

Колеснік Т.В.

Донецький юридичний інститут

ЗАПОБІЖНІ ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

У статті розглядається питання дисциплінарної відповідальності як складника забезпечення трудової дисципліни. Акцентовано увагу на дієвості дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників за вчинення дисциплінарного проступку. Досліджено науково-теоретичні підходи з означених питань. Зроблено висновки й надано пропозиції.

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

Постановка проблеми. До сьогоднішнього дня в наукових колах актуальним і дискусійним залишається питання дисциплінарної відповідальності. Це зумовлено тим, що загальні положення законодавства про дисциплінарну відповідальність працівників не змінювалися за часів радянської доби, що є першою та основною проблемою під час притягнення працівників, які порушили дисципліну праці, до відповідальності, оскільки на практиці виникають певні труднощі щодо застосування цих норм. Аналіз законодавчої діяльності Верховної Ради України дає підстави стверджувати, що нині відсутні чіткі методологічні засади й науково обґрунтовані методичні підходи до формування національного законодавства. Зазначена діяльність не тільки не зорієнтована на проведення систематизації трудового законодавства, а й у більшості допускає десистематизацію трудового законодавства [1, с. 29].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика забезпечення дисципліни праці неодноразово потрапляла у сферу зацікавлень науковців, про що свідчить значна кількість праць таких учених, як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутоманов, П.О. Луцюк, М.О. Міщук, Н.О. Мельничук, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко й ін. Наукові праці зазначених та інших науковців становлять теоретичну й методологічну основу дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є науково-теоретичне дослідження проблемних аспектів щодо забезпечення дисципліни праці в умовах сьогодення. Для досягнення поставленої мети проаналізовано норми Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України та положення Проекту Трудового кодексу (далі – ТК) України.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Основною метою функціонування правового інституту трудової дисципліни на сучасному періоді утворення й подальшого розвитку в Україні ринкових відносин необхідно вважати забезпечення кожному працівникові можливості реалізації права на працю, адже впевненість працівника не тільки у своїй дисципліні, а й у дисципліні всього трудового колективу плідно впливає на його активність та ініціативність, на підвищення якості трудової діяльності суб'єктів трудових правовідносин [2, с. 169].

Законодавець у ст. 139 КЗпП України визнає, що працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. У свою чергу, виходячи зі змісту ст. 140 КЗпП України, варто підкреслити, що до окремих несумлінних працівників можуть застосовуватися в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу, тобто заходи примусу. При цьому, зважаючи на положення ст. 147 КЗпП України, за одне й те саме порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований лише один із заходів стягнення: або догана, або звільнення (принцип «Особа не може нести більше ніж один раз відповідальність за одне й те саме порушення»). Також потрібно звернути увагу на те, що в силу прямої дії принципів законності, верховенства права до порушників дисципліни праці мали б застосовуватись лише ті санкції, що передбачені Кодексом, а саме: догана та звільнення (зокрема за п. 4 ст. 40 КЗпП України – прогул)

[3], а також санкції, передбачені законодавством. Однак законодавець також дає згоду на те, щоб питання інших видів дисциплінарних стягнень могли вирішуватись для окремих категорій працівників на рівні статутів, положень про дисципліну. Підстави для встановлення більш високих вимог до дисципліни праці окремих категорій працівників є більш об'ємними: вони стосуються питань безпеки держави, суспільства, учасників певних правовідносин; авторитету держави; авторитету, статусу посади такого працівника і трудових (службових) функцій (і їх результатів), які виконує такий працівник [4, с. 132–133].

У статті 362 Проекту ТК України (з огляду на прогресивність його положень) [5] автори наголошують на такому: 1) дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення; 2) для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень; 3) не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом і законами.

Окрім цього, варто наголосити, що накладання дисциплінарних стягнень є правом роботодавця: він може накладати такі стягнення на порушника чи не накладати або, відповідно до ст. 152 КЗпП України, замість накладання дисциплінарного стягнення, передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу чи його органу.

