

УДК 349.2

А. Ю. Подорожній
доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності
факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ

ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Сьогодні у науковій літературі постійно зазначається, що законодавство, яке визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є недосконалим, що, у свою чергу, зумовлює наявність великої кількості проблемних питань як із теоретичного, так і практичного боку. Варто підкреслити, що недоліки у правовому регулюванні, перш за все, пов'язані з наявністю прогалин у ньому. У найбільш загальному розумінні прогалина – це проміжок між чим-небудь, тобто це те, що потребує заповнення. Під час визначення поняття «прогалина в законодавстві» треба мати на увазі, що йдеться лише про ті відносини, які можливо врегулювати за допомогою норм права [1]. Наявність прогалин у чинному законодавстві, зокрема тому, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є явищем хоча й негативним, однак водночас воно є можливим і неминучим як із суб'єктивного, так і об'єктивного боку. Проте, на наше переконання, прогалину в законодавстві не завжди можна розцінювати лише із негативного боку. Є також позитивний бік, який полягає в тому, що: по-перше, наявність прогалин свідчить про активний розвиток суспільних правовідносин, які регулюються відповідними правовими нормами; по-друге, сам факт існування прогалин активізує не лише діяльність законодавця, але й наукові пошуки, що, у свою чергу, сприяє активному розвитку законодавства в певній сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття дисциплінарної відповідальності розглядали у своїх наукових дослідженнях такі вчені: В.А. Прудников, В.В. Середа, В.М. Василенко, С.С. Резнікова, М.О. Міщук, Ю.А. Жукова, М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась, Н.І. Дуравкіна, Є.Ю. Подорожній та багато інших. Однак, незважаючи на досить значний перелік науковців, які вивчали окремі проблемні питання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, сьогодні в юридичній науковій літературі відчувається дефіцит сучасних дисертацій і монографій, присвячених удосконаленню відповідного законодавства.

Метою статті є визначити та окреслити шляхи вдосконалення нормативно-правового регулюван-

ня притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Переходячи безпосередньо до розгляду шляхів удосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, перш за все, зазначимо, що більшість проблем у вказаній сфері пов'язано з тим, що чинний сьогодні Кодекс законів про працю України було прийнято майже півстоліття тому. Навіть незважаючи на те, що за цей період до Кодексу було внесено цілу низку змін і доповнень, сьогодні зазначений нормативно-правовий акт залишається таким, що не відповідає сучасним соціально-економічним і політичним реаліям, які сформувались в усьому світі та Україні.

Першим недоліком, який, на нашу думку, треба вказати, є питання переліку підстав притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. На наше переконання, чинний КЗпП містить дещо розмитий перелік підстав, який потребує більшої конкретики. Крім того, додатково необхідно виділити таку підставу, як порушення працівником морально-етичних норм, навіть тоді, коли він безпосередньо не виконує трудових функцій. Закріплення такої підстави на законодавчому рівні обґрунтовується декількома факторами: по-перше, поведінка працівника, що не відповідає морально-етичним нормам, може негативно відобразитись на як його особистому іміджі, так і на іміджі самої організації, де він здійснює свою трудову діяльність. По-друге, сьогодні доводиться констатувати зниження моралі у всьому суспільстві, а отже, зазначене, на наше переконання, буде додатковим стимулом запобігання виникнення подібних ситуацій.

На нашу думку, в чинному законодавстві, зокрема КЗпП України, необхідно виділити окрему статтю, яка б передбачала можливість проведення службової перевірки. Зазначимо, що сьогодні службові перевірки проводяться лише щодо окремих категорій працівників (працівників поліції, військовослужбовців тощо), що, на наше переконання, є несправедливим. А тому, ми переконані, проведення службових перевірок повинно застосовуватись також щодо інших категорій працівників і, відповідно, регулюватись загальним трудовим законодавством. Службова перевірка

проводиться за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації. Під час такої перевірки досліджуються відповідні факти, що мали місце. Наприклад, щодо втрати працівником робочих документів, відсутності на робочому місці, появи на роботі в нетверезому стані, заподіяння працівником шкоди підприємству, установі, організації тощо. Підставою проведення службової перевірки має бути наказ керівника, виданий на підставі доповідної записки його заступника або керівника структурного підрозділу тощо. У наказі визначається тривалість службової перевірки, склад комісії або зазначається конкретний працівник, який буде проводити перевірку. За результатами службової перевірки оформляється доповідна записка (акт), яка подається на розгляд керівнику. За результатами службової перевірки керівником приймається відповідне рішення [2]. Отже, проведення службових перевірок стане додатковою гарантією забезпечення прав працівників під час притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. Їх застосування дасть змогу визначити всі події дисциплінарного проступку, його тяжкість (об'єм шкідливих наслідків), обставини виникнення дисциплінарного проступку, що допоможе запобігти виникненню подібних проступків надалі.

