

Курова А. А.,
магістр

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЗАГАЛЬНІ ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. У статті досліджено загальні підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників. Наведено визначення понять трудової дисципліни, дисциплінарного проступку. Проаналізовано норми чинного законодавства про працю та проекту Трудового кодексу України, що регулюють порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників. Наведено склад дисциплінарного проступку.

Ключові слова: трудова дисципліна, дисциплінарний проступок, догана, звільнення, суб'єкт, об'єкт, суб'єктивна сторона, об'єктивна сторона, дисциплінарна відповідальність.

Постановка проблеми. Державна політика спрямована на забезпечення основних завдань – додержання прав громадян та розвитку суспільства. Але рідко увага звертається саме на господарюючих суб'єктів та роботодавця як суб'єкта, що потребує захисту держави та додаткової підтримки. Саме тому одним із ефективних способів захисту роботодавців від несумлінних та нечесних працівників і є трудова дисципліна, а також внутрішній трудовий розпорядок та правовий механізм притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників за порушення трудової дисципліни.

Стан дослідження. Інститут дисциплінарної відповідальності є предметом досліджень багатьох вчених. Вивчення правових підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності здійснювали наступні науковці: А.А. Абрамова, Б.С. Беззуб, Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, Г.С. Іванова, О.М. Міхатуліна, П.Д. Пилипенко, Л.А. Сироватська, В.М. Смирнов, Г.І. Чанишева та інші. Проте зважаючи на сучасне реформування законодавства про працю, питання правових підстав притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності потребують додаткового аналізу, у тому числі й критичного.

Метою статті є визначення поняття дисциплінарної відповідальності, виявлення та дослідження правових підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності, з'ясування основних проблем у сучасному правовому регулюванні порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Законодавство про працю України не містить прямого визначення поняття трудової дисципліни, однак, як видно зі змісту норм Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), воно отождоюється з обов'язками працівника. Так, працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139) [1]. Щодо наукового трактування, то Б.С. Беззуб вважає, що трудова дисципліна є не лише обов'язком працівника, а й виступає певним порядком взаємодії між сторонами щодо неухильного виконання учасниками трудових функцій у процесі праці, заснована на загально визначених принципах моралі та санкціонована правовими нормами [2, с. 244]. Проект Трудового кодексу взагалі на перше місце ставить внутрішній

трудоий розпорядок, майже замінюючи трудову дисципліну. Натомість саме порушення працівником трудової дисципліни (а не внутрішнього трудового розпорядку) є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності [3]. Чинний КЗпП України також містить таку вказівку. Тому доцільно було б привести норми проекту Трудового кодексу України (далі – ТК) у відповідність та взаємозалежність одна від одної, для запобігання неоднозначного застосування його норм.

Як бачимо, відповідальність за порушення трудової дисципліни передбачена, але чіткого законодавчо визначеного поняття немає, як в чинному КЗпП України, так і в проекті ТК України. Аналізуючи наукову літературу, а також чинне законодавство можна навести наступне визначення поняття трудової дисципліни: це дотримання працівником чинних нормативно-правових актів, які передбачають обов'язки працівника, актів роботодавця та трудового договору, що забезпечується передбаченими в законодавстві заходами, що ґрунтуються на заохоченні та примусі.

Трудова дисципліна забезпечується на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності за допомогою двох основних методів – заохочення за досягнення та притягнення до відповідальності за неналежне виконання обов'язків.

Так, Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева стверджують, що під методами забезпечення трудової дисципліни розуміються передбачені законодавством способи її забезпечення, тобто виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків. Традиційно вважалось, що існують два методи забезпечення трудової дисципліни: заохочення і примус. Однак в умовах ринкових відносин особливого значення набувають економічні та організаційні методи забезпечення дисципліни праці [4, с. 182].

У свою чергу, Б.С. Беззуб до методів забезпечення трудової дисципліни відносить: переконання, виховання, примус, заохочення [2, с. 245].

Із зазначених методів забезпечення трудової дисципліни примус зачіпає та обмежує права працівника, тож розглянемо основні засади притягнення до дисциплінарної відповідальності як методу забезпечення трудової дисципліни.

КЗпП України передбачає наступні дисциплінарні стягнення: догана і звільнення (ст. 147) [1]. Це загальні види дисциплінарних стягнень. Спеціальні дисциплінарні стягнення передбачені в окремих сферах, а саме: для державних службовців, для працівників органів внутрішніх справ, прокуратури тощо. При цьому проект ТК України доповнює цей список таким видом дисциплінарного стягнення як зауваження (ст. 400) [3], що, на нашу думку, розширить повноваження роботодавця та права працівника, адже зауваження є меншою мірою відповідальності ніж догана. Але проект Трудового кодексу України не містить чітких підстав щодо застосування догани чи зауваження, що є недоліком цього документа. Таке питання необхідно буде вирішувати роботодавцю на власний розсуд. Вважаємо за доцільне доповнити проект ТК України нормами, які містили б підстави застосування зауваження та догани, зважаючи на наслідки скоєного дисциплінарного проступку.

