

КОЛЕСНИК Т. В.,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
(Харківський національний університет
внутрішніх справ)

УДК 349.22

ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ: ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ

У статті розглянуто 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.

В статье рассмотрены вопросы дисциплинарной ответственности как составляющей обеспечения трудовой дисциплины. Акцентируется 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.

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: disciplina labor, disciplinary liability, disciplinary punishment, reprimand, dismissal.

Вступ. Дисципліна праці є важливим складником будь-якої колективної праці незалежно від галузевої спрямованості чи правової організації та соціально-економічних відносин у суспільстві. У сучасних умовах у період проведення інтеграційних процесів національне законодавство з питань дисципліни праці потребує перегляду попередніх підходів до розуміння її юридичної природи та сутності. Це зумовлено тим, що чинне законодавство регламентує тільки два види дисциплінарних стягнень, а законодавство європейських країн містить своєрідну шкалу стягнень, де за вчинення одного проступку до працівника можуть застосувати усне попередження чи письмове попередження, а за інший – тимчасово відсторонити від роботи. Чи варто Україні запозичити міжнародний досвід? Звичайно, це питання сьогодні є нагальним, оскільки градація дисциплінарних стягнень дає змогу врахувати міру і ступінь тяжкості вчиненого проступку.

Проблематика дисциплінарних стягнень частково розглядалася в працях таких учених, як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк,



Д.Є. Кутومانов, П.О. Луцок, М.О. Міщук, Н.О. Мельничук, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко й інші. Наукові праці зазначених та інших учених становлять теоретичну й методологічну основу дослідження.

Постановка завдання. Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження проблемних аспектів щодо ефективності встановлених видів дисциплінарних стягнень в умовах сьогодення. Для досягнення поставленої мети проаналізоване чинне трудове законодавство і проект Трудового кодексу України.

Результати дослідження. З огляду на мету дослідження, надзвичайної актуальності набуває питання дієвості норм чинного законодавства під час застосування видів дисциплінарних стягнень, указана проблематика потребує науково-теоретичного та законодавчого розв'язання, виходячи з мети, завдань і стратегії новітньої кодифікації трудового законодавства. У спеціальній літературі висловлюється цілком слушна думка, що «з найбільш дискусійних проблем загальної дисциплінарної відповідальності є питання про види дисциплінарних стягнень» [1, с. 136]. Загалом ця проблема корениться в недієвості двох видів дисциплінарних стягнень – догани та звільнення, що закріплені в ст. 147 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України.

Насамперед варто підкреслити, що процедура застосування дисциплінарної відповідальності має трудовоправову природу, виходячи з того, що її застосування впливає з реалізації особою права на працю [2, с. 50–56].

Варто зазначити, що КЗпП України, як і проект Трудового кодексу, не містить дефініції дисциплінарної відповідальності, а тільки закріплює норму, відповідно до якої за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано захід стягнення. З огляду на практичну сторону дисциплінарних стягнень, фактична їх дія зводиться до оголошення догани, яка не завжди здатна коригувати поведінку працівника, а звільнення взагалі подекуди є неприйнятним дисциплінарним стягненням для роботодавця. Принагідно підкреслимо, що такий морально-психологічний захід, як догана, втрачає ефективність впливу, оскільки теоретично не впливає на можливості реалізації будь-яких прав особою [3, с. 27]. С.В. Цветков із цього приводу зазначає, що «інститут дисциплінарної відповідальності вже не відіграє тієї ролі, яка раніше дозволяла йому бути ефективним інструментом управління в трудових відносинах. Увійшовши в життя, ринкові відносини диктують свої правила» [4, с. 51].

По-перше, догана тягне за собою для працівника негативні наслідки майнового, організаційного та особистого характеру. З урахуванням того що для окремих категорій працівників організаційні наслідки на кшталт підвищення по посаді взагалі не мають істотного значення або не є його метою, то, відповідно, їх настання не має бажаного впливу на працівника. Негативні наслідки майнового характеру на кшталт неотримання премії чи інших заохочувальних виплат від роботодавця в умовах перманентної економічної кризи зводять до нуля їх регулятивний вплив на працівника.

Щодо негативних наслідків особистого характеру та суспільного осуду поведінки працівника, на жаль, для певного кола осіб це взагалі не має значення. А отже, в результаті оголошення догани працівникам не кожен із них відчуває на собі негативні наслідки такого рішення, що в підсумку ставить під сумнів ефективність застосування такого виду дисциплінарного стягнення.

