

УДК 331.108.64

Аліна Тиха,

студентка 5 курсу

Національного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розглянуті поняття, сутність та особливості дисциплінарної відповідальності, проаналізовано основні проблеми, що виникають у правозастосовчій практиці із зазначеного питання, запропоновано шляхи їх подолання.

Ключові слова: дисципліна праці, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, догана, звільнення.

Сучасний рівень розвитку виробництва базується на новітніх технологіях, які не допускають відхилень від заданих ними вимог. Незначний відступ від таких вимог може призвести не тільки до загального зниження рівня продуктивності праці, а й до наслідків, які становлять загрозу для життя і здоров'я людей. Як показує практика, причиною таких наслідків, у переважній більшості випадків, є людський фактор, що проявляється у порушенні трудової дисципліни. Саме тому у правовому регулюванні трудових відносин особливе значення має проблема застосування юридичної відповідальності, оскільки повноцінна реалізація правової норми настає тільки тоді, коли повною мірою забезпечені суб'єктивні права та кореспондовані їм юридичні обов'язки.

Окремі питання дисциплінарної відповідальності стали предметом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких О. А. Абрамова, С. С. Алексєєв, О. Т. Барабаш, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, І. О. Картузова, В. І. Нікітінський, О. Т. Панасюк, О. І. Процевський, С. М. Прилишко, О. Ф. Скакун, О. Ю. Сінявська, Л. О. Сироватська, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на достатньо велику кількість змістовних наукових праць, присвячених дисциплінарній відповідальності, все ж таки окреслене питання потребує додаткового аналізу, в тому числі й критичного.

Насамперед слід зазначити, що в умо-

вах ринкової економіки безперечно збільшується соціальна значимість дисциплінарної відповідальності як одного із засобів забезпечення дисципліни праці, оскільки організованість і дисципліна є обов'язковими умовами для досягнення високої продуктивності праці.

Дисциплінарна відповідальність виступає правовим засобом забезпечення належного виконання працівником трудових обов'язків. Зрозуміло, що правовий засіб має бути дієвим і відповідати вимогам часу, адже ефективні та зрозумілі норми, що регулюють питання відповідальності, є гарантією забезпечення конституційних прав суб'єктів трудових відносин. Деталізація норм про дисциплінарну відповідальність дозволяє визначити для роботодавця чіткі межі дозволеного, а для працівника — межі правомірної поведінки. При цьому, на жаль, сьогодні законодавство не є досконалим і нерідко провокує неоднозначне тлумачення окремих норм про дисциплінарну відповідальність, а техніко-юридичні недоліки норм викликають різного роду невизначеності в нормативному закріпленні трудових обов'язків, порушення яких тягне за собою неправильне застосування дисциплінарних стягнень.

У системі видів юридичної відповідальності дисциплінарна відповідальність являє собою специфічний вид правової відповідальності, який характеризується наявністю таких особливостей: (а) в основі лежить дисциплінарний проступок; (б) застосування дисциплінарних стягнень; (в) суб'єкт дисциплінарно-

го проступку; (г) суб'єкт дисциплінарної влади (особа, уповноважена застосовувати дисциплінарні стягнення) [1].

Завдання дисциплінарної відповідальності полягає перш за все в охороні та захисті суспільних відносин шляхом забезпечення правомірної поведінки в сфері регулювання колективно організованої праці. Бажаний правопорядок досягається за допомогою правомірної та продуктивної діяльності роботодавця. Це проявляється в наступному: по-перше, можливість застосування дисциплінарної відповідальності виступає впливовим стимулом у стримуванні працівника від вчинення дисциплінарних проступків, адже працівник сприймає дисциплінарну відповідальність як примусовий засіб, який у разі потреби може бути застосований роботодавцем. По-друге, дисциплінарна відповідальність є засобом відновлення порушених суспільних відносин і правопорядку. Це обумовлено тим, що цілі дисциплінарної відповідальності не будуть досягнуті, якщо не відновити порушене право, чи не відшкодувати заподіяну шкоду. Такий висновок можна зробити, виходячи з того, що працівник не звільняється від виконання невиконаних трудових обов'язків, навіть коли він уже зазнав негативних наслідків за їх невиконання або неналежне виконання.

Проте на практиці забезпечення належної поведінки працівників шляхом застосування дисциплінарної відповідальності не завжди є результативним. Це пов'язано не тільки зі складністю застосування цього специфічного інституту відповідальності в практичних умовах праці, а й з неефективністю деяких заходів впливу, передбачених дисциплінарною відповідальністю.