Загальні підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності передбачені нормами КЗпП України. Це питання було предметом дослідження представників як сучасного, так і радянського періодів. По-перше, для накладення адміністративного стягнення необхідно вчинення працівником порушення трудової дисципліни – дисциплінарного проступку. Трудове законодавство не містить визначення дисциплінарного проступку. В.М. Смирнов вказував, що дисциплінарний проступок – це винне, протиправне здійснення повноважень чи невиконання трудових обов'язків особою, яка перебуває в трудових правовідносинах із конкретним підприємством [5, с. 54]. Л.О. Сироватська зазначає, що дисциплінарний проступок матиме місце тільки тоді, коли правопорушення пов'язано з невиконанням трудових обов'язків, але за своїм характером воно не становить суспільної небезпеки і допускає застосування до особи дисциплінарних санкцій чи заходів громадського впливу [6, с. 43]. На думку Г.С. Іванової, дисциплінарний проступок – це протиправне винне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами, або перевищення повноважень працівником, який перебуває в трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем, за вчинення якого трудове законодавство передбачає застосування дисциплінарного стягнення [7, с. 35]. Є.О. Монастирський розглядав дисциплінарний проступок як безпідставне, навмисне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків особами, які перебувають у трудових відносинах з конкретним підприємством [8, с. 12].

Для визначення дисциплінарного проступку необхідно визначити його склад – суб'єкт, об'єкт, суб'єктивну та об'єктивну сторони.

Щодо суб'єкту дисциплінарного проступку, то це є виключно особа, з якою укладено трудовий договір – працівник. Г.С. Іванова вказує, що трудова дієздатність за загальним правилом настає з 16 років, а в певних випадках – з 15, учнів – з 14 років. Усі неповнолітні особи мають рівні права й обов'язки в трудових правовідносинах із повнолітніми. Тим самим до дисциплінарної відповідальності працівник може притягатися з моменту, коли він за віком досяг трудової дієздатності й уклав трудовий договір з роботодавцем. У трудовому праві відповідальність має винятково особистий характер, її за неповнолітню особу не можуть нести батьки чи опікуни [7, с. 33]. Таким чином, суб'єкт дисциплінарного проступку – це фізична особа, що перебуває у трудових правовідносинах та вчинила порушення трудової дисципліни під час виконання своїх трудових обов'язків, передбачених законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку та трудовим договором.

Питання щодо об'єкту дисциплінарного проступку неоднозначно вирішується науковцями. Узагальнено можна виділити два підходи до його розуміння. Зокрема, одні науковці наголошують, що об'єктом трудового правопорушення слід вважати трудову дисципліну. Інші науковці об'єктом трудового правопорушення вважають трудові та пов'язані з ними інші правовідносини, які зазвичай охороняються правилами внутрішнього трудового розпорядку [7, с. 33]. Погоджуємося, що об'єктом трудового правопорушення є суспільні відносини, що становлять зміст трудової дисципліни як елемента трудових правовідносин [9, с. 151]. Л.Ю. Прогонюк, досліджуючи об'єкт дисциплінарного проступку, зазначає, що в теорії права найбільш розповсюдженою є думка, що загальним об'єктом правопорушення є суспільні відносини. Родовим об'єктом дисциплінарних проступків працівників є трудова дисципліна на підприємстві, тобто встановлений порядок, правовий режим трудової діяльності [10, с. 62]. Безпосереднім об'єктом порушення трудової дисци-

пліни можуть бути окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку, які стосуються порядку оформлення трудового договору, виконання трудових обов'язків, врахування міри праці та споживання оцінки трудової діяльності працівника, загальних правил поведінки, що забезпечують нормальну обстановку колективної праці, охорону майна підприємства тощо [11, с. 65].

Щодо суб'єктивної сторони, то законодавством не передбачено обов'язкової вини працівника у вчиненні дисциплінарного проступку, але, як зазначає Л.Ю. Прогонюк, судова практика України є послідовною у визнанні вини як обов'язкової умови дисциплінарної відповідальності. Для дисциплінарної відповідальності характерніша така форма вини, як необережність (легковажність і самовпевненість). Залежно від випадку може мати місце і непрямий умисел (порушення норм техніки безпеки працівником) [10, с. 64]. Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку є спірною точкою зору сучасних учених; на практиці також часто виникають суперечки, що є предметом судових розглядів. На відміну від чинного КЗпП України, в проекті ТК України міститься вказівка на притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника лише за наявності вини останнього. Одним із нових положень проекту ТК України є те, що працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків цей працівник виявив такий рівень дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також, якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності (ст. 399) [3].