По-друге, застосування звільнення як результату невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків не завжди є прийнятним видом дисциплінарного стягнення для роботодавця. Наприклад, ситуація, коли працівники найпростіших професій чи кваліфіковані працівники з інструментами працюють за мінімальну заробітну плату в сільській місцевості, де існує брак бажаючих працювати на важких роботах за мінімальну плату. У такому випадку роботодавцю економічно не вигідно звільняти означених працівників, бо знайти заміну, наприклад, прибиральнику, доярці, зоотехніку чи працівнику в полі, дуже складно.

Отже, незважаючи на неналежну поведінку такого працівника, роботодавець може застосувати до нього тільки догану, другу догану, третю й так далі, однак звільняти тако-



го працівника роботодавець не буде, бо зазнає економічних втрат у зв'язку зі зменшенням кількості працюючих. При цьому наведена ситуація спостерігається не тільки серед працівників найпростіших професій. Подібний приклад можна навести й у сфері дошкільної та шкільної освіти, де за браком кваліфікованих кадрів, згодних працювати за мінімальну заробітну плату, роботодавець вимушений миритися з неправомірною поведінкою працівника задля забезпечення освітнього процесу в садочку чи школі.

Тобто економічні проблеми в державі та зниження загального рівня культури в сучасному суспільстві створили такі умови, де звільнення працівника економічно не вигідно роботодавцю, а оголошення догани майже не впливає на працівника з низьким рівнем культури і трудової поведінки.

Отже, беручи до уваги соціально-економічні обставини розвитку в Україні, нарівні права необхідно запропонувати такі заходи дисциплінарного впливу на працівників, які б давали змогу посилити вплив на порушників трудової дисципліни і створили для роботодавця можливості стимулювати працівників до сумлінної активної праці. Вихід бачиться через розширення видів дисциплінарних стягнень.

І.В. Лазор, дослідивши юридичні й соціальні аспекти дисципліни праці, запропонував проект Трудового кодексу доповнити статтею «Дисциплінарні стягнення», де закріпити положення такого змісту:

1) догана – захід дисциплінарного впливу морально-психологічного характеру, що містить негативну оцінку конкретних дій працівника й виконує оцінювальний, попереджувальний і мотиваційний вплив на цього працівника;

2) дисциплінарне відсторонення від роботи – тимчасове недопущення працівника до виконання трудових обов'язків: за вчинення функціонального дисциплінарного проступку на строк до трьох днів; за запізнення на роботу – до наступного такого робочого дня;

3) зниження кваліфікації на один розряд – застосовується за вчинення функціонального дисциплінарного проступку, що призвів до погіршення якості продукції;

4) дисциплінарний штраф – грошова сума в розмірі до 20% зарплати працівника, що стягається до фонду соціального розвитку підприємства у випадку: а) порушення вимог охорони праці (незалежно від наслідків, що настали); б) порушення порядку виконання трудової функції, якщо це створило реальну загрозу негативних наслідків для виробничого процесу; в) повторного вчинення організаційного або морально-етичного дисциплінарного проступку;

5) дисциплінарне звільнення – крайній захід дисциплінарного стягнення, що застосовується в установленому законом порядку з обов'язковим двотижневим попереджувальним строком; до закінчення цього строку дисциплінарне звільнення може бути замінене угодою сторін на інший вид стягнення [5, с. 179–180].

Загалом погоджуємося з автором у тому, що перелік видів дисциплінарних стягнень необхідно розширити. Також вважаємо практично доцільною пропозицію автора закріпити такі дисциплінарні стягнення, як «дисциплінарне відсторонення від роботи» та «зниження кваліфікації на один розряд».

Стосовно застосування такого дисциплінарного стягнення, як «штраф», то, на нашу думку, це питання є дискусійним. Наукову позицію щодо необхідності законодавчого закріплення поняття «штраф» як заходу дисциплінарного стягнення також підтримують О.М. Міщук, Н.О. Мельничук.

Зокрема, Н.О. Мельничук визначає штраф як дисциплінарне стягнення, застосовуване до порушника трудової дисципліни за неналежне виконання чи невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, що накладається на працівника шляхом вирахування певних сум із його заробітної плати [6, с. 180].

У свою чергу, М.О. Міщук зазначає, що роботодавець повинен володіти широким спектром дисциплінарних стягнень, тому вбачається за доцільне на законодавчому рівні визнати штраф одним із видів стягнень за порушення трудової дисципліни та розробити ме-



ханізм його застосування; розробити норми стосовно відповідальності за визначення додаткового виду стягнення в колективному договорі, Положенні про дисципліну й будь-якому іншому нормативно-правовому акті, окрім певного закону України [3, с. 28].

