

УДК 349.2

Л.Ю. Прогонюк

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ
ПРАЦІ У НОВОМУ ТРУДОВОМУ
КОДЕКСІ УКРАЇНИ**

Анотація. У роботі проведено дослідження особливостей правового регулювання трудової дисципліни у проекті Трудового кодексу України та розроблені пропозиції щодо його удосконалення.

Ключові слова: трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, дисциплінарне стягнення.

Аннотация. В работе исследованы особенности правового регулирования трудовой дисциплины в проекте Трудового кодекса Украины и разработаны предложения его улучшения.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, внутренний трудовой распорядок, дисциплинарное взыскание.

© Прогонюк Л.Ю., 2010.

Abstract. The analysis of legal regulation peculiarities of labor discipline in the project of Ukraine Labor Code is carried out and the proposals concerning its improvement are developed in this article.

Key words: labor discipline, internal labor order, disciplinary sanction.

Необхідною умовою успішної організації трудового процесу та високої продуктивності праці незалежно від галузі економіки, форми організації праці та соціально-економічних відносин є дотримання учасниками цього процесу певного розпорядку, координації діяльності та злагодженості в роботі [1, с. 349]. Певний порядок поведінки працівників у процесі праці можна встановити шляхом чіткої регламентації обов'язків кожного працівника, кожної сторони трудового договору.

Тому метою даної статті є дослідження особливостей правового регулювання трудової дисципліни у проекті Трудового кодексу України (далі – проект ТК) та розробка пропозицій щодо його удосконалення.

Перед тим, як розпочати аналіз положень нового Трудового кодексу України слід надати юридичне визначення дисципліни праці.

Звернувшись до енциклопедій, знаходимо таке визначення дисципліни: «це своєчасне і належне виконання правил та зобов'язань, дотримання прийнятих законів і норм права, а також вимог тієї чи іншої організації» [2, с. 147]. Визначено, що поняттям «дисципліна» охоплюється неухильне дотримання встановлених правовими нормами правил поведінки [3, с. 199]. Отже, можна стверджувати, що дисципліна є обов'язковим елементом діяльності організації для підпорядкування учасників спільної праці встановленому порядку і єдиному керівництву. На думку М.І. Хавронюка, дисципліна – це стан, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно додержуються порядку і правил, встановлених законами, а також відповідними статутами і положеннями [4, с. 15]. З точки зору М.Г. Александрова, поняття дисципліни може розглядатися в двоякому розумінні: в об'єктивному значенні як сукупність правил поведінки особи та в суб'єктивному як підпорядкування особи встановленому розпорядку [5, с. 126].

Така різноманітність точок зору учених спостерігається і під час визначення дисципліни праці. У правовій літературі галузевого спрямування поряд із поняттям «трудова дисципліна» використовується термін «дисципліна праці». На думку С.М. Синчук, ці категорії накладаються лише частково і їх не слід ототожнювати. Дисципліна праці – це сукупність усіх дисциплін (технологічної, виробничої та ін.), необхідних для належного забезпечення трудового процесу [1, с. 350]. Автор статті розділяє позицію А.М. Апанасенко про те, що у розмежуванні цих понять немає практичної необхідності [6, с. 344]. Будь-який вид дисципліни (технологічна, виробнича та ін.) проявляється тільки у праці і є такими ж вимогами до працівника як й інші вимоги у межах власне трудової дисципліни, недотримання яких однаково розцінюється як дисциплінарний проступок.

За твердженням О.І. Процевського, дисципліна праці – це сукупність правових норм, що встановлюють внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, закріплюють обов'язкові правила поведінки учасників трудового процесу, заохочення

за сумлінне виконання цих правил та відповідальність за їх невиконання [7, с. 211]. О.П. Лапай вважає, що під поняттям дисципліни праці прийнято розуміти визначений порядок поведінки учасників трудового процесу, порядок взаємовідносин між ними, який забезпечує координацію спільних дій працівників [8, с. 5].

