

Войцишена О. В.,*Аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДО ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У науковій статті досліджуються теоретико-правові питання щодо порядку застосування дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством України.

Досліджуються окремі питання дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством. Аналізуються погляди вчених стосовно визначення термінів «дисципліна» й «дисциплінарна відповідальність». Пропонується розширити перелік дисциплінарних стягнень, дається визначення дисциплінарної відповідальності.

Ключові слова: *дисципліна, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, роботодавець, працівник.*

The scientific article examines the theoretical and legal issues regarding the procedure for applying disciplinary liability to employees under the labor legislation of Ukraine.

Some issues of disciplinary liability to employees under labor law are studied. The views of scientists on the definition of the terms "discipline" and "disciplinary responsibility" are analyzed. It is proposed to expand the list of disciplinary sanctions, the definition of disciplinary responsibility is given.

Key words: *discipline, disciplinary responsibility, disciplinary misconduct, employer, employee.*

Постановка проблеми. Виникнення дисциплінарної відповідальності в цілому можливе у разі попереднього існування вимог, які пред'являються до поведінки працівника та закріплені їх у відповідних нормах права. Такими нормами окреслюються межі допустимої в рамках норми поведінки особи (працівника). Вони можуть встановлюватись у законодавчих актах, у правилах внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних актах підприємства, установи, організації, у трудовому договорі (контракті).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством присвячені праці багатьох вчених серед яких є: А.В. Андрушко, Н.Б. Болотіна, С.С. Ковальов, В.Л. Костюк, Р.З. Лівшиць, П.С. Луцюк, Н.В. Медведенко, В.І. Нікітінський, О.І. Процевський, О.В. Смирнов. Праці зазначених вчених не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки та пропозиції потребують переосмислення та нових теоретичних підходів.

Метою наукової статті є комплексне спеціальне дослідження теоретичних і практичних проблем дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. До законодавчих документів, що регулюють загальну дисциплінарну відповідальність, у першу чергу, слід віднести КЗпП України, окрема глава якого присвячена дисциплінарній відповідальності. У ній визначаються

обов'язки працівника та інструменти забезпечення трудової дисципліни, визначення якої, до речі, кодекс не містить. Заходи забезпечення трудової дисципліни законодавець розглядає як з негативної, так і позитивної точок зору, диференціюючи серед них заохочення та стягнення.

До другої категорії нормативно-правових актів відносяться акти, якими урегульовано дисциплінарне провадження в рамках спеціальної дисциплінарної відповідальності, серед яких слід виділити: закони, статuti, кодекси, положення про дисципліну та інші нормативно-правові акти. Слід також зазначити, що залежно від категорії суб'єктів, окремі дисциплінарні провадження мають свої особливості [1, с. 88], на яких ми не будемо детально зупинятися через обмежений об'єм роботи.

В цілому дисциплінарний примус є позасудовим, для нього притаманне широке використання морально-правових санкцій, які застосовуються суб'єктами дисциплінарної влади, до того ж, тільки до фізичних осіб; вони не лише персоніфіковані, а й індивідуалізовані [2, с. 348-349].

Реалізація дисциплінарної відповідальності відбувається в рамках дисциплінарного провадження, яке, розпочинається за наявності відповідних підстав. Необхідно звернути увагу на той факт, що, як зазначає Н.В. Медведенко, у наукових дослідженнях, присвячених питанням дисципліни праці, дисциплінарній відповідальності, проведених представниками науки трудового права, особливо радянськими, правова категорія «дисциплінарне провадження» не вживається, незважаючи на те, що процедура розглядається активно [1, с. 64]. Проте ми вважаємо, що використовувати даний термін в контексті нашого дослідження буде досить доцільно.

Найбільш загально дисциплінарне провадження можливо визначати як окремий інститут права – сукупність юридичних норм, що регулюють суспільні відносини в зв'язку з правозастосовною діяльністю щодо розв'язання питання про дисциплінарну відповідальність [3, с. 18]; власне процедуру (порядок) застосування до особи заходів дисциплінарної відповідальності компетентними органами (особами).

