

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Н.М. Хуторян

*доктор юридичних наук,
професор, член-кореспондент
НАПрН України,
завідувач відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права
Інституту держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України
n.khutoryan@ukr.net*

У статті проаналізовані норми проекту Трудового кодексу України, що регулюватимуть дисциплінарну відповідальність працівників. Визначено поняття дисциплінарного проступка, вини в трудовому праві, які запропоновано включити до книги 8 проекту.

Внесені пропозиції щодо вдосконалення ст. 399 проекту. Зокрема підкреслюється, що в ч. 1 ст. 399 проекту не враховані інші нормативно-правові акти, що не відносяться до законодавства, але в яких визначаються права та обов'язки сторін трудового договору. Водночас, колективний договір відноситься саме до цих інших нормативно-правових актів, тому його не слід виділяти окремо.

Удосконалено порядок оформлення акта про відмову працівника дати пояснення щодо порушення трудової дисципліни. Внесена пропозиція передбачити осіб та органи, які мають право порушувати питання про дострокове зняття дисциплінарного стягнення. Сформульовані інші пропозиції, спрямовані на удосконалення регулювання дисциплінарної відповідальності в проекті Трудового кодексу України.

На стан трудової дисципліни серед інших факторів, безсумнівно, впливає і недосконалість національного трудового законодавства. Перехід до ринкових відносин, формування засад приватної власності, ринку праці не могли не вплинути на розвиток трудових відносин. Все це вимагає реформування трудового законодавства, в основу якого повинен бути покладений новий Трудовий кодекс України, який би відповідав ринковим відносинам. Оскільки на розгляд Верховної Ради України в черговий раз винесений новий проект Трудового кодексу України, то є необхідність проаналізувати його норми та висловити міркування щодо удосконалення вказаного проекту. Книга 8 проекту Трудового кодексу присвячена правому врегулюванню відповідальності сторін трудового договору. Параграф 1 глави 1 книги 8 регулює дисциплінарну відповідальність працівників.

Слід зазначити, що питання дисциплінарної відповідальності завжди знаходились в центрі уваги вчених трудового права. Зокрема, вони висвітлені в творчому доробку В.С. Венедиктова, А.Р. Мацюка, М.І. Данченка, З.К. Симорота, В.І. Щербини та багатьох інших. Проте аналіз правового врегулювання питань дисциплінарної відповідальності у новому Трудовому кодексі України та пропозиції щодо його вдосконалення ще не знайшли свого відображення в науці трудового права. Метою даного дослідження є формулювання на базі аналізу проекту Трудового кодексу України пропозицій, спрямованих на удосконалення норм, що регулюють дисциплінарну відповідальність працівника перед роботодавцем.

Як і в попередньому проекті викликає ряд зауважень стаття 399 “Підстава та умови дисциплінарної відповідальності працівників”.

У статті 399 проекту Трудового кодексу зазначено, що підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є порушення ним трудової дисципліни, тобто своїх обов’язків (дисциплінарний проступок), що впливають із трудового законодавства, колективного і трудового договорів. Таким чином, у ч.1 коментованої статті не тільки визначена підстава притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, але й зроблена спроба дати поняття порушення трудової дисципліни (дисциплінарного проступку) як порушення обов’язків, що впливають із трудового законодавства, колективного і трудового договорів. Дане визначення є неповним, оскільки підкреслює лише одну ознаку дисциплінарного проступку — протиправність. Проте для порушення трудової дисципліни (дисциплінарного проступку) як підстави дисциплінарної відповідальності характерними є й інші ознаки чи елементи, такі, як: суспільна шкода, вина, причинний зв’язок. Також слід зазначити, в чому ж полягає суть порушення: це — невиконання чи неналежне виконання трудових обов’язків, а не будь-яких обов’язків.

Крім того, виходячи із тлумачення терміну законодавство, яке дав Конституційний Суд України, ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України¹.

Отже, як бачимо, Конституційний Суд звужив широке тлумачення терміна “законодавство”, оскільки в нього не включені відомчі нормативно-правові акти, деякі нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади та інші. Якщо розуміти і тлумачити трудове законодавство, як це тлумачить Конституційний Суд України, який є єдиним органом, що наділений повноваженням давати офіційне тлумачення Конституції України та законів України (ст. 150 Конституції), то в ч.1 ст. 399 не вказані нормативно-правові акти, які

¹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 КЗпП України (справа про тлумачення терміну “законодавство”) від 9 липня 1998 року// Офіційний вісник України, 1998, №32, ст.1209.