У своїй праці О.Т. Барабаш об'єднує поняття порядок праці та дисципліни праці і визначає, що вони знаходять своє закріплення не лише в правових приписах як юридична категорія, а й є вимогами суспільної моралі. Дотримання моральних вимог забезпечується силою громадської думки, громадської організації, колективу, застосуванням заходів громадського виховання та громадського стягнення [9, С. 3–4]. На сучасному етапі така позиція є неактуальною. При реформуванні трудового законодавства є необхідним виключити з кола дисциплінарних стягнень громадське стягнення, що враховується поряд із дисциплінарним при звільненні за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Виходячи зі змісту статей 40, 147¹ КЗпП, право застосування до працівника дисциплінарного стягнення належить роботодавцеві, а не громадській організації. Та в статтях 104, 407 Проекту ТК така пропозиція зайняла своє місце.

Таким чином, при всій різноманітності визначень дисципліни праці головною ознакою для всіх них є необхідність дотримання працівниками встановленого порядку, вираженого в системі правових норм.

В юридичній літературі дисципліну праці як правову категорію розглядають в чотирьох аспектах: як один з основних принципів трудового права; як елемент трудових правовідносин; як інститут трудового права; як фактичну поведінку учасників трудового процесу. Традиційно вважалося, що методами забезпечення трудової дисципліни є заохочення і примус. Оскільки на даному етапі формування ринкової економіки ухил робиться у бік більш чіткого регламентування взаємних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин і належного стимулювання високої якості праці працівника, слушною вважаю позицію автора підручника «Трудове право України» Н.Б. Болотіної, яка вказує, що в умовах ринкових відносин особливого значення набувають економічні та організаційні методи забезпечення дисципліни праці [10, с. 522].

На підставі викладеного можна надати юридичне поняття трудової дисципліни. *Під дисципліною праці слід розуміти оснований на принципах моралі та встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників трудового процесу, який виражається в дотриманні ними належного виконання своїх трудових обов'язків за допомогою економічних та організаційних методів, які забезпечують належний процес праці.*

Новації правового регулювання трудових правовідносин стосуються всіх правових інститутів трудового права й інституту трудової дисципліни, зокрема. На стан трудової дисципліни серед інших факторів, безумовно впливає і недосконалість нашого трудового законодавства. Зараз спеціальним актом регулювання трудової дисципліни є Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робочих та службовців підприємств, установ, організацій (далі – Типові правила 1984 року), затверджені постановою Держкомпраці СРСР від 20 липня 1984 року № 213. Ці

Типові правила 1984 року багато в чому не відповідають Конституції України, КЗпП та іншим нормативно-правовим актам. Так, правове положення, яке міститься в розділі I Типових правил 1984 року про те, що праця є обов'язком кожного громадянина, суперечить Конституції України, яка проголошує свободу праці та заборону використання примусової праці.

Можна сказати, що і більшість норм КЗпП України не відповідають інтересам працівників та об'єктивним потребам виробництва в умовах соціально орієнтованої економіки та різних форм власності. Все це вимагає реформування трудового законодавства, в основі якого повинен бути новий Трудовий кодекс України, що відповідав би ринковим відносинам. З урахуванням таких вимог у 2001 р. в Україні за підтримки Міжнародної організації праці шляхом реалізації проекту технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у світі праці» розпочато роботи з підготовки реформування трудового законодавства. Для прискорення цього процесу при Міністерстві праці та соціальної політики була створена Міжвідомча тристороння робоча група, результатом роботи якої у червні 2003 р. став проект нового Трудового кодексу України.

Оскільки питання трудової дисципліни на виробництві були актуальними завжди, законодавцем у проекті ТК для регулювання цих проблем виділено: гл. 8 книги 3, якою регулюються питання внутрішнього трудового розпорядку та § 1 глави 1 книги 8, в якому регулюються питання дисциплінарної відповідальності [11].