С.С. Ковальов, із позицією якого ми в цілому погоджуємось, пропонує розглядати дисциплінарне провадження як сполучення наступних стадій: 1) перевірка даних про дисциплінарний проступок; 2) відкриття дисциплінарного провадження; 3) розгляд дисциплінарної справи; 4) прийняття рішення [4, с. 355]. На нашу думку, дані стадії логічно доповнити двома факультативними: застосування санкції (у випадку, якщо визнають особу винною) та оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

В.Л. Костюк у своїй роботі констатує, що процедура застосування дисциплінарної відповідальності характеризується дотриманням таких стадій, як: по-перше, встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка; по-друге, обрання виду дисциплінарного стягнення; по-третє, дотримання порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального порядку щодо звільнення); по-четверте, належне правове оформлення застосування дисциплінарної відповідальності роботодавцем; по-п'яте, оскарження рішення роботодавця про застосування дисциплінарної відповідальності [5].

У разі встановлення факту проступку після перевірки усіх наявних фактів та обставин, що є своєрідним попереднім етапом, порушується дисциплінарне провадження. Спосіб його порушення допоки у трудовому законодавстві не закріплений. Як зазначає С.С. Ковальов з цього приводу рідко видається окремий наказ (хіба що у випадку відсторонення особи), тому про нього можна судити з офіційних повідомлень (інформувань, запитів) посадових осіб конкретної установи, наприклад пропозиції надати пояснення по суті справи [4, с. 355].

Стадією, яка займає центральне місце у дисциплінарному провадженні, є розгляд справи по суті, в рамках якого відбувається остаточне з'ясування ступеня вини працівника та міри

відповідальності за порушення дисципліни, що здійснюється органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження та призначення на посаду) даного працівника (ст.147-1 КЗпП України).

Розгляд і вирішення справи по суті здійснюється в тій організації, де працює порушник не залежно від місця вчинення проступку, адже нерідко свою трудову функцію, враховуючи характер та особливості його праці, працівник може виконувати поза межами свого місця роботи. Дисциплінарному провадженню властива т.з. виробнича (організаційна) підсудність, а традиційний принцип територіальної підсудності тут не діє [6, с. 91].

Що цікаво, для розгляду проступків працівників органів внутрішніх справ властивий дещо інший принцип: порушення дисципліни таким працівником в період перебування у відрядженні, відпустці, на відпочинку або в період тимчасової непрацездатності начальником органу чи підрозділу, у межах відповідної території, де вчинено дисциплінарний проступок, уживаються заходи щодо його припинення. Він збирає первинні матеріали та надсилає їх для розгляду за місцем проходження служби порушника (ч.1 ст.15 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ) [4, с. 356].

За результатами розгляду справи по суті можливим є прийняття таких рішень: 1) притягти особу до дисциплінарної відповідальності та визначити вид стягнення; 2) не притягати особу до дисциплінарної відповідальності (якщо в її діях відсутній склад проступку, пройшов строк давності); 3) передати справу на розгляд трудового колективу або його органу [4, с. 356].

В цілому, порядок застосування дисциплінарної відповідальності, передусім, залежить від її виду.

Досить вдало з огляду на це А.В. Андрушко вказує на відмінності між загальною та спеціальною дисциплінарною відповідальністю, серед яких: 1) сфера застосування; 2) суб'єкт, який уповноважений накладати стягнення; 3) види стягнень; 4) порядок та строки оскарження дисциплінарного стягнення [7, с. 374]. Такий підхід активно підтримується іншими вченими, наприклад І.В. Лазором [8, с. 226].

Дисциплінарне провадження не досить чітко формалізоване та деталізоване на законодавчому рівні. Керівник (роботодавець) уповноважений самостійно обирати санкцію із нормативно передбачених на свій розсуд. Що цікаво, у порівнянні із, наприклад адміністративною відповідальністю, встановлення факту проступку здійснюється не тільки на основі відповідних документів, протоколів, доповідних записок, а достатньо лише пояснення винної особи щодо вчиненого проступку. Порядок накладання стягнень оформлюється наказом [9, с. 42].

За загальним правилом право застосовувати дисциплінарні стягнення має орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження та призначення на посаду) працівника. Працівник притягується до дисциплінарної відповідальності відразу після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення. У цей строк час звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням у відпустці не враховується. Строк давності для накладення дисциплінарного стягнення – не більше шести місяців з дня вчинення проступку.

Під час розгляду питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від нього письмове пояснення про вчинене порушення трудової дисципліни [10, с. 216].