Наступне, на що хотілося б звернути увагу, – відсутність норми, яка б визначала пом'якшуючі та обтяжуючі обставини здійснення дисциплінарного проступку. Пом'якшуючі обставини – це встановлені під час службового розслідування відомості, які свідчать про менший ступінь вчиненого дисциплінарного проступку, що, у свою чергу, дають підстави для застосування до нього більш м'якого дисциплінарного стягнення. Пом'якшення покарання може відбуватися в межах одного виду покарання чи ж в межах обрання іншого, більш м'якого виду покарання за альтернативної санкції. До пом'якшуючих обставин, на нашу думку, треба зарахувати такі:

- самостійне визнання працівником свого дисциплінарного проступку, та надання ним повної інформації про вчинені дії;
- працівнику вдалось самостійно у короткі терміни усунути наслідки свого дисциплінарного проступку;
- добровільне відшкодування працівником збитків, які були заподіяні ним;
- наявність у працівника утриманців (дітей-інвалідів або інших осіб, які не можуть самостійно себе обслуговувати та є на повному утриманні цієї особи);
- працівник, що вчинив дисциплінарний проступок, бере активну участь у проведенні службового розслідування;
- вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника (лише за умови, якщо працівник не усвідомлював, що його дії є неправомірними);

– ідеальна поведінка працівника у минулому, відсутність дисциплінарних стягнень у минулому.

Звісно, вказаний нами перелік пом'якшуючих обставин притягнення працівників для дисциплінарної відповідальності не претендує на вичерпність, однак їх запровадження, на нашу думку, матиме велике значення в аспекті якісного покращення гарантій прав працівника, що вчинив дисциплінарний проступок і притягується до відповідальності. Втім, закріпити у чинному законодавстві лише пом'якшуючі обставини буде несправедливим, а тому поряд із ними варто закріпити також обтяжуючі обставини. У свою чергу, під останніми треба розуміти обставини, які засвідчують підвищену небезпечність дисциплінарного проступку й дають підстави для застосування до нього більш суворого покарання. До обтяжуючих обставин варто зарахувати такі:

- працівник під час здійснення дисциплінарного проступку перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння;
- вчинення одного і того ж дисциплінарного проступку протягом короткого періоду часу;
- нанесення дисциплінарним проступком збитків не лише підприємству (установі, організації), але й іншим працівникам;
- умисне введення в оману осіб, які проводять службове розслідування;
- некоректна поведінка щодо інших осіб, зокрема тих, що проводять службове розслідування.

Окрему увагу в контексті проблемного питання, що визначене у дослідженні, необхідно звернути на перелік дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватись до працівників у разі вчинення ними дисциплінарного проступку. Крім того, на законодавчому рівні відсутнє визначення таких понять, як «дисциплінарний проступок» і «дисциплінарне стягнення». В.С. Венедиктов та М.І. Іншин, розглядаючи статус працівників органів внутрішніх справ, зазначали, що дисциплінарний проступок – це протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння (дія чи бездіяльність), що посягає на службову дисципліну шляхом невиконання або неналежного виконання працівником органів внутрішніх справ своїх службових обов'язків, порушення встановлених обмежень, зловживання наданими правами або вчинення проступку, який ганьбить його як державного службовця чи дискредитує орган, в якому він працює [3]. В.В. Середа зазначає, що дисциплінарний проступок – це винне, протиправне діяння (бездіяльність), яке посягає на трудову дисципліну у відповідному організованому колективі (підприємстві, установі) шляхом невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків, за яке передбачене застосування дисциплінарних санкцій, що визначено в чинному законодавстві. До основних ознак дисциплінарного проступку

він зараховує такі: протиправність дії (бездіяльності), що порушує дисципліну; винність особи, яка є суб'єктом трудових відносин; наявність шкідливих наслідків у широкому розумінні (соціальних, економічних та інших) для підприємства, колективу, установи, суспільства; причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками; дисциплінарна відповідальність у вигляді застосування дисциплінарних санкцій [4, с. 128]. В.В. Середа також справедливо підкреслює, що дисциплінарний проступок відрізняється від інших видів правопорушень такими особливостями: характером суспільних відносин, на які посягають проступки; об'єктом правопорушення, визначеного ступенем суспільної небезпеки; порядком застосування санкцій та суб'єктом, який визначає та накладає їх; правовими наслідками для правопорушника; строками застосування відповідальності [4, с. 128]. Отож дисциплінарний проступок – це вчинення працівником дій, що суперечать чинному законодавству України, а також внутрішнім положенням підприємства (установи, організації), та здійснення яких тягне за собою настання негативних наслідків як для інших працівників (колег особи, що вчинила проступок), так і для всієї організації.

