

УДК 349.2

В. О. Процевський

**ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ  
ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ  
ЗАХОДІВ ДИСЦИПЛІНАРНОГО  
ВПЛИВУ У ТРУДОВИХ  
ПРАВОВІДНОСИНАХ**

**Анотація.** У статті проаналізовано юридичні гарантії заходів дисциплінарного впливу у трудових правовідносинах і доведено, що дисциплінарна відповідальність реалізується в рамках трудових правовідносин, які стали можливими завдяки укладенню трудового договору як правової форми реалізації права на працю.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, юридичні гарантії, дисципліна праці, дисциплінарний проступок.

**Аннотация.** В статье проанализированы юридические гарантии мер дисциплинарного воздействия в трудовых правоотношениях и доказано, что дисциплинарная ответственность реализуется в рамках трудовых правоотношений, которые стали возможными благодаря заключению трудового договора как правовой формы реализации права на труд.

**Ключевые слова:** трудовые правоотношения, юридические гарантии, дисциплина труда, дисциплинарный проступок.

**Abstract.** The article analyzes the legal guarantees of disciplinary measures in the employment relationship and prove that the Discipline is implemented under the employment relationship, which became possible because of labor agreements as a form of legal right to work.

**Key words:** labor relations, legal guarantees, labor discipline, offense,

При укладанні трудового договору працівник зобов'язується виконувати обумовлену цим договором роботу у відповідності з правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст.21 КЗпП України). Більш детальний перелік обов'язків працівника, які після укладення трудового договору визначають зміст трудових правовідносин, міститься у ст. 139 КЗпП, правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи чи організації, посадових інструкціях тощо. Ці правові приписи чітко формулюють, зокрема, такі обов'язки працівника, як працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

Звичайно, це не повний перелік трудових обов'язків працівника, які складають зміст трудових правовідносин. Коло обов'язків, які виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається також тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій працівників, кваліфікаційними довідниками посад службовців, а також технічними правилами, посадовими інструкціями та положеннями, які розробляються та затверджуються на підприємстві, в установі,

організації. Зокрема, ст. 139 КЗпП містить такий загальний обов'язок, як «додержувати трудової і технологічної дисципліни». Дисципліна від лат. *disciplina* дослівно означає навчання, виховання, порядок, обов'язкове для усіх осіб даного трудового колективу підпорядкування встановленому порядку, витриманість, звичка до суворого порядку [1, т.2, с.199; 2, с.208; 3, с.547].

На жаль, легальне визначення поняття дисципліни праці відсутнє. Наука теорії права під дисципліною розуміє точне, своєчасне і неухильне додержання встановлених правовими та іншими соціальними нормами правил поведінки у державі і суспільному житті. Ці норми спрямовані на впорядкованість та узгодженість суспільних відносин і тому дисципліна є необхідною умовою ефективного функціонування суспільства і держави, досягнення поставленої мети у діяльності органів державної влади та їх посадових осіб, підприємств, установ, організацій, а також громадян [1, т. 2, с. 199].

У науці трудового права є різні підходи до розгляду дисципліни праці як правової категорії. Одні фахівці вважають за необхідне вивчати її в чотирьох аспектах: а) як інститут трудового права; б) як принцип трудового права; в) як елемент трудових правовідносин; г) як фактичну поведінку. Як інститут трудового права дисципліна праці є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків. Як принцип трудового права трудова дисципліна передбачає обов'язок працівників дотримуватись дисципліни праці й право роботодавців вимагати від працівників виконання тільки тих обов'язків, які обумовлені чинним законодавством, локальними нормативними актами та трудовим договором. Крім того, дисципліна праці виступає як елемент трудових правовідносин, який полягає в обов'язку працівника підпорядковуватися дисципліні праці даного виробництва, його внутрішньому трудовому розпорядку. Трудова дисципліна як фактична поведінка – це стан та рівень дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації. [4, С. 530–531; 5, с. 522].

На думку ж іншого фахівця – Н. М. Хуторян – дисципліну праці доцільно розглядати у трьох аспектах: 1) правове регулювання прав та обов'язків сторін трудового договору; 2) стимулювання добросовісної праці; 3) відповідальність за порушення трудових обов'язків. Трудова дисципліна – це, насамперед, сумлінне виконання працівником і власником або уповноваженим ним органом обов'язків, покладених на них законодавством про працю України [6, с. 459]. За таким підходом дисципліну праці працівник має сприймати як обов'язок сумлінно виконувати роботу, яка за його вільним волевиявленням була обумовлена при укладанні трудового договору і яка у трудових правовідносинах отримала вираз у вигляді конкретних правил поведінки з виконання трудової функції. Тобто стан і рівень виконання працівником трудових обов'язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, організації та установи і є фактичне дотримання ним дисципліни праці. І навпаки, невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків або недотримання правил внутрішнього трудового розпорядку є фактом порушення дисципліни праці.