У спеціальній літературі підкреслюється, що в умовах ринкової економіки метою дисциплінарних стягнень як засобу забезпечення дисципліни праці є: 1) реальне покарання особи, яка вчинила дисциплінарний проступок; 2) превенція порушень дисципліни праці; 3) виховання у працівників свідомого ставлення до своїх трудових обов'язків, правомірної

поведінки, викорінювання правового нігілізму; і 4) стимулювання працівників до високих досягнень у трудовій діяльності [11, с. 13].

Дисциплінарне стягнення, як правило, не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення проступку й одного місяця з дня його виявлення. За процедурою, на підставі отримання письмового пояснення з приводу вчиненого проступку, видається наказ (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення. Про це повідомляється працівникові, на якого накладене стягнення, під розписку. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним трудовим законодавством, у комісії по трудових спорах чи районному (міському) суді. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Крім того, якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж виявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року [9, с. 42].

Наукова спільнота на сьогодні однастайна у твердженні, що однією із найбільш дискусійних проблем в рамках дисциплінарної відповідальності є види стягнень, які передбачаються за порушення [12, с. 136], що передусім криється у низькій ефективності тих санкцій, які існують [13, с. 112].

О.І. Процевським дуже слушно підкреслюється, перш за все, що процедура застосування дисциплінарних стягнень має трудовправову природу, адже її застосування виходить із реалізації людиною свого права на працю [14, с. 50-56].

Дисциплінарні санкції у чинному законодавстві викладено універсально, тобто таким чином, що дозволяє суб'єкту дисциплінарної влади з метою досягнення трудової дисципліни застосовувати їх до будь-якої протиправної дії найманого працівника (дисциплінарного проступку), але із обов'язковим врахуванням тяжкості дисциплінарного проступку, обставин, за яких проступок було вчинено, характеристики порушника як працівника, якості його попередньої роботи та іншого [15, с. 155]. На практиці даний перелік видається доцільним розширити за рахунок таких обставин, як визнання особою власної вини, ставлення до виконання посадових обов'язків, рівень кваліфікації, повага в колективі та багатьох інших. На нашу думку перелік таких обставин (невичерпний) необхідно закріпити на рівні трудового законодавства.

Відповідно до положень Кодексу законів про працю України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише один із заходів стягнення – догана або звільнення. Однак у передбачених законодавством, статутами і положеннями про дисципліну випадках до окремих категорій працівників можуть бути застосовані й інші дисциплінарні стягнення.

Слід враховувати і те, що аналогічно із закріпленим на конституційному рівні принципом неможливості притягнення особи до відповідальності одного виду за одне й те ж само правопорушення (ст. 61 Конституції України), за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення (догана або звільнення).

Справедливо слід згадати, що, здебільшого, роботодавцями приватного сектору нерідко застосовуються в якості дисциплінарних стягнень штрафи [16, с. 186]. Такий підхід, до речі, підтримується науковцями. Так, наприклад, свого часу О.В. Смирнов, Р.З. Лівшиць, В.І. Нікітінський пропонували встановити у законодавстві штраф як окремий вид дисциплінарного стягнення. Проте така новація на сучасному етапі досить спірна та не позбавлена дискусій, особливо, наприклад, в умовах економічної кризи, нерідких затримки або невивплати заробітної плати. Лише, слід однозначно акцентувати увагу на тому, погоджуючись із Н.Б. Болотіною, що усі заходи, які можуть обмежити права працівників, повинні бути встановлені у централізованому порядку, а заходи заохочення мають бути визначені на локальному

договірному рівні [17, с. 443].

Працівник має право оскаржувати притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Таке оскарження відбувається згідно з порядком розгляду індивідуальних трудових спорів. З метою оскарження працівник протягом трьох місяців з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, може звернутися до комісії з трудових спорів. Після обов'язкової реєстрації заява працівника розглядається цією комісією в десятиденний строк. У разі незгоди з рішенням комісії з трудових спорів працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити його в суді [10, с. 216]. Крім цього сторони трудового договору (уповноважені особи) можуть звертатись для розгляду спору безпосередньо до суду.

У спеціальній літературі відзначається, що наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарних стягнень може бути оскаржений в порядку розгляду індивідуальних трудових спорів, а судові рішення може бути оскаржене в порядку апеляційного й касаційного перегляду справ [18, с. 352]. Дослідження порядку застосування дисциплінарної відповідальності за законодавством України дозволяє сформулювати основні напрямки його подальшого вдосконалення.