Так, ст. 22 проекту ТК України регламентує основні обов'язки працівника: особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; дотримання норм з охорони праці; дбайливе ставлення до майна роботодавця; негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації. Стаття 27 проекту ТК України закріплює і основні обов'язки роботодавця, до яких, зокрема, відносяться такі: шанувати честь, гідність та інші особисті права працівника; дотримуватися вимог трудового законодавства; створювати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці; своєчасно виплачувати працівникам заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені нормативно-правовими актами, угодами, колективними і трудовими договорами; здійснювати загальнообов'язкове державне соціальне страхування працівників та інші.

Порівнюючи ці норми із ст. ст. 139 і 141 чинного КЗпП України, можна побачити значне розширення правової регламентації кола обов'язків як працівника, так і роботодавця в проекті Трудового кодексу України.

На відмінну від чинного Кодексу законів про працю України, який не містить поняття внутрішнього трудового розпорядку, в п. 1 ст. 264 Проекту ТК України

передбачено, що внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників.

Частиною 1 ст. 265 проекту ТК України визначено, що внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами. Виходячи із частини 1 ст. 266 проекту ТК України, можна зазначити, що основним нормативним актом роботодавця, що регулює внутрішній трудовий розпорядок, є правила внутрішнього трудового розпорядку, які визначаються та затверджуються роботодавцем з урахуванням пропозицій виборного органу первинної профспілкової організації, а не трудовим колективом, як це закріплено в чинному КЗпП України. На мою думку, така позиція є правильною, бо відповідає реаліям сьогодення.

Слід внести конкретизацію у ч. 3 ст. 266 проекту ТК України, де не зрозуміло яким чином правила внутрішнього трудового розпорядку доводять до відома всіх працівників. Тому я пропоную викласти дану частину ст. 266 в такій редакції: *Правила внутрішнього трудового розпорядку доводять до відома працівника особисто під розписку.* На практиці особі, яка приймається на роботу, доцільно у самій заяві писати: з правилами внутрішнього трудового розпорядку та посадовими обов'язками ознайомлений.

Частиною 2 ст. 265 проекту ТК України визначено, що внутрішній трудовий розпорядок, що стосується окремих категорій працівників, може визначатися у статутах (положеннях), які затверджуються відповідно до закону. У зв'язку з цим постає питання. Про які статuti (положення) законодавець веде мову? Можливо, про статuti як установчі документи суб'єкта господарювання, передбачені ч. 1 ст. 57 Господарського кодексу України. Але частина 4 цієї статті передбачає, що до статуту включаються відомості, які стосуються в основному організаційних та господарських питань. Тому краще внутрішній трудовий розпорядок визначати не в установчих документах, а все ж таки в правилах внутрішнього трудового розпорядку та колективному договорі. На підставі викладеного пропоную внести ясність у ч. 2 ст. 265 проекту ТК та викласти в такій редакції: *Внутрішній трудовий розпорядок, що стосується окремих категорій працівників, може визначатися у статутах (положеннях) про дисципліну, які затверджуються відповідно до закону.*

Стаття 269 проекту ТК України закріплює конкретні заохочення за успіхи в роботі: оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Інші види заохочень можуть встановлюватися правилами внутрішнього трудового розпорядку. За особливі трудові заслуги працівники представляються в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

Чинне законодавство про працю (ст. ст. 143, 144, 145, 146 КЗпП) не тільки визначає порядок застосування заохочень (які застосовуються власником спільно або за погодження з профспілковим органом), але й закріплює переваги і пільги працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки. Слід зазначити, що у проекті ТК України не визначений порядок застосування заохочень, взагалі непередбачені будь-які пільги і переваги для працівників, які успішно виконують свої обов'язки,

що позбавляє працівників гарантій, передбачених Конституцією і законами України. На мою думку, в новому Трудовому кодексі повинні бути чітко визначені умови, за яких працівник має право претендувати на отримання конкретних заохочень за працю.

Стаття 268 проекту ТК врегульовує питання забезпечення дотримання трудової дисципліни. Зокрема, нею передбачено, що дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну працю. До працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, в необхідних випадках застосовуються заходи дисциплінарного стягнення.