Однією з теоретичних проблем застосування дисциплінарної відповідальності є відсутність її законодавчого визначення. Між вченими також немає єдиної точки зору щодо визначення досліджуваного поняття. Наприклад, С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко визначають дисциплінарну відповідальність як обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю за протиправне невиконання або неналежне виконання своїх трудових обов'язків [2]. На думку С. І. Кожушко, дисциплінарна від-

повідальність являє собою процес впливу, з одного боку, на особу, яка вчинила правопорушення, а з іншого — на потенційного правопорушника [3]. За словами Г. С. Іванової, дисциплінарна відповідальність — це застосування роботодавцем у порядку, передбаченому трудовим законодавством, до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, дисциплінарного стягнення [4].

Інакше до визначення дисциплінарної відповідальності підходить А. В. Родіонова. Вона розуміє її як один із засобів трудового правового регулювання, що виражається в обов'язку не здійснювати дисциплінарні проступки та реалізується в поведінці людей у формі добровільного виконання цього обов'язку відповідальними суб'єктами права, а при його невиконанні — засобом примусового впливу на них з боку держави [5].

На підставі вищезазначених підходів вчених до розуміння сутності дисциплінарної відповідальності та норм чинного законодавства у цій сфері, пропонуємо виділити наступні її ознаки:

1) суб'єктом притягнення винної особи до відповідальності виступає орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. При цьому, на відміну від інших видів юридичної відповідальності, зокрема адміністративної та кримінальної, дисциплінарна відповідальність не розглядає державу як суб'єкта, що накладає на винну особу санкції, оскільки це віднесено до повноважень роботодавця;

2) застосування заходів дисциплінарного впливу є правом роботодавця, а не його обов'язком. Це обумовлено господарською владою роботодавця як власника засобів виробництва. Слід зауважити, що така особливість дисциплінарної відповідальності не має місця в разі порушення трудових обов'язків окремими категоріями осіб, наприклад тими ж державними службовцями. У цьому разі накладення дисциплінарного стягнення є обов'язком, а не правом роботодавця, оскільки чиновник, який є керівником особи, що вчинила дисциплінарний проступок, від імені держави повинен притягнути винного до відповідальності, а отже, його господарська влада істотно обмежена;

3) відсутність у нормативно-правових актах про працю переліку конкретних видів дисциплінарних правопорушень. У Кодексі законів про працю України, на відміну від Кодексу України про адміністративні правопорушення або Кримінального кодексу України, відсутній чіткий перелік правопорушень, за які до працівника можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення. Це пов'язано з надмірною кількістю нормативно-правових актів, що регулюють відносини в даній сфері. Так, в адміністративному або кримінальному праві перелік правопорушень визначено єдиним нормативним актом. У трудовому ж праві відповідальність настає за порушення норм, що регулюють порядок організації виробництва.

Слід зазначити, що як і в чинному КЗпП України, так і в проекті Трудового кодексу України, не надано визначення й такої правової категорії, як «дисциплінарне стягнення». Саме тому пропонуємо законодавчо закріпити поняття «дисциплінарне стягнення», яке, на нашу думку, досить вдало визначив М. А. Міщук: «...захід впливу, що застосовується до працівника за винне, протиправне невиконання або неналежне виконання ним покладених на нього трудових обов'язків, що виявляється в негативних наслідках для працівника» [6]. Тобто дисциплінарне стягнення являє собою насамперед спосіб реагування роботодавця на протиправну діяльність працівника, що порушує встановлений порядок виробництва і праці на підприємстві, установі, організації і тягне за собою обмеження особистого чи організаційного характеру.

Зауважимо, що в теорії трудового права розрізняють загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність. Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП України та правил внутрішнього трудового розпорядку і поширюється на всіх осіб, за винятком тих, на кого поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність. Спеціальна дисциплінарна відповідальність застосовується тільки до окремих категорій працівників і визначається в спеціальних законах, статутах чи положеннях про дисципліну (наприклад, Закон України «Про державну службу» [7], Закон України «Про судоустрій і статус

суддів» [8], Дисциплінарний статут прокуратури України [9] тощо). Конкретні ж правила поведінки, за порушення яких працівник може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, можуть бути встановлені правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами трудового або колективного договору та посадовими інструкціями.