Конституційний Суд не відносить до законодавства, в тому числі і трудового. Йдеться про відомчі та локальні (крім колективного договору) нормативно-правові акти, зокрема положення, інструкції, в тому числі й посадові, в яких також визначаються трудові права та обов'язки працівників. Виходячи з викладеного, в ч.1 ст.399 проекту не враховані інші нормативно-правові акти, що не відносяться до законодавства, але в яких визначаються права та обов'язки сторін трудового договору. Водночас, колективний договір відноситься саме до цих інших нормативно-правових актів, тому його не слід виділяти окремо.

У зв'язку з цим, на наш погляд, ч.1 ст.399 проекта Трудового кодексу доцільно викласти у такій редакції: Підставою дисциплінарної відповідальності є порушення трудової дисципліни (дисциплінарний проступок) — протиправне, суспільно шкідливе, винне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків, передбачених чинним законодавством, іншими нормативно-правовими актами і трудовим договором

Хоча, виходячи із назви ст.399 “Підстава і умови дисциплінарної відповідальності працівників”, у ч.2 повинно йтися про кілька умов, насправді йдеться лише про одну умову дисциплінарної відповідальності — вину, яка по суті є не умовою, а елементом підстави — дисциплінарного проступку. Згідно з ч.2 ст.399 проекту Трудового кодексу притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності можливе лише за умови наявності вини працівника. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків цей працівник виявив такий рівень дбайливості, який вимагається від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності. Отже, виходячи з супротивного, вина працівника є наявною, тобто, працівник вважається винним, якщо він не виявив при виконанні трудових обов'язків такий рівень дбайливості, який вимагається від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів. Таким чином, вина визначається як невиявлення працівником при виконанні трудових обов'язків належного рівня дбайливості.

По-перше, таке поняття вини повністю протирічить загальнотеоретичному поняттю вини, даному в теорії держави і права, а також в галузевих науках — в кримінальному і врешті трудовому праві. По-друге, вина у даному випадку об'єктивізується, тобто, змішується з таким елементом об'єктивної сторони, як протиправне діяння, оскільки невиявлення при виконанні трудових обов'язків такого рівня дбайливості, який вимагається від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, характеризує діяння (неналежне виконання чи взагалі невиконання трудових обов'язків), а не вольовий та інтелектуальний моменти.

Протиправною визнається така поведінка (дія чи бездіяльність) працівника, при якій він не виконує чи неналежно виконує трудові обов'язки, покладені на нього трудовим законодавством, колективним чи трудовим договорами.

У юридичній науці є категорії, які є спільними для права взагалі і не можуть в одній галузі права розумітися так, а в іншій — інакше. На нашу думку, при

визначенні загальнотеоретичних понять, зокрема вини, вчені і законодавець повинні прагнути до досягнення ідентичності в категорійному апараті, який властивий для всіх галузей права, в тому числі й для трудового. При цьому абсолютно не слід в даному випадку боятися ототожнення кримінальної, цивільної та інших видів вини, оскільки особою усвідомлюється різна протиправна поведінка та її наслідки. При кримінальній вині усвідомлюється протиправність діяння, передбаченого Кримінальним кодексом України, при цивільній вині — порушення цивільно-правових норм, при вині в трудовому праві — порушення трудових обов'язків.

Вина характеризується двома моментами: інтелектуальним — усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності) і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням.

Вину працівника можна визначити як психічне ставлення до вчинюваної протиправної дії чи бездіяльності, що полягає у невиконанні чи неналежному виконанні своїх трудових обов'язків, та її наслідків, виражене у формі умислу чи необережності. У проекті Кодексу доцільно дати також визначення форм вини: умислу (прямого і непрямого), необережності (протиправної недбалості та протиправної самовпевненості).

Стаття 400 проекту передбачає види дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівника. Ними є:

- попередження;
- догана;

— звільнення за дисциплінарні проступки, передбачені ч.1 та пунктами 1–4 частини 2 статті 104 проекту Кодексу.

У чинному КЗпП України (ст.147) передбачено лише два види дисциплінарного стягнення — догана і звільнення. Як свідчить практика, обмеження заходів дисциплінарного стягнення лише двома видами не дає можливості вибрати захід, який би відповідав ступеню тяжкості дисциплінарного проступку, ступеню вини, особливостям особи порушника трудової дисципліни. Адже незначне порушення трудової дисципліни зовсім не вимагає застосування таких суворих заходів, як догана або звільнення. Тому слід оцінити позитивно прагнення авторів проекту Трудового кодексу розширити види дисциплінарного стягнення, що дасть можливість враховувати зазначені вище обставини.