Ураховуючи вищевикладене, варто зазначити, що ми не погоджуємося з такою пропозицією, тому що забезпечення дисципліни праці шляхом застосування до працівника дисциплінарних заходів, таких як «дисциплінарний штраф», не може зменшувати його право на отримання заробітної плати за виконану роботу. Разом із тим у разі порушення вимог охорони праці, які призвели до негативних наслідків для працівника у вигляді шкоди здоров'ю, працівник уже несе негативні наслідки такого порушення, і підсилення їх ще й вираховуванням із його заробітку до фонду юридичної особи викривляє конституційні положення, в яких визначено, що людина, її життя і здоров'я є найвищою соціальною цінністю в Україні. Ми вважаємо, що наповнення фондів юридичних осіб за рахунок коштів працівників, які порушили вимоги охорони праці та зазнали шкоди здоров'ю, є неправомірним.

Стосовно тих працівників, які, порушуючи вимоги охорони праці, не завдали, але могли завдати шкоди здоров'ю, грошові «покарання» не будуть дієвим засобом. Причиною невідомості такого впливу, на нашу думку, є таке: якщо людина, усвідомлюючи небезпеку для свого життя і здоров'я, все ж таки зважується на порушення, то ймовірність застосування до неї штрафу в разі виявлення порушення не стимулюватиме її до дотримання норм з охорони праці. Разом із тим, з огляду на численні порушення норм охорони праці на підприємствах, в установах, організаціях, запровадження подібних норм сформує нову проблему щодо виявлення причин порушення стороною, яка є незалежною у вирішенні цього питання.

Щодо грошових стягнень за порушення трудової функції, внаслідок чого створено реальну загрозу негативних наслідків для виробничого процесу, то така позиція нами також не підтримується. Причин цьому є декілька.

По-перше, для вирішення питання про реальну загрозу необхідно передбачити якість критерію «реальної загрози», при цьому кваліфікація подібних загроз, імовірно, не може оцінюватися особою, уповноваженою накладати дисциплінарні стягнення, а створення окремих робочих (дорадчих) органів для з'ясування реальності загроз загалом виглядає як процедура бюрократична й економічно не вигідна як для держави-роботодавця, так і для роботодавців у приватному секторі економіки.

По-друге, щодо організаційного або морально-етичного дисциплінарного проступку, то пропозиція застосовувати за це «дисциплінарний штраф» не зовсім відповідає цілям дисциплінарної відповідальності. Так, якщо виходити з того, що дисциплінарна відповідальність виконує захисну та виховну функції, то як виховувати в працівника сумління ставлення до праці, якщо кожного разу за морально-етичний проступок до нього буде застосовано штраф. Видається, що таке «покарання» призведе до зворотного ефекту, коли порушення морально-етичних норм буде відплатним, і якщо особа має кошти, то плата за такі порушення не буде суттєвим фактором дотримання названих норм.

Щодо організаційних дисциплінарних проступків, то необхідно відмітити, що правильна організація праці на підприємствах, в установах, організаціях, відповідно до ст. 141 КЗпП України, покладена на власника або уповноважений ним орган [7]. Тому виокремлення в самостійну підставу дисциплінарної відповідальності організаційних дисциплінарних проступків ми вважаємо не обґрунтованим. Щодо майнових втрат працівника, який неналежним чином організував працю на ввіреній ділянці роботи, і такі дії призвели до збитків підприємства, то ці питання врегульовані нормами про матеріальну відповідальність працівників.

Отже, загалом вважаємо неправильним запровадження будь-яких дисциплінарних стягнень грошового характеру, оскільки в умовах сьогодення запровадження таких новел є передчасним, ураховуючи складний етап становлення ринку праці, низький рівень соціальних стандартів і гарантій працюючим [8, с. 7].

Майнових витрат працівник правомірно зазнає тільки в межах притягнення його до матеріальної відповідальності, а сплутування та дублювання стягнень грошового харак-



теру за порушення трудової дисципліни, які не призвели до шкоди роботодавцю, є неправильним.

Принагідно підтримуємо наукову думку В.С. Венедиктова, що головною функцією трудового права є соціальна й тільки в цьому напрямі можна вдосконалювати чинну систему дисциплінарних стягнень, де пріоритет полягатиме в захисті інтересів найманого працівника як економічно слабшої сторони трудових правовідносин порівняно з інтересами роботодавця [9, с. 10].

