проблема [1, с. 249–251; 2; 3], вважаємо за доцільне виокремити такі основні причини (залежно від сфер порушення) недотримання дисципліни праці (тобто, невиконання або неналежного виконання працівником своїх обов'язків, вчинення діянь (дії чи бездіяльності), що суперечать вимогам законодавства, коли за ними стоїть необережність або умисел).

1. Виробничо-технологічні причини. Основними видами й проявами порушень трудової дисципліни у виробничо-технологічній сфері є, приміром: невиконання обов'язкових завдань, що покладаються спеціальними вказівками та нормами у необхідний строк; нераціональне й неефективне використання працівником матеріалів, що надавалися для виконання покладених трудових обов'язків; відхилення від затвердженої технології виробництва. Основними причинами вчинення працівником таких порушень дисципліни праці є:

1) недостатні знання працівника щодо стандартів і технології виробництва, або відсутність таких знань взагалі, відсутність у працівника досвіду виконання покладених на нього завдань і навичок. Так, якщо працівник був найнятий роботодавцем на таку посаду і роботодавець знав, що

той не володіє необхідними знаннями, то не вбачається справедливості у застосуванні роботодавцем негативних наслідків до такого працівника (якщо умовою працевлаштування не охоплювалася вимога до працівника у короткий час оволодіти мінімальними необхідними знаннями, що є необхідними для якісного виконання покладених завдань і такий «короткий» час минув). При цьому варто звернути увагу на те, що якщо роботодавець найняв працівника, у якого відсутній досвід виконання необхідних функцій (причини найму таких осіб різноманітні: від дефіциту кадрів, до, приміром, бажання роботодавця заощадити на досвідчених кадрах), то роботодавець повинен, якщо таке обговорювалося за працевлаштування, обучити працівника всім знанням, необхідним для виконання ним трудових функцій. У будь-якому випадку порушення працівником правил і стандартів виробничої технології не буде припинене до того моменту, поки не буде усунуто саму причину, а саме: поки працівник не освоїть потрібних знань і навичок та поки не отримає необхідного досвіду роботи. Подібну думку висловлює А. К. Довгань: недостатня кваліфікація працівника, як і незадовільний стан його здоров'я є об'єктивними причинами, що зумовлюють відсутність вини працівника в невиконанні або неналежному виконанні ним роботи, дорученої йому власником або уповноваженим ним органом [4, с. 88];

2) природна неухважність працівника чи неухважність через великі навантаження на нього, що спричиняє перевтому. Зважаючи на те, що в процесі виробництва повинні виконуватися виробничі стандарти, потребується значна увага працівника до виконання власних трудових функцій. Однак або через свою природну характеристику (психо-фізичні причини), або через надмірне навантаження (надмірним воно є чи на підставі

загальноприйнятих норм, чи специфічно для цього працівника через об'єктивні або суб'єктивні обставини), працівник не може якісно сконцентрувати свою увагу на виконуваних ним функціях;

3) хиби виховної роботи, яку проводять роботодавець, адміністрація чи уповноважені особи (зазвичай це менеджери з персоналу, штатні психологи);

4) хиби в корпоративній системі стимулювання. Так, причинами таких правопорушень може виступати відсутність чи незначний прояв стимулів до праці, вдосконалення своїх знань, щодо найбільш ефективного використання своєї праці та наданих працівнику ресурсів. Хиби системи стимулювання можуть виявлятися, наприклад, у: відсутності можливості кар'єрного зросту (коли, наприклад, механік не може стати старшим механіком, керівником бригади чи зміни, входить до адміністративного апарату підприємства); відсутності премій, разових надбавок або зростання заробітної плати, а якщо таке й має місце, то характеризується малою значущістю (мізерністю чи невинуватістю); керівник чи безпосередньо роботодавець однаково негативно чи апатично ставиться до всього колективу (як і до тих, хто успішно справляється з покладеними завданнями, так і до тих, хто з таким завданням не справляється), або індиферентно ставиться до різних результатів праці, тобто і до негативних, і до позитивних (так, працівник убачає, що його успіхи у виконанні ним роботи оцінюються, приміром, так само, як і посередня робота багатьох інших, в результаті чого такий працівник не бачить необхідності докладати зусиль до виконання роботи);

5) слабкий контроль за дотриманням працівниками дисципліни та конкретно виробничої технології безпосереднього керівника, що уповноважений керувати працівниками, або

найнятий для здійснення прямого контролю за виконанням працівниками стандартів праці;