У частині 2 ст. 400 проекту Трудового кодексу вказується, що для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень.

Слід зауважити, що в чинному КЗпП України та попередніх проектах Трудового кодексу зазначено, що для окремих категорій працівників дисциплінарні стягнення можуть встановлюватися не лише Кодексом, законами, а й іншими нормативно-правовими актами.

На сьогодні спеціальне законодавство про дисципліну окремих категорій працівників в одних випадках, наприклад, для суддів, державних службовців, регулює питання дисциплінарної відповідальності законом, а в інших, —

приміром для працівників залізничного транспорту, — підзаконним актом — відповідним положенням. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності підзаконними актами суперечить пункту 6 та пункту 22 статті 92 Конституції України, які встановлюють, що виключно законами України визначаються засади регулювання праці, відповідальність за дисциплінарні правопорушення. Тому правове регулювання дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників повинно здійснюватися на рівні закону. Тільки такий підхід дозволить забезпечити законність, обґрунтованість і об'єктивність при застосуванні заходів дисциплінарного стягнення. Проте це один з шляхів кодифікації: коли те чи інше питання регулюється не лише кодексом або взагалі не Кодексом, а окремим законом, але при такому підході не досягається одне з основних завдань здійснення кодифікації, яка спрямована на подолання суперечностей та інших неузгодженостей у законодавстві, усунення множинності нормативних актів, прогалин і колізій у регулюванні суспільних відносин². Регулювання відповідальності наряду з Кодексом окремими законами щодо окремих категорій працівників не лише не усуває множинність нормативно-правових актів, а й може призвести до суперечностей і колізій в правовому регулюванні. Тому одним із варіантів є врегулювання питань дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників у тому ж таки Трудовому кодексі, а не в окремих законах.

Важливе значення має також частина 3 ст.400 проекту, згідно з якою не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених Кодексом та законами. Тому слід позитивно оцінити прагнення законодавця при проведенні кодифікації дотримуватись відповідності норм Конституції України.

Слід зазначити, що автори проекту удосконалили порядок накладення дисциплінарних стягнень, який зараз передбачений чинним КЗпП України. У ч. 1 ст.401 проекту передбачено, що дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника.

Дисциплінарне стягнення, згідно з ч.2 ст.401 проекту, не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а у разі виявлення фактів, які дають підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності, в результаті проведення ревізії, аудиторської перевірки — не пізніше одного року з дня вчинення проступку. Час провадження у кримінальній або справі про адміністративне правопорушення до зазначеного строку не включається.

У ч.3 зазначеної статті проекту передбачено, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень. У чинному КЗпП України не було врегульовано питання, як бути у тих випадках, коли працівник

² Н.М. Онищенко. Кодифікація. — Юридична енциклопедія. — К.: Видавництво "Українська енциклопедія" ім. М.П. Бажана, 2001. — С.140.

відмовляється дати таке пояснення. Тому важливою є норма проекту, згідно з якою відмова працівника від надання таких пояснень не є перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення. Така відмова фіксується роботодавцем або посадовою особою, яка за його дорученням вимагає від працівника в письмовій формі пояснень щодо порушень трудової дисципліни, про що складається відповідний акт. У проекті не зазначено, хто підписує акт, логічно, що працівник відмовиться підписати і акт про відмову дати пояснення. Тому, на наш погляд, така відмова повинна бути підтверджена актом за підписом роботодавця і двох свідків, оскільки на практиці будуть траплятися випадки, коли роботодавець фіксуватиме в акті відмову працівника від пояснення навіть і не звертаючись до нього.

Частина 4 ст.401 проекта зберігає норму чинного КЗпП України, відповідно до якої за кожне порушення до працівника може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

Стягнення відповідно до ч.5 вказаної статті проекта оголошується роботодавцем в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівникові під розписку не пізніше ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження). У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення.

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому Кодексом (ч.6 ст.401). Відносно цієї норми слід зазначити, що якщо залишати особливості правового врегулювання притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників іншими законами, то вони можуть містити відмінний від передбаченого в Трудовому кодексі порядок оскарження дисциплінарного стягнення. Тому доречно в ч.6 ст. 401 проекту передбачити, що дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому Трудовим кодексом або окремими законами.