Книгою 8 проекту ТК регулюються питання відповідальності сторін трудових відносин. У ч. 1 ст. 404 проекту ТК України зазначено, що підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є порушення ним трудової дисципліни, тобто своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), що випливають із трудового законодавства, колективного і трудового договорів. Так, у цій частині коментованої статті законодавцем зроблена спроба дати поняття дисциплінарного проступку. Дане визначення є неповним, оскільки підкреслює лише один елемент дисциплінарного проступку – протиправність. Проте для дисциплінарного проступку як підстави дисциплінарної відповідальності характерними є й інші елементи: суспільна шкода, вина. Тому, вважаю, слід викласти ч. 1 статті 404 проекту ТК в такій редакції: *підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є порушення трудової дисципліни (дисциплінарний проступок) – винне протиправне діяння (бездіяльність), яке посягає на трудову дисципліну на підприємстві шляхом невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків, що випливають із трудового законодавства, колективного і трудового договорів.*

У частині 2 статті 404 передбачено, що притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе за наявності вини працівника. Слід відмітити, чинний КЗпП України взагалі не містить поняття вини та її форм, а новий ТК України уникає прямого визначення поняття вини за трудовим правом. Натомість законодавець використовує прийом визначення поняття вини в трудовому праві через встановлення ознак відсутності вини. У вказаній статті закріплено, 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»*. Поняття форм вини – умислу та необережності – залишились навіть без непрямого визначення. Більше того, ці поняття розмиті використанням в актах трудового законодавства подібних невизначених понять, як-то: необережність, легковажність, самовпевненість, халатність тощо. Таким чином, для того щоб не виникали розбіжності на практиці при визначенні наявності вини у діях працівника та не застосовувалася аналогія з

нормами інших галузей права, слід включити до нового Трудового кодексу України поняття вини і визначити її форми.

Статтею 405 проекту ТК України передбачені дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків: зауваження, догана і звільнення. На думку Н.М. Хуторян, це є позитивне прагнення авторів проекту ТК України розширити види дисциплінарного стягнення, оскільки обмеження заходів дисциплінарного стягнення лише двома видами не дає можливості вибрати захід, який би відповідав ступеню тяжкості дисциплінарного проступку, ступеню вини, особливостям особи порушника трудової дисципліни [12, С. 405–409]. Іншої думки дотримується Г. Угрюмова та зазначає, що в умовах переходу до ринкових відносин роботодавець не зацікавлений займатися вихованням працівника і не буде використовувати безліч дисциплінарних стягнень. Тому можливе залишення у новому ТК України двох заходів стягнення – догани і звільнення [13, С. 78–81]. На мій погляд, слід залишити два види дисциплінарних стягнень – догану і звільнення та доповнити зазначену статтю такими заходами дисциплінарного впливу як зауваження, звернення уваги особи і т. д., що носять моральний характер, а не юридичний.

Вдало зазначено законодавцем у ч. 3 ст. 405 проекту ТК України, на відміну від чинного КЗпП України, що застосування дисциплінарних стягнень, непередбачених цим Кодексом та спеціальними законами, не допускається. Таким чином, норма проекту ТК України повніше гарантує працівникам захищеність та забезпечує законність, обґрунтованість і об'єктивність при застосуванні дисциплінарного стягнення, ніж чинний КЗпП.

Слід відмітити, що автори проекту ТК удосконалили порядок застосування дисциплінарних стягнень, який нині передбачений чинним КЗпП України. Дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі, порушеній за фактом протиправних дій працівника. Крім того, до застосування дисциплінарного стягнення можна провести службове розслідування у порядку, встановленому законом або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Але все-таки Правила внутрішнього трудового розпорядку це є локальним нормативним актом, який регулює внутрішній трудовий розпорядок по підприємству і ніяк не встановлює порядок проведення службового розслідування. Тому пропоную зазначити, *що службове розслідування можна провести у порядку, встановленому законом або розпорядженням роботодавця.*

Частиною 2 ст. 406 проекту ТК визначено два терміни накладення дисциплінарного стягнення. По-перше, дисциплінарне стягнення може бути накладене не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а по-друге, у випадку виявлення фактів, які дають підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності, в результаті проведення ревізії, аудиторської перевірки – не пізніше одного року з дня вчинення проступку. Час провадження у кримінальній справі або справі про адміністративне правопорушення до зазначеного строку не включається.