Чинним законодавством закріплюються такі умови застосування дисциплінарного стягнення як форми примусу:

1) діяння працівника, за які накладаються дисциплінарні стягнення, мають визнаватися порушеннями дисципліни праці чинним законодавством. На відміну від КЗпП України, у Проекті ТК України значна увага приділяється саме складу дисциплінарного порушення, головним чином його суб'єктивній та об'єктивній сторонам, а також факту закінченості чи незакінченості делікту. Так, у ч. 2 ст. 361 Проекту наголошується на питанні визначення вини порушника. Зокрема, розробники зазначають, що притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе за наявності вини працівника: працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він 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;

2) правомочність застосовувати дисциплінарні стягнення щодо порушників дисципліни праці має орган, якому надано право прийняття на роботу працівника, чи безпосередній роботодавець (ст. ст. 147-1, 148 КЗпП України). У Проекті ТК України також міститься аналогічна норма: щодо правомочного органу (особи) зазначається, що таким є орган (особа), якому (якій) надано право укладення трудового договору з працівниками. Разом із цим позитивним є закріплення правила застосування дисциплінарного стягнення до працівників, які займають виборні посади. Відповідно до ч. 2 ст. 364 Проекту, до таких осіб дисциплінарні стягнення застосовуються органами, які їх обрали, якщо інше не передбачено законом, статутами чи іншими установчими документами юридичних осіб;

3) дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці (ч. 1 ст. 148 КЗпП України). У частині 1 ст. 363 Проекту зазначаються майже ті самі умови, за винятком розуміння часу відсутності працівника, який не враховується в обчисленні давності проступку (таким винятком у Проекті є відсутність працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження в кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника). Наприклад, у разі виявлення фактів, що дають підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності, в результаті проведення ревізії, аудиторської перевірки – не пізніше одного місяця з дня виявлення проступку. Варто звернути увагу на те, що час провадження в кримінальній справі або справі про адміністративне правопорушення до зазначеного строку не включається;

4) до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган має вимагати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення по суті порушення (ч. 1 ст. 149 КЗпП України). У Проекті ТК України ця норма віддзеркалена майже без змін, проте також конкретизована регламентацією випадку відмови працівника від надання таких пояснень. Зокрема, зазначається, що така відмова фіксується роботодавцем або за його дорученням посадовою особою (про що складається відповідний акт) і ніяким чином не перешкоджає застосуванню дисциплінарного стягнення (ч. 2 ст. 363);

5) під час обрання виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен урахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяну ним шкоду, обставини, за яких учинено проступок, і попередню роботу працівника (ч. 3 ст. 149 КЗпП України). Варто зауважити, що, на жаль, зазначена правова норма відображена в Проекті, що вказує на її недоцільність;

6) стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) й доводиться до відома працівника під розписку (ч. 4 ст. 149 КЗпП України). Аналогічна норма міститься й у Проекті ТК України, однак із тією особливістю, що вона є більш деталізованою, зокрема встановлюється таке: саме оголошення та повідомлення працівника про дисциплінарне стягнення під розписку здійснюється не пізніше ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження), у свою чергу, сам день надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення. При цьому необхідно звернути увагу на те, що авторами Проекту в ч. 4 ст. 363 додатково зазначається, що в разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт, що є, по суті, позитивною обставиною в доказовій базі як для роботодавця, так і для працівника;

7) дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому главою XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України, а відповідно до Проекту – в порядку, встановленому Книгою IX «Індивідуальні трудові спори»;

8) дисциплінарне стягнення знімається в тому разі, коли протягом року з дня його накладення працівника не піддано новому дисциплінарному стягненню. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни й до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Загалом, характеризуючи всі наведені дисциплінарні стягнення, варто відмітити, що вони, як і загальні дисциплінарні стягнення, невід'ємно пов'язані з особою порушника та передбачають настання для нього негативних правових наслідків особистого характеру.

Варто також звернути увагу на запобіжні заходи забезпечення дисципліни праці, які передбачені й у КЗпП України, і більшою мірою в положеннях Проекту ТК України:

1. Відсторонення від роботи. Відповідно до ст. 46 КЗпП України, відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним

органом допускається в разі появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови працівника або ухилення ним від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. У Проекті, у свою чергу, розкривається поняття такого «відсторонення» (під ним розуміється непостійне становище працівника, в умовах якого він тимчасово не допускається до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором), а також, наприклад, зауважується, що вичерпний перелік підстав відсторонення працівника від роботи встановлюється лише Кодексом і законами.