Переходячи до розгляду поняття «дисциплінарне стягнення», треба зазначити, що в юридичній науці приділяли недостатньо уваги цьому терміну. Наприклад, М.О. Міщук доводить, що дисциплінарні стягнення можна визначити як заходи впливу, що застосовуються до працівника за винне, протиправне невиконання або неналежне виконання ним покладених на нього трудових обов'язків, які виявляються у негативних наслідках для працівника [5, с. 26]. В.Е. Теліпко та О.Г. Дутова вважають, що дисциплінарне стягнення – це передбачена законом, дисциплінарними статутами чи положеннями про дисципліну міра впливу, яка застосовується роботодавцем чи вищим органом до працівника за порушення трудової дисципліни [6, с. 285]. На нашу думку, в чинному законодавстві найбільш доцільно закріпити таке визначення поняття «дисциплінарне стягнення»: це – міра правового впливу на працівників, яка передбачає застосування до нього заходів негативного характеру за вчинення дисциплінарного проступку, з метою його покарання та перевиховання. Зазначене, у свою чергу, має велике значення з погляду виникнення та повторення подібних ситуацій у майбутньому.

У контексті вдосконалення заходів дисциплінарного стягнення цікавою видається думка М.О. Міщука, який вказує, що ст. 147 КЗпП України передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований тільки один із таких заходів стягнення, як догана або звільнення. Законодавством, статута-

ми і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників також інші дисциплінарні стягнення [5, с. 26–27]. Науковець зазначає, що статuti і положення про дисципліну, які можуть передбачати стягнення для окремих категорій працівників, про які йдеться у ст. 147 КЗпП України, повинні мати статус закону. Зокрема, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Також роботодавці не можуть встановлювати і застосовувати будь-які додаткові види дисциплінарних стягнень, крім тих, що закріплені у законі. Отже, як підсумовує М.О. Міщук, будь-які спроби інших суб'єктів регулювання відносин у сфері праці встановити якісь додаткові види дисциплінарних стягнень повинні визначатися як незаконні [5, с. 26–27].

Окрему увагу варто звернути на необхідність розширення переліку дисциплінарних стягнень. Зокрема, на нашу думку, у Кодексі законів про працю України додатково необхідно передбачити два види стягнень: штраф та догану із внесенням її до особової справи працівника. Сьогодні більшість країн світу практикує використання грошового штрафу як один із основних видів дисциплінарного стягнення. Із цим складно погодитись, адже у сучасному суспільстві, на жаль, морально-етичний аспект відходить на другий план, а особа більше боїться матеріальних втрат, аніж, наприклад, догани чи зауваження. Втім, визначаючи штраф як захід дисциплінарного стягнення, необхідно розробити детальний механізм його застосування, щоб додатково забезпечити захист працівників від зловживань із боку роботодавців.

Не можна не погодитись із думкою А.В. Фомінової, яка підкреслює, що більшість норм законодавства про працю та деякі норми законодавства про державну службу, зокрема про дисциплінарну відповідальність, є диспозитивними (зокрема, щодо можливості, а не обов'язковості застосувати заходи дисциплінарного впливу, не обов'язковості, а можливості встановити строк випробування під час прийняття на службу тощо), що навряд чи сприяє сумлінному виконанню службовцями своїх обов'язків, оскільки далеко не за кожний дисциплінарний проступок настає дисциплінарна відповідальність, а чинне законодавство допускає застосування дисциплінарних стягнень, по суті, на власний розсуд посадової особи, яка уповноважена розглядати дисциплінарну справу і приймати у ній рішення. На думку автора, відносини щодо вчинення таких правопорушень і накладення за них дисциплінарних стягнень мають регулюватися за допомогою імперативного методу

нормами відповідних нормативно-правових актів про дисципліну державних службовців, які б за вчинення будь-якого дисциплінарного проступку передбачали обов'язок, а не право відповідного керівника застосовувати заходи дисциплінарної відповідальності, за наявності на це підстав з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних обставин правопорушення. На переконання вченого, це сприятиме практичній реалізації одного з основних принципів юридичної відповідальності невідворотності покарання за вчинене правопорушення, як це передбачено в адміністративному та кримінальному законодавстві [7].