Обов'язковою ознакою як загальної, так і спеціальної дисциплінарної відповідальності є наявність вини працівника, яка може виражатися у дії або бездіяльності. Поняття вини в трудовому праві доречно розглядати за аналогією з іншими галузями права. Так, у кримінальному праві вина характеризується як психічне ставлення особи до здійснюваної нею дії або бездіяльності, які мають певні негативні наслідки. Враховуючи, що дисциплінарна відповідальність належить до галузі трудового права, слід звертати увагу на те, що вина працівника безпосередньо залежить від суб'єктивного ставлення до його вчинку роботодавця. Так, завдяки тому, що роботодавець наділений господарською владою, він користується правом застосування дисциплінарного стягнення у разі порушення працівником трудової дисципліни.

Особливу увагу слід звернути на ст. 151 Кодексу законів про працю України, в якій зазначено: «...якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року». Виходячи зі змісту даної статті, доцільно зробити висновок, що дисциплінарна відповідальність має на меті саме виховний характер, спрямований більше не на покарання правопорушника за скоєний ним дисциплінарний проступок, а на запобігання порушенню ним трудової дисципліни в майбутньому.

Чинний Кодекс законів про працю передбачає тільки два види дисциплінарного стягнення — догана та звільнення [10]. В свою чергу, проектом Трудового кодексу України передбачено також попередження (ст. 407) [11]. Сутність такого дисциплінарного заходу як догана, розкриває філологічне тлумачення цього терміна. Слово «догана» розглядається як: 1) засудження, несхвалення поведін-

ки або вчинків; 2) офіційна негативна оцінка вчинків, ставлення до праці [12]. Саме тому дія цієї санкції обмежується на морально-психологічному рівні. Ефективність впливу на працівника цієї санкції безпосередньо залежить від рівня його правосвідомості, морально-етичних установок і ціннісних орієнтацій, правової культури та інших факторів. Іноді догана поєднується з позбавленням заохочувальних виплат, наприклад, позбавлення премії або зменшення різного роду надбавок. У цьому випадку вона стає більш ефективною для підтримки правопорядку на виробництві, але знижує рівень гарантій працівників на отримання заохочення, негативно впливає на їх інтерес до праці.

У свою чергу, звільнення можна визначити як передбачене законом право роботодавця позбавити працівника можливості працювати собі на життя у нього. Відзначимо, що роботодавець позбавляє такої можливості лише на підвладчому йому підприємстві. Проте реалізація цього права роботодавця має чіткі правові рамки. По-перше, ч. 6 ст. 43 Конституції України гарантує громадянам захист від незаконного звільнення. По-друге, враховуючи конституційний характер права на працю і важливість праці як джерела добробуту переважної більшості громадян України, право роботодавця на звільнення працівника з роботи, як дисциплінарного стягнення, обмежується встановленням конкретного переліку підстав для звільнення працівника за дисциплінарні проступки.

Аналіз положень Кодексу законів про працю дозволяє виділити наступні підстави звільнення працівника за вчинення дисциплінарного проступку: 1) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП); 2) прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП); 3) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотично-

го або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП) та ін.

Хоча на практиці роботодавці досить часто встановлюють такі додаткові дисциплінарні заходи як штраф, позбавлення різного роду надбавок, догану з попередженням, сувору догану та інші стягнення, вважаємо, що така практика є порушенням ст. 92 Конституції України та ст. 9 Кодексу законів про працю, якими передбачено, що умови договорів про працю, які порушують становище працівників порівняно з законодавством про працю, не можуть бути дійсними. На підтвердження цього Конституційний Суд України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» прийняв рішення щодо офіційного тлумачення положень п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, частини 1, 3 ст. 2, ч. 1 ст. 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2001 р. № 7-рп/2001. Суд зазначає, що Конституція України встановила, що склад правопорушення як підстава притягнення особи до юридичної відповідальності та заходи державно-примусового впливу за його вчинення визначаються виключно законом, а не будь-яким іншим нормативно-правовим актом. При цьому юридична відповідальність особи має індивідуальний характер, ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення. Крім того, ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення (статті 58, 61, пункти 1, 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України).

Системний аналіз викладених конституційних положень дає підстави зробити висновок, що за своїм змістом п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України спрямований не на встановлення переліку видів юридичної відповідальності. Ним визначено, що виключно законами України мають регулюватися засади цивільно-правової відповідальності (загальні підстави, умови, форми відповідальності і т. д.), підстави кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності — діяння, які є злочинами, адміністративними

або дисциплінарними проступками (основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад), та відповідальність за них [13]. Таким чином, тільки Верховна Рада України у відповідному законі має право визначати, яке правопорушення визнається адміністративним правопорушенням або злочином, і міру відповідальності за нього.