Якщо питання відсторонення працівника від роботи в чинному Кодексі регламентується лише однією статтею, то такому запобіжному заходу в Проекті приділяється значно ширша увага, зважаючи на те що в ньому передбачається глава IV «Відсторонення від роботи», яка, серед іншого, визначає такі підстави такого відсторонення:

1) поява працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (ст. 75 Проекту). Розробниками Проекту ТК України зазначається, що роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника від роботи, якщо він перебуває в хоча б одному із зазначених станів сп'яніння або «за наявності в нього залишкових ознак сп'яніння», якщо робота пов'язана з управлінням джерелом підвищеної небезпеки, з небезпечними умовами праці або вимагає особливої точності, а також працівника, який перебуває під впливом медикаментів, якщо це може перешкоджати виконанню роботи. У тих ситуаціях, коли працівник знаходиться в означеному стані сп'яніння, є неспроможним адекватно й осмислено сприймати навколишні умови, що перешкоджає оформленню відсторонення його від роботи, роботодавець забезпечує складення акта про перебування працівника в такому стані за підписами трьох очевидців, а також виведення працівника за межі підприємства й доставку до лікувально-профілактичного закладу або місця проживання. У такому разі наказ (розпорядження) про відсторонення працівника від роботи видається на підставі зазначеного акта, а ознайомлення працівника із цим наказом (розпорядженням) здійснюється в перший день після повернення його на роботу.

Варто зазначити, що Проектом не передбачається збереження заробітної плати працівникові, який відсторонений від виконання роботи внаслідок зазначеного порушення дисципліни, крім

випадків, коли стан сп'яніння був наслідком впливу виробничих факторів або медикаментів, прийнятих як засіб лікування, так само і в тих випадках, коли медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи (сплачується середня заробітна плата за час відсторонення);

2) працівник, який належить, згідно із законодавством (чи правилами внутрішнього розпорядку), до спеціальної групи працівників, що підлягають обов'язковому профілактичному щепленню проти інфекційних хвороб або зобов'язані періодично проходити медичний огляд, та ухиляється від такого обов'язку, повинен у порядку проектної ст. 74 відсторонений роботодавцем від роботи з метою захисту населення від інфекційних хвороб або уникнення загрози життю і здоров'ю працівника чи інших осіб. Так, відсторонення за таке порушення не передбачає збереження заробітної плати, а тоді, коли працівник не виправляє своє порушення, він може бути звільнений;

3) працівник порушує вимоги охорони праці, не застосовує встановлені нормами засоби індивідуального чи колективного захисту й/або не проходить інструктаж (навчання, перевірку знань) з питань охорони праці чи пожежної безпеки за умови створення роботодавцем необхідних умов для забезпечення та проведення відповідного навчання в установленій законодавством строк. Так, у порядку проектної ст. 75 передбачається, що роботодавець повинен відсторонити від роботи такого порушника дисципліни праці без збереження заробітної плати працівника;

4) за наявності достатніх підстав уважати, що виконання працівником трудових обов'язків може загрожувати життю і здоров'ю людей, спричинити шкоду вихованню дітей і молоді, майну роботодавця або інших осіб, порушувати нормальну роботу юридичної особи, та в інших випадках, передбачених законом, роботодавець має право в порядку проектної ст. 76 відсторонити працівника від роботи на час проведення службового розслідування й дисциплінарного провадження.

2. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Специфічним для питання, яке нами розглядається, є положення трудового законодавства про розірвання трудового договору роботодавцем за власною ініціативою на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків. Якщо в ст. 43-1 КЗпП України це питання регламентується законодавством абстрактно й у загальному

вигляді, то розробники Проекту ТК України підійшли до цього питання з більшою уважністю. Так, у ст. 92 Проекту передбачається, що трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі порушення працівником дисципліни праці (невиконання чи неналежного виконання ним трудових обов'язків) може бути розірвано в разі:

1) систематичного (якщо до працівника щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення й на день порушення ці стягнення не знято) невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин; прогулу (відсутності на роботі більше ніж три години протягом робочого дня без поважних причин); появи на роботі в робочий час у нетверезому стані, стані наркотичного чи токсичного сп'яніння; розкрадання за місцем роботи майна роботодавця чи іншої особи, навмисного його знищення чи пошкодження, що встановлено рішенням суду, яке набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить накладення адміністративного стягнення; грубого порушення працівником вимог правил з охорони праці, пожежної безпеки або безпеки руху на транспорті, якщо це призвело до нещасного випадку на виробництві або аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку;

2) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступником, а також посадовими особами митної служби України та державної податкової служби, яким присвоєно персональні звання, і посадовими особами державної контрольно-ревізійної служби й державного контролю за цінами; розголошення державної таємниці, комерційної або іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, який підписав зобов'язання про її нерозголошення або з яким трудовий договір укладено з умовою про нерозголошення цієї інформації, у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; відмови в наданні допуску до державної таємниці; вчинення винних дій керівником юридичної особи, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі, нижчому за встановлену законом мінімальну заробітну плату; вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі якщо ці дії не пов'язані

безпосередньо з роботою; вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції, в тому числі якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою; порушення керівником, членами виконавчого органу товариства прав його засновників (учасників).

Отже, варто констатувати неефективність норм чинного законодавства, спрямованого на забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки.

Висновки. З огляду на вищевикладене, можемо констатувати, що регламентація забезпечення дисципліни праці є недосконалою не лише в КЗпП України, а й у Проекті ТК України, хоча, як випливає з вищевикладеного, у зазначеному Проекті має місце також і низка прогресивних норм, що дійсно може позитивно вплинути на процес забезпечення дисципліни праці. Указане свідчить про те, що ТК України має бути прийнятий з уже виправленими помилками.

На нашу думку, у ТК України мають бути встановлені основи правового регулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності, а

саме: 1) закріплено визначення спеціальної дисциплінарної відповідальності; 2) зазначено її цілі та характерні ознаки; 3) встановлено, що коло суб'єктів спеціальної дисциплінарної відповідальності визначається законом і є вичерпним, до цих суб'єктів застосовується виключно спеціальна дисциплінарна відповідальність; 4) закріплено поняття особливого дисциплінарного проступку; 5) чітко визначено, що особливий порядок застосування спеціальної дисциплінарної відповідальності допускається тільки в разі вчинення працівником особливого дисциплінарного проступку або загального дисциплінарного проступку, що дає підстави для дисциплінарного звільнення, в інших випадках має застосовуватися загальний порядок накладання дисциплінарного стягнення.

Отже, підводячи підсумок вищевикладеного, варто наголосити на тому, що сьогодні запровадження викладених у статті змін і доповнень як до чинного, так і до перспективного законодавства сприятиме вдосконаленню правового регулювання забезпечення дисципліни праці в Україні.

Список літератури:

1. Любчик О.А. Кодифікація трудового законодавства України: теорія та практика: монографія. Харків: Константа, 2017. 420 с.
2. Вапнярчук Н.М. До питання про інститут трудової дисципліни. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2014. Вип. 24. Т. 2. С.169–172.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Інформаційно-пошукова система «Законодавство України». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.07.2018).
4. Луцюк П.С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: У справі, 2017. 502 с.
5. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований у Верховній Раді України 26 грудня 2014 року за № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 15.07.2018).

МЕРЫ ПРЕДОСТОРОЖНОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

В статье рассмотрены вопросы дисциплинарной ответственности как составляющей обеспечения трудовой дисциплины. Акцентировано внимание на действенности дисциплинарных взысканий, которые могут применяться к работникам за совершение дисциплинарного проступка. Исследованы научно-теоретические подходы по указанным вопросам. Сделаны выводы и внесены предложения.

Ключевые слова: дисциплина труда, дисциплинарная ответственность, дисциплинарные взыскания, выговор, увольнение.

PREVENTIVE MEASURES FOR ENSURING LABOR DISCIPLINE

The article deals with the issue of disciplinary liability as a component of the provision of labor discipline. The emphasis is on the effectiveness of disciplinary penalties that can be applied to employees for committing a disciplinary offense. The scientific-theoretical approaches on the specified issues are investigated. Conclusions and suggestions are made.

Key words: disciplinary labor, disciplinary liability, disciplinary punishment, reprimand, dismissal.