Відповідно до ч.7 аналізованої статті, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення на працівника не буде накладене нове дисциплінарне стягнення, працівник вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Згідно з ч.8 проекта, якщо в подальшому працівник не допустив порушень трудової дисципліни і сумлінно виконує свої обов'язки, дисциплінарне стягнення може бути зняте до закінчення року. Про зняття дисциплінарного стягнення видається наказ (розпорядження).

На наш погляд, в ч.8 ст. 401 проекта доцільно передбачити осіб та органи, які мають право порушувати питання про дострокове зняття дисциплінарного стягнення і викласти цю частину у такій редакції: "Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то роботодавець має право зняти дисциплінарне стягнення до закінчення одного року з власної ініціативи, на прохання працівника, за клопотанням профспілкового органу або безпосереднього керівника працівника".

На нашу думку, до ст.401 безпідставно не включена норма, закріплена в ч.3 ст.149 чинного КЗпП України, згідно з якою при обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стаття 402 проекту встановлює органи (особи), правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом (особою), якому надано право укладення трудового договору. До працівників, які займають виборні посади, дисциплінарні стягнення застосовуються органами, які їх обрали, якщо інше не передбачено статутами чи іншими установчими документами юридичних осіб. Отже, знову ж таки, статутами та іншими установчими документами може бути передбачений й інший порядок застосування дисциплінарних стягнень щодо працівників, які займають виборні посади. Як види дисциплінарних стягнень, так і порядок їх застосування повинні визначатися виключно Кодексом та законами. Саме це обумовлено, як уже зазначалось, пунктом 22 ст. 92 Конституції України. У зв'язку з цим, слід буде привести у відповідність ч.2 ст.402 проекту Трудового кодексу України та норму п.3 ст.14 Закону України "Про споживчу кооперацію" від 10 квітня 1992 року, згідно з якою дисциплінарні стягнення (включаючи звільнення з роботи) на осіб, які займають виборні платні посади в споживчому товаристві або спілці споживчих товариств, та їх відсторонення від роботи застосовуються в порядку, передбаченому їх статутами та чинним законодавством. Тобто, порядок застосування може визначатися не лише законодавством, але й статутами. На наш, погляд, для унеможливлення беззаконності порядок застосування дисциплінарних стягнень повинен визначатися виключно нормами закону.

На нашу думку, врахування цих зауважень у проекті Трудового кодексу України сприятиме його вдосконалення, однозначному тлумаченню практичними працівниками після його прийняття, підвищенню гарантій трудових прав працівників.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА В ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Н.М. Хуторян

*доктор юридических наук,
ведущий научный сотрудник*

*Института государства и права
им. В.М.Корецкого НАН Украины*

В статье дан анализ норм проекта Трудового кодекса Украины, которые будут регулировать дисциплинарную ответственность работников. Определено понятие дисциплинарного проступка, вины в трудовом праве, которые предложено включить в книгу 8 проекта.

Внесены предложения по совершенствованию ст.399 проекта. В частности подчеркивается, что в ч.1 ст.399 не учтены другие нормативно-правовые акты, которые не относятся к законодательству, но в которых определены права и обязанности сторон трудового договора. В тоже время коллективный договор относится

именно к другим нормативно-правовым актам, поэтому его не следует выделять отдельно. Совершенствовано порядок оформления акта об отказе работника дать объяснения по поводу нарушения трудовой дисциплины. Внесено предложение предусмотреть лиц и органы, имеющие право ставить вопрос о досрочном снятии дисциплинарного взыскания. Сформулированные другие предложения, направленные на совершенствование правового регулирования дисциплинарной ответственности в проекте Трудового кодекса Украины.

**PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY
OF THE EMPLOYEE IN THE DRAFT LABOR CODE OF UKRAINE**

N.M. Khutoryan

Doctor of Law,

*Head of the department of civil issues,
employment and business law*

Institute of State and Law. V.M. Koretsky NAS Ukraine

The paper analyzed the rules of the draft Labor Code of Ukraine which regulate disciplinary action of employees. The concepts of offense and guilt are identified in employment law. Procedures for processing an act of refusal of the employee to explain violations of labor discipline were improved. Prepared proposals aimed at improving the regulation of disciplinary action in the draft Labor Code of Ukraine .

Keywords: employment law, disciplinary liability, offense, guilt in employment law.