Частина 3 встановлює, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень. На відмінну від чинного КЗпП України, факт відмови працівника від надання таких пояснень буде фіксуватися (актом, складеним у довільній, письмовій формі) роботодавцем та не є перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення. Крім того, за кожне порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

У проекті ТК України зроблена спроба встановити строк, протягом якого роботодавець повинен ознайомити працівника з наказом про накладення дисциплінарного стягнення. На мою думку, цей строк потрібно зазначити в робочих днях та скоротити до п'яти днів для більш чіткої структуризації порядку накладення дисциплінарного стягнення.

У статті 407 проекту ТК закріплено, що дисциплінарні стягнення застосовуються органом (особою), якому надано право укладення трудового договору. Але як бути в тому випадку, коли така особа відсутня (відпустка, відрядження тощо) і таке право належить лише їй. Тому, я вважаю за необхідне п. 1 ст. 407 слід викласти у такій редакції: *дисциплінарне стягнення до працівника застосовується роботодавцем або особою, що ним належно уповноважена.*

На мою думку, слід також передбачити осіб та органи, які мають право порушувати питання про дострокове зняття дисциплінарного стягнення та пропоную викласти п. 8 ст. 406 проекту ТК України в такій редакції: *«Якщо в подальшому працівник не допускає порушень трудової дисципліни і сумлінно виконує свої обов'язки, дисциплінарне стягнення може бути зняте до закінчення строку за власною ініціативою роботодавця, клопотанням керівника такого працівника».* Про зняття дисциплінарного стягнення роботодавцем видається наказ (розпорядження).

Вивчення проблеми трудової дисципліни в теорії права та проведений аналіз положень проекту ТК України щодо правового регулювання трудової дисципліни дозволяє зробити такі **висновки**:

– пропоную надати визначення у проекті ТК таким важливим поняттям як трудова дисципліна та дисциплінарний проступок;

– у зв'язку з неправильною методологічною побудовою проекту ТК щодо розташування та використання понятійного апарату слід положення про регулювання трудової дисципліни віднести до однієї книги, а не до двох: третьої і восьмої, як це зроблено в проекті. Така книга повинна мати назву «Трудова дисципліна» та містити положення як внутрішнього трудового розпорядку, так і дисциплінарної відповідальності.

Література

1. Трудове право України : Академічний курс, підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. –

К. : Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.; **2.** Большой юридический энциклопедический словарь / под ред. Барихина А. Б. – М. : Книжный мир, 2004. – 720 с.; **3.** Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1999. – Т. 2. – 1999. – 744 с.; **4.** Хавронюк М. І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: навчальний посібник / М. І. Хавронюк. – К. : Атака, 2003. – 240 с.; **5.** Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.; **6.** Апанасенко А. М. Особливості дисципліни праці на залізничному транспорті / А. М. Апанасенко // *Держава і право : збірник наукових праць.* – К., 2007. Вип. 36. – С. 343–347; **7.** Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юридическая литература, 1972. – 287 с.; **8.** Лапай А. П. Правовые формы и средства укрепления трудовой дисциплины и сокращение текучести кадров в народном хозяйстве / А. П. Лапай. – Д. : Наука, 1986. – 176 с.; **9.** Барабаш О. Т. Дисципліна праці: навч. посібник. / О. Т. Барабаш. – Х.: УкрЮА, 1994. – 52 с.; **10.** Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.; **11.** Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 р. – www.rada.gov.ua **12.** Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника у новому Трудовому кодексі України / Н. М. Хуторян // *Держава і право : зб. наук. праць.* – К., 2002. – Вип. 21. – С. 405–409; **13.** Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом / Г. Угрюмова // *Право України.* – 2005. – № 5. – С. 78–81.