Автор вбачає у різних підходах до розуміння поняття дисципліни праці певну спільність, якщо роботодавець правильно організував процес праці, створив умови для продуктивної праці, неухильно додержувався вимог законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставився до потреб і запитів працівника (ст. 141 КЗпП), а працівник, не дивлячись на ці дії роботодавця, порушував дисципліну праці, тоді він має за свої неправомірні дії відповідати. Бо дисципліна праці передбачає сумлінне виконання як працівником, так і роботодавцем, покладених на них трудовим договором і нормами трудового права обов'язків, які, поряд з їх правами, складають зміст трудових правовідносин.

Саме обопільність обов'язків суб'єктів трудових правовідносин визначає підвалини юридичних гарантій при застосуванні відповідальності за порушення дисципліни праці. Спрямованість дисципліни обох суб'єктів трудових відносин на забезпечення належних умов праці і їх виконання є об'єктивною необхідністю будь-якої праці. Тому у заходах правового впливу щодо порушників трудової дисципліни мають враховуватися закономірності, які притаманні принципу обопільності обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Загальним об'єктом правопорушення у сфері трудового права є дисципліна праці, обов'язкове для усіх осіб даного колективу, і працівників і роботодавців, підпорядкування встановленому порядку. Протиправне ж невиконання або неналежне виконання ними своїх трудових обов'язків, за яке можуть бути застосовані заходи дисциплінарного або громадського впливу, визнається дисциплінарним проступком.

Таке визначення дисциплінарного правопорушення (власне проступку) можна зробити на підставі аналізу п.24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р. № 213 [7]. Згідно із Законом України «Про правонаступництво України» від 12 вересня 1991 року [8] ці Типові правила діють на території України. Більш того Пленум Верховного Суду України у постанові «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р. №9 відзначив що, закони та інші нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, є чинними в частині, що не суперечать їй (ст. 1 розділу XV Конституції). У зв'язку з цим при розгляді справи суд може на підставі постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» застосувати нормативні акти колишнього Союзу РСР, які не суперечать Конституції і законам України, в тому числі й Типові правила внутрішнього трудового розпорядку. Міністерство праці та соціальної політики України в листі від 29 травня 2007 р. № 134/06/187-07 «стосовно розірвання трудового договору щодо оплати праці та про службові відрядження» підтвердило чинність Типових правил. У Типових правилах, які складаються із семи розділів та 34 пунктів, у тому числі розділу «Відповідальність за порушення трудової дисципліни», чітко визначається, що невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків є порушенням трудової дисципліни. Тобто

за цими Типовими правилами невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків і є порушенням трудової дисципліни.

Разом з тим слід зазначити, що юридична категорія дисципліни праці за своїм змістом ширша, ніж коло трудових обов'язків працівника. Власне, такий погляд витікає із змісту ст.ст.139 і 147 КЗпП, на що вже зверталась увага в цій статті. Тому застосування в необхідних випадках заходів дисциплінарного і громадського впливу можливо за порушення трудової дисципліни (ст. 147 КЗпП), а не тільки за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків. Наприклад, працівник залізничного транспорту може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності за порушення правил поведінки у службових приміщеннях і не при виконанні трудових обов'язків. Хоча в теорії трудового права більшість вчених визначають дисциплінарний проступок як винне протиправне невиконання працівником своїх трудових обов'язків [1, с.201; 4, с.549; 6, с.467; 9, с.40]. Зокрема, вважає Н.Б. Болотіна, потрібно звернути увагу на те, що дисциплінарним проступком визнається невиконання саме трудових обов'язків [5, с. 540]. М. Хавронюк, який спеціально досліджував питання про дисциплінарне правопорушення і дисциплінарну відповідальність, дійшов до висновку, що дисциплінарний проступок являє собою винне протиправне порушення особою правил дисциплінарного порядку у сфері трудової діяльності, за яке передбачене відповідне дисциплінарне стягнення [10, с. 11].

Відзначимо, що в такому визначенні дисциплінарного проступку є два важливих моменти, які підтверджують думку про те, що у трудовому праві відповідальність за порушення правил дисциплінарного порядку можуть нести обидва суб'єкти (особи) трудових правовідносин – один перед одним і навпаки. Визнання такого підходу можна також розглядати як юридичну гарантію застосування дисциплінарного стягнення, бо притягнення до дисциплінарної відповідальності можливо лише за наявності трудового договору.