Враховуючи зазначене вище, пропонуємо під дисциплінарною відповідальністю розуміти вид юридичної відповідальності, сутність якої полягає у

застосуванні роботодавцем (або його представником) заходів впливу на працівника, які полягають у накладенні на порушника дисциплінарного стягнення, передбаченого законодавством, за невиконання або неналежне виконання останнім своїх обов'язків, визначених трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку або законами України і які полягають у накладенні обмежень особистого чи організаційного характеру, що тягнуть негативні наслідки для порушника.

ПРИМІТКИ

1. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : учеб. пособ. / Ю. Н. Полетаев. — М. : Проспект, 2001. — С. 63—69.
2. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. — 4-те вид., перероб. і допов. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : ФІНН, 2011. — С. 529.
3. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. І. Кожушко. — Х., 2007. — С. 139.
4. Іванова Г. С. Принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / Г. С. Іванова // Актуальні проблеми права. Теорія і практика. — 2013. — № 26. — С. 163—168.
5. Родионова Е. В. Юридическая ответственность как разновидность социальной ответственности: современные проблемы / Е. В. Родионова. — М. : Юрлитинформ, 2011. — С. 107.
6. Міщук М. А. Проблемы наложения дисциплинарных взысканий / М. А. Міщук // Адвокат. — 2013. — № 4 (151). — С. 26—28.
7. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
8. Про судоустрій та статус суддів : Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2010. — № 41—42, № 43, № 44—45. — Ст. 529.
9. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 4. — Ст. 15.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. — 1971. — № 50. — Ст. 375.
11. Проект Трудового кодексу України від 12.11.2014 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category;jsessionid=D75260E87CE53099E014B4D26D9E3F0E.app1?cat_id=164623.
12. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / А. О. Івченко. — Х. : Фоліо, 2002. — 540 с.
13. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2001 р. № 7-рп/2001.

Тихая Алина. Некоторые вопросы дисциплинарной ответственности работников. В статье рассмотрены понятие, сущность и особенности дисциплинарной ответственности, проанализированы основные проблемы, возникающие в правоприменительной практике по данному вопросу, предложены пути их преодоления.

Ключевые слова: дисциплина труда, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, выговор, увольнение.

Tikha Alina. Some questions of the disciplinary responsibility employees.

The article describes the concept, nature and characteristics of disciplinary action, the main problems encountered in law enforcement on this matter, the ways to overcome them.

The modern level of development of production is based on the newest technologies which shut out deviations from the requirements set by them. For this reason the problem of application of legal responsibility has the special value in the legal adjusting of labour relations, as valuable realization of legal norm comes only then, when in a complete measure subjective of right is well-to-do and koresponded them legal duties.

Disciplinary responsibility comes forward a legal backer-up by the worker of labour duties the proper implementation. Clearly, that a legal mean must be effective and answer the requirements of time, in fact effective and clear norms which regulate the question of responsibility are the guarantee of providing of constitutional rights for subjective of labour relations.

In the system of types of legal responsibility disciplinary responsibility shows by itself the specific type of legal responsibility, which is characterized the presence of such features: (a) the breach of discipline is underlaid; (b) application of disciplinary penalties; (c) subject of breach of discipline; (d) subject of disciplinary power (person, authorized to apply disciplinary penalties).

The task of disciplinary responsibility consists foremost in a guard and to defence of public relations by providing of good behaviour in the sphere of adjusting of the collectively organized labour. The desired law and order is arrived at by legitimate and productive activity of employer.

One of theoretical problems of application of disciplinary responsibility there is absence of it legislative determination. Between scientists also there is not the unique point of view in relation to determination of the probed concept.

On the basis of going of scientists near understanding of essence of disciplinary responsibility and norms of current legislation in this sphere, suggest to select followings its signs: 1) the subject of bringing in of winy person to responsibility comes forward organ which a right for a hire is given for job (electing, assertion and setting, is on position) of this worker. Thus unlike other types of legal responsibility, in particular administrative and criminal, disciplinary responsibility does not examine state as subject, that imposes approvals on a winy person, so as it is attributed to plenary powers of employer; 2) application of measures of disciplinary influence is a right for an employer, but not him duty; 3) absence in normatively legal acts about labour of list of concrete types of disciplinary offences.

Taking into account marked higher, suggest under disciplinary responsibility to understand the type of legal responsibility essence of which consists in application of measures of influence an employer (or by his representative) on a worker, which consist in imposition on the violator of disciplinary penalty, foreseen a legislation, for non-fulfillment or improper implementation last the duties, certain a labour contract, rules of internal labour order or laws of Ukraine, and which consist in in imposition of limitations of the personal or organizational character, which pull negative consequences for a violator.

Key words: labor discipline, disciplinary responsibility, disciplinary action, reprimand, dismissal.