Об'єктивною стороною будь-якого правопорушення вважається поведінка суб'єкта, тобто протиправне діяння, що виражається у формі дії чи бездіяльності. Посягаючи на ті чи інші охоронювані правом суспільні відносини, особа порушує відповідні приписи, тобто допускає поведінку, заборонену законом [12, с. 382]. В.В. Жернаков наголошує, що об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними. Протиправною є дія або бездіяльність працівника, який порушує вимоги законодавства про працю, локальних актів, наказів або розпоряджень роботодавця, що встановлюють трудові обов'язки працівника [13, с. 344].

Виходячи зі складу дисциплінарного проступку, можна здійснити визначення цього поняття. Так, дисциплінарний проступок – це винна поведінка (дія або бездіяльність) працівника, що спричинила порушення трудової дисципліни.

Однією з найголовніших правових підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника є наявність усіх складових дисциплінарного проступку: суб'єкта – фізичної особи, що перебуває у трудових правовідносинах та вчинила порушення трудової дисципліни; об'єкта – трудової дисципліни; суб'єктивної сторони – наявності вини працівника; об'єктивної сторони – поведінки суб'єкта, що виражається в діях або бездіяльності.

За наявності наведених ознак дисциплінарного проступку, роботодавець має право притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності, за умови дотримання порядку передбаченого ст. ст. 147-1, 148, 149 КЗпП України:

1. Право накладати дисциплінарні стягнення надано виключно органу, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника або вищого за ієрархією органу. Начальники відділів та інших структурних підрозділів можуть тільки ініціювати притягнення до відповідальності працівника.

2. Строк накладення дисциплінарного стягнення становить один місяць з дня виявлення проступку, але не більше шести

місяців з дня його вчинення. При цьому, час звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці не враховується.

3. Наявність письмових пояснень працівника або акта, що підтверджує відмову від надання пояснень [1].

Так, Верховний Суд України, розглядаючи практику розгляду судами трудових спорів щодо звільнення за порушення трудової дисципліни, зазначає, що судам необхідно з'ясувати, у чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40, п. 1 ст. 41 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені ст. ст. 147 (1), 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника (п. 22) [14]. Хоча вказівка Верховного Суду України стосується лише звільнення працівника за порушення трудової дисципліни, дані положення можна застосовувати і до накладення такого виду дисциплінарного стягнення як догана.

Висновки. Таким чином, проаналізувавши вищенаведене, можна підсумувати, що загальні підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності – наявність дисциплінарного проступку, дотримання умов що передбачені чинним законодавством. Виявлено, що чинний Кодекс законів про працю України є недосконалим та застарілим. Його норми не передбачають усіх підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності та складу дисциплінарного правопорушення. Проект Трудового кодексу України дещо уточнює порядок притягнення до відповідальності, але не в повному обсязі відображає увесь склад дисциплінарного правопорушення.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Ст. 375.
2. Беззуб Б.С. Трудове право України : [опорний конспект лекцій] / Б.С. Беззуб, О.М. Міхатуліна. – К. : МАУП, 2007. – 344 с.
3. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 27.08.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
4. Трудове право України : [підручник] / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2000. – 358 с.
5. Смирнов В.Н. Дисципліна труда в СССР / В.Н. Смирнов. – Л. : Выш. шк., 1972. – 119 с.
6. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М., 1990. – 243 с.

7. Іванова Г.С. Склад дисциплінарного проступку в трудовому праві / Г.С. Іванова // Право та державне управління. – 2013. – № 1 (10). – С. 32–36.
8. Монастирський Є.О. Дисциплінарна відповідальність / Є.О. Монастирський. – К. : Видавництво політичної літератури України, 1976. – 52 с.
9. Трудове право України : [навч. посіб.] / за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2009. – 208 с.
10. Прогонюк Л.Ю. Поняття дисциплінарного проступку / Л.Ю. Прогонюк // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «ПРАВО», 2009. – Вип. 12. – С. 58–66.
11. Абрамова А.А. Дисципліна труда в СССР / А.А. Абрамова. – М. : Высшая школа, 1969. – 236 с.
12. Андрушко А.В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності / А.В. Андрушко // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – 2008. – Вип. 41. – С. 380–385.
13. Трудове право : [підручник для студ. вищих навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
14. Постанова Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

Курова А. А. Общие правовые основания привлечения к дисциплинарной ответственности работников

Аннотация. В статье исследованы общие основания привлечения к дисциплинарной ответственности работников. Приведены определения понятий трудовой дисциплины, дисциплинарного проступка. Проанализированы нормы действующего законодательства о труде и проекта Трудового кодекса Украины, регулирующие порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников. Приведен состав дисциплинарного проступка.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, дисциплинарный проступок, выговор, увольнение, субъект, объект, субъективная сторона, объективная сторона, дисциплинарная ответственность.

Kurova A. General legal grounds for disciplining employees

Summary. This article explores the common grounds for disciplining employees. Shows the definitions of labor discipline, disciplinary offense. Analysis of current legislation on labor and draft Labour Code of Ukraine governing the disciplining employees. Shows the composition of misconduct.

Key words: labor discipline, misconduct, reprimand, dismissal, subject, object, subjective side, objective side, discipline.