б) вади умов праці (пил, шум, відсутність достатнього повітря, слабе освітлення і т. ін.), застаріле обладнання, інструменти, надані для виконання трудових обов'язків або наявність на підприємстві застарілих норм, технологій, які незастосовні на сьогоднішній день, або їх застосування негативно відображається на процесі праці. З приводу такого комплексного чинника, зокрема, А. К. Довгань зазначає, що слід мати на увазі, що немає вини працівника у випадку, коли неналежне виконання ним роботи зумовлено браком необхідних умов праці або впливом різноманітних зовнішніх чинників. Порушувати питання про невідповідність працівника можна тільки у випадку, якщо йому була забезпечена можливість виконання роботи на необхідному рівні, а її невиконання залежало тільки від нього самого [4, с. 88]. Таку ж думку було висловлено і Т. Ю. Сабельфельд: за чіткого виконання роботодавцем своїх обов'язків з організації праці та побуту працівників створюються необхідні умови для дотримання ними дисципліни праці [5, с. 103].

2. Адміністративно карані причини. До такої групи правопорушень та їх причин потрібно відносити:

1) розкрадання працівником майна підприємства, крадіжка працівником особистого майна інших працівників на території підприємства. Основними причинами таких порушень дисципліни праці є:

а) хиби системи безпеки, слабкий контроль за працівниками, а також недоліки застосування відповідальності на практиці. Так, у тих випадках, коли контроль за працівниками відсутній або ж він має місце, проте характеризується неефективністю та неефективною є також внутрішня система безпеки на підприємстві, існує великий ризик, що особа, яка,

на підставі об'єктивних чи суб'єктивних факторів, схильна до злочину чи адміністративного проступку, може здійснити розкрадання майна підприємства чи свого колеги. Подібний стан речей може бути зумовлений і вадами відповідальності подібних порушників, зокрема якщо особа, яку було викрито у хоча б одному із зазначених порушень, не було покарано чи піддано іншим заходам впливу, існує ризик, що ця особа або інша (за її прикладом) може вчинити таке ж чи подібне порушення. Варто зауважити, що загроза здійснення таких правопорушень буде актуальною для підприємства до того моменту, поки санкція за порушення значно перевищуватиме вигоду, яку отримує порушник у разі вчинення вдалого для нього порушення дисципліни праці та законодавства загалом;

б) соціально-економічні фактори. Підштовхувати до вчинення таких правопорушень можуть, приміром: загальноекономічна ситуація в державі чи регіоні держави, економічний стан підприємства (вчасність виплат авансів і заробітних плат, вчасна виплата обіцяних премій, надбавок і т. д., чутки про розпад підприємства, його банкрутство тощо), персональний економічний стан працівника, його моралістичний підхід до правопорушення, коло його спілкування, проблеми у сім'ї, поява необхідності у сплаті ним боргу за кредитами, за оренду чи іпотеку і под.;

2) усвідомлене та несвідоме нанесення працівником матеріальних збитків підприємству, враховуючи вчинення розтрат, нецільове використання коштів та несанкціоноване використання майна підприємства у власних інтересах. Основними причинами зазначених порушень є такі:

а) слабкий контроль, хиби відповідальності й почуття безкарності. Вчинення зазначених правопорушень можливе, коли відсутній або наявний, проте неефективний контроль

за діяльністю працівників, а особи, яких було викрито у вчиненні хоча б одного з наведених вище злочинів, не несуть серйозної юридичної, фінансової відповідальності, або несуть незначну таку відповідальність. Тож у таких сприятливих умовах працівник може вчинити означені правопорушення з огляду на те, що існує значна ймовірність не бути викритими у вчиненні злочинів, а в разі викриття – нести незначну відповідальність або й не нести її взагалі, що наштовхує працівника на думку про те, що він може повністю або частково безкарно вчинити суспільно небезпечні діяння;

б) соціально-економічні фактори. Такими факторами можуть бути різного роду й рівня економічні проблеми, а також проблеми соціального характеру, які безпосередньо впливають, відображаються на конкретному працівникові, або на членові його сім'ї, близькій людині, знайомому, якому погодився (чи вважає за потрібне) допомагати такий працівник (неважливо, матеріально чи морально);