Висновки. Завершуючи наукове дослідження, треба констатувати, що вказаний нами вище перелік недоліків чинного законодавства України, яке визначає ключові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, не претендує на вичерпність. Однак запровадження запропонованих нами змін як у чинний КЗпП України, так і у проект Трудового кодексу дадуть змогу якісно покращити практичні аспекти притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, забезпечити захист їхніх прав під час накладення дисциплінарного стягнення тощо. У підсумку хотілося б зауважити, що сьогодні у своїх дисертаціях за спеціальністю «Трудове право, право соціального забезпечення» кожен науковець наголошує на необхідності запровадження Трудового кодексу України, окреслюючи при цьому низку недоліків чинного КЗпП. Зрозуміло, що сьогодні перед державою стоїть ряд інших проблем: військова агресія від країни-сусіда, пошук альтернативних шляхів енергопостачання тощо. Однак за всіх цих обставин законодавцю не треба забувати про наявні проблеми у забезпеченні трудових прав працівників, адже саме вони є платниками податків, а тому від їхнього фінансового та соціального благополуччя залежить розвиток усього суспільства та держави.

Література

1. Гіда Є.О. Теорія держави та права: підручник / [За вимогами кредитно-модульної системи навчання] / Є.О. Гіда, Є.В. Білозьоров, А.М. Завальний та ін.; за заг. ред. Є.О. Гіди. – К.: ФОП О.С. Ліпкан, 2011. – 576 с.
2. Порядок проведення службових розслідувань (перевірок) відносно державних службовців в Крижопільському районному судді Вінницької області / Затверджено керівником апарату Крижопільського районного суду І.В. Колодій 2012 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://court.gov.ua/userfiles/file/%20_Kryzhopol/Polozhennya/polozhennya6.pdf.
3. Венедиктов В.С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців. / В.С. Венедиктов, М.І. Іншин. – Харків, 2003. – 221 с.
4. Серета В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку / В.В. Серета // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2014. – № 12. – С. 125–129.

5. Міщук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень [Текст] / М.О. Міщук // Адвокат. – 2013. – № 4. – С. 26–28.

6. Телішко В.Е., Дутова О.Г. Трудове право України: навч. посібник / За заг. ред. В.Е. Телішко. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

7. Фомінова А.О. До питання про удосконалення нормативно-правового забезпечення дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-1715>.

Анотація

Подорожній А. Ю. Вдосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. – Стаття.

У статті на основі аналізу норм чинного законодавства України, а також наукових поглядів учених визначено можливі шляхи вдосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Зазначено, що більшість проблем у вказаній сфері пов'язано з тим, що чинний сьогодні Кодекс законів про працю України було прийнято майже півстоліття тому, а отже, зазначений нормативно-правовий акт залишається таким, що не відповідає сучасним соціально-економічним і політичним реаліям, які сформувались в усьому світі та Україні.

Ключові слова: вдосконалення, правове регулювання, дисциплінарна відповідальність, законодавство, працівник.

Аннотация

Подорожний А. Ю. Совершенствование нормативно-правового регулирования привлечения работников к дисциплинарной ответственности. – Статья.

В статье на основе анализа норм действующего законодательства Украины, а также научных взглядов ученых определены возможные пути совершенствования нормативно-правового регулирования привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Отмечено, что большинство проблем в указанной сфере связано с тем, что действующий на сегодня Кодекс законов о труде Украины был принят почти полвека назад, а потому указанный нормативно-правовой акт остается таким, что не соответствует современным социально-экономическим и политическим реалиям, которые сложились во всем мире и Украине.

Ключевые слова: совершенствование, правовое регулирование, дисциплинарная ответственность, законодательство, работник.

Summary

Podorozhnyi A. Yu. Improvement of normative-legal regulation of bringing employees to disciplinary responsibility. – Article.

In the article, based on the analysis of the norms of the current legislation of Ukraine, as well as the scientific views of scientists, possible ways of improving the regulatory and legal regulation of attracting employees to disciplinary liability are identified. It was noted that the majority of problems in this area are due to the fact that the current Code of Labor Law of Ukraine was adopted almost half a century ago, and therefore this normative legal act remains that which does not correspond to modern socio-economic and political realities, which have developed all over the world and Ukraine.

Key words: improvement, legal regulation, disciplinary responsibility, legislation, employee.