Щодо інших видів дисциплінарних стягнень, які сьогодні пропонуються, то важливим, на наш погляд, є доповнення наявних видів дисциплінарних стягнень «зауваженням». Цілком підтримуємо законодавчу ініціативу розробників проекту Трудового кодексу, які пропонують у ст. 362 проекту «зауваження» як вид дисциплінарного стягнення [10].

Наша позиція ґрунтується на тому, що дисциплінарна відповідальність як правовий засіб забезпечення дисципліни праці має впливати на поведінку працівника так, щоб спонукати його до сумлінної добросовісної праці. При цьому, якщо у випадках із працівниками, які систематично порушують трудову дисципліну, «зауваження» – не зовсім дієвий засіб корегування їхньої поведінки, то стосовно неповнолітніх і малолітніх працівників таке дисциплінарне стягнення, як «зауваження», цілком прийнятне до застосування.

Стосовно такої категорії працівників, які тільки влаштувалися на роботу, «не зовсім розуміють» значення внутрішнього трудового розпорядку й тільки почали набувати навиків колективної роботи з підляганням певним правилам, «зауваження» має відіграти роль дисциплінарного заходу з негативною оцінкою поведінки працівника, водночас таке стягнення не має позбавити малолітніх і неповнолітніх працівників бажання вчитися працювати в колективі. До таких працівників, імовірно, недоцільно одразу застосовувати таке дисциплінарне стягнення, як «догана», ми вважаємо, що виховання нового члена трудового колективу (неповнолітнього, малолітнього) варто розпочати із «зауваження», можливо, навіть усного, наступний захід дисциплінарного впливу – «зауваження», оголошене в розпорядженні (наказі).

В умовах просування України по шляху демократичних, соціальних і ринкових перетворень законодавче забезпечення процедури застосування дисциплінарної відповідальності має враховувати такі засади: верховенство права; чіткість; відкритість; прозорість; правова визначеність; перевага застосування менш суворих дисциплінарних стягнень; відповідність дисциплінарного стягнення характеру вчиненого дисциплінарного проступку; доступність процедур оскарження рішення роботодавця з питань дисциплінарної відповідальності [8, с. 10].

Ураховуючи вищевикладене, у підсумку можна стверджувати, що до актуальних проблем дисциплінарної відповідальності в сучасних умовах належать такі:

- закріплення умов і підстав дисциплінарної відповідальності не тільки в законах, а й у підзаконних актах;
- правова невизначеність можливостей розширення обсягів трудових обов'язків, за невиконання чи неналежне виконання яких працівник зазнає дисциплінарних стягнень. Супутньою із цим проблемою є відсутність адекватного нормування праці, що може призвести до зловживань з боку роботодавців їхніми правами застосовувати дисциплінарні стягнення до працівників;
- відсутність громадського контролю з правом ініціювати дисциплінарні провадження стосовно високопосадовців і працівників із владними повноваженнями в разі порушення ними своїх трудових обов'язків;
- відсутність дієвої роботи з боку профспілок у частині захисту трудових прав та інтересів працівників, що певною мірою знижує гарантування трудових прав працівників усіх категорій;
- фактичні підстави дисциплінарної відповідальності, де окреме місце посідають проблеми зловживання трудовими правами та перевищення прав;
- чинні види дисциплінарних стягнень, які не дають змоги реалізувати повною мірою виховну функцію дисциплінарної відповідальності.



Висновки. Основні шляхи вирішення означених проблем убачаємо в такому: 1) закріплення умов і підстав дисциплінарної відповідальності тільки на рівні закону; 2) розроблення та запровадження показників середніх витрат робочого часу на виконання робіт, надання послуг у невиробничій сфері; 3) підвищення гарантій трудових прав та інтересів працівників шляхом упровадження процедур колегіального прийняття рішень щодо звільнення працівника як захід дисциплінарного впливу; 4) розширення повноважень громадськості з питань контролю за роботою високопосадовців і працівників з владними повноваженнями на предмет дотримання такими працівниками трудового розпорядку, а також підвищення ділової активності професійних спілок усіх рівнів; 5) розширення видів дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників за невиконання або неналежне виконання ними своїх трудових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Барікова А.А. Дисциплінарна відповідальність за законодавством України про працю. Інформація і право. 2014. № 1(10). С. 131–140.
2. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
3. Мішук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень. Наука і практика. 2013. № 4. С. 26–28.
4. Цветков С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы. Юрист. 2001. № 6. С. 51–59.
5. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київ, 2011. 212 с.
6. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників. Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис. 2012. № 4. С. 179–182.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
8. Костюк В.Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2016. № 1(13). С. 1–14.
9. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: учебное пособие. Харьков: Консум, 2006. 304.
10. 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.