в) почуття несправедливості, недооціненості, незадоволеності зарплатою. У тих випадках, коли до працівників ставляться як до «видаткового матеріалу», або їхні успіхи залишаються поза увагою керівництва, або обіцяну премію, надбавку, підвищення у службі так і не було надано працівнику, хоча таке йому обіцялось, або мають місце нелогічні, жорсткі правила внутрішнього трудового розпорядку та керівництвом застосовується винятково карний метод спонукання до дотримання працівниками дисципліни, – існує великий рівень вірогідності того, що через незадоволеність роботою, ставленням роботодавця до нього і под., працівник буде схильним до вчинення зазначених правопорушень і, за сприятливої нагоди для нього, вчинить таке правопорушення. Також варто відмітити, що супутньою причиною може виступати надмірне,

несправедливе навантаження на працівників (на всю бригаду, зміну чи окремо на одного працівника), в результаті чого такі працівники стомлюються, в них виникає почуття несправедливості, вони залишаються незадоволеними оплатою та умовами праці, тому вважають, що такими порушеннями дисципліни праці вони «компенсують» собі весь негатив, у якому працюють;

3) розроблення, здійснення або сприяння здійсненню правочинів, що завдають прямої шкоди підприємству, або негативний наслідок яких відобразиться на підприємстві в короткочасній чи довготривалій перспективі. Причинами таких порушень виступають:

а) хибні системи економічної безпеки або її відсутність. На підприємствах повинні створюватися комісії або призначатися відповідальні особи, які будуть виконувати аналіз усіх договорів та досліджувати користь від здійснення того чи того правочину для підприємства. У тому випадку, коли такий орган чи посада відсутня на підприємстві, виникає велика загроза того, що працівник, під впливом суб'єктивних чи об'єктивних факторів, може бути паралельно найнятим іншим підприємством для виконання завдань із реалізації плану рейдерського захоплення такого підприємства. Також працівник може вчиняти такі правопорушення з власної ініціативи або за вказівками ініціативної групи працівників, що бажають розорення підприємства із певних причин;

б) слабкий контроль, вади відповідальності. Відсутність контролю за виконанням працівником своїх завдань і відсутність відповідальності за подібні правопорушення або якщо така відповідальність незначна, працівник може вирішити ризикнути і вчинити такі правопорушення;

4) порушення працівником норм чинного законодавства, яке спричиняє негативні матеріальні чи моральні

наслідки для підприємства, його власників чи працівників такого підприємства. Причинами таких порушень можуть бути:

а) правовий нігілізм або недостатні знання керівників у певних правових питаннях. Так, зважаючи на те, що керівники підприємства або начальники змін, бригад і т. ін. можуть не володіти потрібним комплексом знань із права або через притаманний їм правовий нігілізм, порушують законодавство, що може потенційно спричинити негативні наслідки для вказаних осіб. Так, приміром, керівники можуть не сплатити податків підприємства у повному обсязі або не зареєструвати купленого чи побудованого нерухомого майна підприємства в установленому законом порядку, що вони повинні зробити на обійманій посаді, і в результаті цього до підприємства можуть застосуватися передбачені законом негативні наслідки, головню фінансового характеру, що прямо відображається на бюджеті такої юридичної особи, а відповідно, її спроможності виплатити заробітну плату, надбавки, винагороди, премії працівникам, а також сплатити інші обов'язкові платежі, закупити нове обладнання та інструменти, покращити умови праці;

б) недбальство або недобросовісна самовпевненість. У тому разі, коли працівник характеризується такими специфічними рисами характеру й поведінки, існує загроза, що така особа може вчинити зазначені вище правопорушення;

в) корисливий інтерес. Іноді працівник може порушувати дисципліну праці, вчиняючи зазначені правопорушення з тим, щоб отримати в результаті цього певні блага. Так, приміром, у друкарні, працівник може, за відсутності необхідного контролю, з метою подальшої реалізації друкувати підручники, навчальні посібники, монографії чи, приміром, художню літературу, без відома керівництва і

не володіючи при цьому ніякими дозволами та, головне, авторським правом чи дозволом авторів на публікування їхньої інтелектуальної власності;

г) бажання приховати всі прорахунки, недбалість у роботі і т. ін., що характеризує таку особу, як некваліфікованого керівника. Приміром, можуть траплятися випадки, коли керівник, який не встиг подати для погодження певний пакет документів підприємства до органу державної чи муніципальної влади, за рахунок хабара оформлює такі документи заднім числом, або підробляє такі документи (підписи, печатки, штампи) чи здійснює тиск на посадових осіб, що повноважні приймати й погоджувати такі документи;