Перш за все, на нашу думку, слід підтримати ідею, яка останнім часом все активніше висвітлюється у спеціальній літературі (наприклад, П.С. Луцюком [15, с. 14]) про необхідність закріплення на законодавчому рівні можливості та процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності роботодавця, адже порушення даною стороною законодавства та умов трудового договору за своєю природою по суті нічим не відрізняється від змісту дисциплінарного проступку, який нами розкривався раніше, адже цілком логічно може розцінюватись як порушення дисципліни виконання своїх обов'язків у відповідних правовідносинах із працівником. Відтак, уточнення на рівні чинного (та перспективного) законодавства правового статусу даної особи не лише як суб'єкта дисциплінарної влади є важливим напрямком вдосконалення правового регулювання досліджуваних відносин. Закріплення, у цьому разі, потребували б і окремі аспекти дисциплінарного провадження щодо цієї особи, зокрема: підстави, строк дії, порядок накладання дисциплінарної санкції, а також особливості оскарження роботодавцем дисциплінарної санкції тощо.

Крім цього, перелік загальних дисциплінарних санкцій, які можуть застосовуватись сьогодні – абсолютно не сприяє досягненню тієї мети, яка ними переслідувалась на момент їх запровадження. Відтак, слушними можуть бути запропоновані у спеціальних дослідженнях: зауваження (попередження) – для неповнолітніх працівників, осіб, які працевлаштовуються вперше; дисциплінарний штраф або позбавлення права виходу на роботу певну кількість днів, що слугуватиме формуванню у порушника розуміння того, що притягнення до дисциплінарної відповідальності має не лише моральну сторону, а й спричиняє фінансові втрати (що по суті суперечить основній ідеї роботи – отримання заробітної плати для забезпечення гідного рівня життя).

Досить вдалою є пропозиція В.Л. Костюка щодо надання роботодавцю права застосовувати дисциплінарну відповідальність лише у випадку вчинення дисциплінарного проступку, коли відсутні об'єктивні поважні обставини [5].

Так, проводячи паралелі із іншими видами юридичної відповідальності, передбаченими національним законодавством, лише у випадку дисциплінарної відсутні підстави звільнення суб'єктів трудових правовідносин від дисциплінарної відповідальності. Можливо це пов'язано із відсутністю жорсткої процедури дисциплінарної відповідальності чи із правом для роботодавця притягати до неї (а не обов'язком), проте так чи інакше, існування таких підстав слугувало б ефективності застосування дисциплінарної відповідальності через заповнення

існуючих прогалин регулювання, а отже – внесення ясності у правозастосування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Медведенко Н.В. Правові та організаційні засади дисциплінарного провадження в органах національної поліції України: дис. ... к.ю.н.: 12.00.07. Одеса, 2018. 256 с.
2. Бахрах Д.Н. Административное право: учеб. М.: БЕК, 1997. 350 с.
3. Бандурка О. М., Тищенко М.М. Адміністративний процес: підручник для вищих навч. закл./ Київ: Літера ЛТД, 2002. 288 с.
4. Ковальов С.С. Поняття та особливості дисциплінарного провадження: принципи, суб'єкти, стадії. *Форум права*. 2012. № 2. С. 352-357.
5. Костюк В.Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2016. № 1 (13). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>
6. Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1986. 128 с.
7. Андрушко А.В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Держава і право*. 2007. № 3. С. 371-377.
8. Лазор І.В. Соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та проблеми її правового регулювання. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 221-228.
9. Кабаченко М.О. Особливості дисциплінарної відповідальності. *Право та державне управління*. 2013. № 1. С. 40-43.
10. Медведенко Н.В. Нормативно-правове забезпечення дисциплінарного провадження в Україні. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. Вип. 4. С. 214-225.
11. Лазор І. В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2011. 20 с.
12. Барікова А.А. Дисциплінарна відповідальність за законодавством України про працю. *Інформація і право*. 2014. № 1 (10). С. 131-140.
13. Колеснік Т.В. Застосування дисциплінарних стягнень: дискусійні питання. *Право і суспільство*. 2018. №2. С. 111-116.
14. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
15. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д.ю.н.: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.
16. Подорожній Є.Ю. Поняття дисциплінарної відповідальності та механізм її функціонування. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Право*. 2014. Вип. 1. С. 183-188.
17. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. 725 с.
18. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія/ Д.Є. Кутоманов. Харків: Діса плюс, 2015. 448 с.