У зв'язку з цим важливо відзначити, що дисциплінарна відповідальність реалізується в рамках трудових правовідносин, які стали можливими завдяки укладенню трудового договору як правової форми реалізації права на працю. Дисциплінарна влада роботодавця має відповідати самій природі підприємства як соціально автономного об'єднання – організувати і координувати трудову діяльність працівників. Притягнення до дисциплінарної відповідальності має на меті підтримання належного порядку на підприємстві. Тому притягнення до дисциплінарної відповідальності має бути урегульовано на локальному рівні – у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Ось чому дисципліна на підприємстві має забезпечуватися шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу.

І саме тому норми трудового права встановлюють юридичні гарантії застосування заходів дисциплінарного і громадського впливу (ст. ст. 140, 147, 147(1), 148, 149 КЗпП України).

З іншого боку, порушення чи недотримання роботодавцем встановлених нормами трудового права юридичних гарантій тягне за собою відміну заходів дисциплінарного впливу, застосованих ним до працівника. Цікавим у цьому питанні є така судова справа.

У квітні 2007 р. громадянка Д. звернулася до суду з позовом до директора Львівської державної дитячої музичної школи №6 (далі – музична школа) Х. про скасування наказу щодо застосування до неї дисциплінарного стягнення, посилаючись на те, що згідно з наказом № 29 від 13 лютого 2007 р. за підписом відповідача їй безпідставно та неправомірно було оголошено догану.

Під час розгляду справи в суді позивач Д. доповнила свій позов вимогами до музичної школи, зазначивши, що на підставі незаконного наказу про оголошення догани їй неправомірно позбавили права на одержання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків, і просила також стягнути з відповідача належну їй щорічну грошову винагороду в розмірі 845 грн.

Шевченківський районний суд м. Львова рішенням від 25 квітня 2008 р. цей позов задовольнив.

Апеляційний суд Львівської області рішенням від 25 жовтня 2008 р. рішення суду першої інстанції скасував та ухвалив нове – про відмову в задоволенні позову.

У касаційній скарзі Г. в інтересах Д. просила скасувати рішення апеляційного суду та залишити в силі рішення суду першої інстанції, посилаючись на порушення апеляційним судом норм матеріального та процесуального права.

Заслухавши суддю-доповідача, обговоривши докази, наведені в скарзі, та перевіривши матеріали справи, колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України дійшла висновку, що касаційна скарга підлягає задоволенню частково з таких підстав:

1) суди встановили, що 25 січня 2007 р. у музичній школі, де позивачка працювала викладачем, відбулося засідання педагогічної ради, на яке вона з'явилася, але пішла раніше, не дочекавшись його закінчення. Цей факт став приводом для оголошення їй догани згідно з наказом №29 від 13 лютого 2007 р.;

2) задовольняючи позов, суд першої інстанції виходив із того, що дисциплінарне стягнення було застосоване до Д. із порушенням ст. 149 КЗпП – відповідачі не зажадали від позивачки пояснень щодо причин її дій на педагогічній раді, ретельно не перевірили обставин конфлікту, а тому не з'ясували мотивів вчинку позивачки і не дали йому оцінки;

3) за таких обставин рішення апеляційного суду підлягає скасуванню із передачею справи на новий розгляд до суду апеляційної інстанції з підстав, передбачених ч.2 ст. 338 ЦПК [11, С. 3–4].

Таким чином, застосування юридичних гарантій заходів дисциплінарного впливу у трудових правовідносинах потребує законодавчого врегулювання у новому Трудовому кодексі України, оскільки зазначені постанови Пленуму Верховного Суду не є джерелом права.

### **Література**

1. Юридична енциклопедія. У 6-и томах. Т. 2. – К. : Вид-во «Укреникл.» 1999. – 741 с.;
2. Современный словарь иностранных слов. – СПб. : Изд-во «Дуэт», 1994. – 752 с.;
3. Новий тлумачний словник української мови. У 3-х т. Т. 1. – К. : Вид-во «Аконіт», 2005. – 926 с.;
4. Прилипко С.М. Трудове право України / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Харків : Вид-во «Фінн», 2010. – 750 с.;
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України / Н.Б. Болотіна. – К. : «Знання», 2008. – 860 с.;
6. Трудове право України. Академічний курс : підручник. – К. : Вид-во «АСК», 2004. – 604 с.;
7. Бюлетень Держком праці СРСР. – 1984. – №11;
8. Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 617;
9. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М. : Изд-во «Юрид. лит.», 1990. – 176 с.;
10. Хавронюк М. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність / М. Хавронюк. – К. : Вид-во «Атіка», 2003. – 237 с.;
11. Вісник Верховного Суду України. – 2010. – № 8.