д) вирішення проблем, що склалися на підприємстві, в обхід норм чинного законодавства. Іншими словами: найнятий керівник підприємства чи інший уповноважений працівник, з власної ініціативи або з ініціативи керівництва підприємства чи його власника, відверто порушує законодавство задля того, щоб вирішити бізнес-проблеми такого підприємства. Приміром, працівник анонімно може постійно викликати різного роду інспекції та ревізійні служби до підприємства-конкурента задля того, щоби вплинути на ефективність діяльності такого конкурента, спотворити його конкурентоспроможність на відповідному ринку;

5) легалізація, відмивання власних коштів чи коштів інших осіб, що були отримані незаконним способом, за раху-

нок використання можливостей підприємства. Основними причинами таких порушень можуть бути:

а) корисливий інтерес працівника. Провівши легалізацію коштів, працівник власні незаконно отримані кошти відмиває або отримує відсотки від такої незаконної фінансової операції в тому разі, коли здійснює легалізацію чужих коштів;

б) психологічний чи силовий тиск, шантаж працівника. Мають місце випадки, коли працівник учиняє таке правопорушення, не переслідуючи будь-яких корисливих мотивів. Приміром, певні особи дізналися, що цей працівник працює на підприємстві та має змогу безпечно чи з малим ризиком відмити їхні кошти, що були отримані незаконним способом, тому, погрожуючи розправою над ним чи членами його сім'ї, примушують його до такого суспільно небезпечного вчинку.

Отже, підводячи підсумок усьому викладеному вище, варто зауважити, що основними причинами (чинниками) порушень дисципліни праці з боку працівника є: недбалість або недобросовісна самовпевненість; недостатність знань працівника; корисливий інтерес працівника; вади умов праці; хиби в корпоративній системі стимулювання; хиби виховної роботи, яку повинні проводити компетентні особи чи безпосередньо роботодавця; слабкий контроль з боку роботодавця, вади відповідальності; почуття несправедливості, незадоволеності зарплатою; соціально-економічні фактори.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Управление персоналом: теория и практика* / Под ред. В. Р. Веснина. – Москва : Кнорус, 2009. – 517 с.
2. *Оксинойд К. Управляем трудовой дисциплиной* / К. Оксинойд // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. – 2010. – № 1. – С. 11–20.
3. *Классификация причин и основных мер по управлению трудовой дисциплиной*. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xn--j1aefsu.xn--p1ai/klassifikatsiya-prichin-i-osnovnyih-mer-p-2>

4. Довгань А. К. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі: спроба визначення поняття / А. К. Довгань // Проблеми законності. – 2009. – № 103. – С. 82–88.

5. Сабельфельд Т. Ю. Понятие дисциплины труда / Т. Ю. Сабельфельд // Вестник Новосибирского государственного аграрного университета. – № 2. – 2005. – С. 102–104.

**Колесник Т. В. Причини порушення дисципліни праці: науково-практичний аспект**

Статтю присвячено вивченню в науково-практичному аспекті основних причин порушення дисципліни праці працівниками, а саме: виробничо-технологічні та адміністративно-карні причини. Особлива увага приділяється таким чинникам: правовий нігілізм працівника; слабкий контроль; недоліки відповідальності й почуття безкарності; соціально-економічні фактори; почуття несправедливості, недооціненості, незадоволеності зарплатою.

**Ключові слова:** віктимність, делікт, дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, злочин, правопорушення, трудові правовідносини.

**Колесник Т. В. Причины нарушения дисциплины труда: научно-практический аспект**

Статья посвящена изучению в научно-практическом аспекте основных причин нарушения дисциплины труда работниками, а именно: производственно-технологические и административно уголовные причины. Особенное внимание уделяется таким факторам: правовой нигилизм работника; слабый контроль; недостатки ответственности и чувство безнаказанности; социально-экономические факторы; чувство несправедливости, недовольство зарплатой.

**Ключевые слова:** виктимность, деликт, дисциплина труда, обеспечение дисциплины труда, преступление, правонарушение, трудовые правоотношения.

**Kolesnik T. Reasons of violation of discipline of labour: scientific practical aspect**

The article is devoted to a study in the scientific practical aspect of principal reasons of violation of discipline of labour workers, namely: production-technological and administratively criminal reasons. The special attention is spared such factors as: legal nihilism of worker; weak control; lacks of responsibility and sense of impunity; socio-economic factors; sense of injustice, underestimation, to dissatisfaction by a pay-envelope.

**Key words:** delict, discipline of labour, providing of discipline of labour, crime, offence, labour legal relationships.