

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.4.47>

W SPRAWIE ODPOWIEDZIALNOŚCI DYSCIPLINARNEJ PRACOWNIKÓW ZGODNIE Z PRAWEM PRACY UKRAINY

Oleksandra Voitsyshena

aspirantka Katedry Prawa Pracy i Prawa Ubezpieczeń Społecznych Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)
 ORCID ID: 0000-0003-0631-9656
ceslii.knu@gmail.com

Adnotacja. Kwestie prawnej regulacji odpowiedzialności dyscyplinarnej są szczególnie istotne we współczesnych warunkach, gdy pracownik, jako strona umowy o pracę, w taki czy inny sposób znajduje się w bardziej niepewnej sytuacji w stosunku pracy. W artykule przedstawiono kompleksowe badanie najbardziej zaostrożonych problemów odpowiedzialności dyscyplinarnej wobec pracowników zgodnie z prawem pracy w Ukrainie. Chodzi o to, że prawo pracy w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej powstało w czasach byłego ZSRR, co wskazuje na jego wyraźną przestarzałość i niezgodność ze współczesnymi realiami rynku pracy. Wdrożenie tych norm w praktyce nie pozabawia typowych problemów, ponadto stale pojawiają się nowe. W artykule zwrócono szczególną uwagę na negatywne konsekwencje, jakie ponosi pracownik i określono sposoby rozwiązania tych problemów. Wraz z problemami prawnymi, oczywiście, pozostają istotne oraz inne – działania wojenne, kryzys gospodarczy, spadek produkcji, niski poziom dochodów ludności i ogólnie poziom życia w Ukrainie, których rozwiązania leżą znacznie głębiej niż w zmianach obecnego lub rozwoju skutecznego obiecującego prawa pracy.

Słowa kluczowe: dyscyplina, odpowiedzialność dyscyplinarna, wykroczenie dyscyplinarne, pracodawca, pracownik.

REGARDING THE ISSUE OF DISCIPLINARY LIABILITY OF EMPLOYEES UNDER THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

Oleksandra Voitsyshena

Postgraduate Student at the Department of Labor Law and Social Security Law Taras Shevchenko Kyiv National University (Kyiv, Ukraine)
 ORCID ID: 0000-0003-0631-9656
ceslii.knu@gmail.com

Abstract. The issue of legal regulation of disciplinary liability is especially urgent in modern conditions, when the employee, as a party to the employment contract, is somehow in a more vulnerable position in labor relations. The article presents a comprehensive study of the most acute problems of disciplinary responsibility for employees under labor legislation in Ukraine. It is about the fact that labor legislation in the field of disciplinary responsibility was formed during the times of the former USSR, which indicates its obvious obsolescence and inconsistency with the modern realities of the labor market. The implementation of these norms in practice does not eliminate typical problems, moreover, new ones constantly arise. In the article, special attention is paid to the negative consequences experienced by the employee and the ways of solving these issues are determined. Along with legal problems, of course, other issues remain relevant – military operations, economic crisis, production decline, low level of population incomes and the general standard of living in Ukraine, the solutions of which lie much deeper than changes in the current or the development of effective prospective labor legislation.

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

ЩОДО ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Олександра Войцишена

аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)
 ORCID ID: 0000-0003-0631-9656
ceslii.knu@gmail.com

Анотація. Питання правового регулювання дисциплінарної відповідальності особливо нагальне у сучасних умовах, коли працівник, як сторона трудового договору, так чи інакше перебуває у більш незахищеному становищі у трудових відносинах. У статті представлено комплексне дослідження найбільш загострених проблем дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством в Україні. Йдеться про те, що трудове законодавство у сфері дисциплінарної відповідальності формувалося ще за часів колишнього СРСР, що вказує на його явну застарілість та невідповідність сучасним реаліям ринку праці. Реалізація даних норм на практиці не позбавляє типових проблем, більше того – постійно виникають нові. У статті особлива увага приділена негатив-

ним наслідкам, яких зазнає працівник та визначено шляхи вирішення даних питань. Наряду із правовими проблемами, звичайно, актуальними залишаються і інші – воєнні дії, криза економіки, спад виробництва, низький рівень доходів населення та в цілому рівня життя в Україні, рішення яких лежать на багато глибше, ніж у змінах чинного чи розробці дієвого перспективного трудового законодавства.

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

Постановка проблеми. Питання правового регулювання дисциплінарної відповідальності особливо нагальне у сучасних умовах, коли працівник, як сторона трудового договору, так чи інакше перебуває у більш незахищеному становищі у трудових відносинах. Існує певна психологічна, економічна, в якійсь мірі, юридична залежність від роботодавця особливо у випадку зловживання ним владою, або перевищенням владними повноваженнями. Враховуючи це, а також тотальне безробіття та відсутність громадського контролю за дотриманням трудового законодавства в Україні, розповсюдженою сьогодні стала «мовчазна згода» працівника на усі умови та вимоги роботодавця, що аж ніяк якісно не позначається на ефективному забезпеченні трудових правовідносин (Колесник, 2018: 66).

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, М. О. Кабаченко, С. С. Ковальов, В. Л. Костюк, Т. В. Колесник, Р. З. Лівшиць, П. С. Луцюк, О. М. Лук'янчиков, Н. В. Медведенко, Н. О. Мельничук, В. І. Нікітінський, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, С. В. Цветков. 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 дослідження найбільш загострених проблем дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством в Україні та шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досить слушно у своїй дисертації зазначає П. С. Луцюк, що враховуючи той факт, що трудове законодавство у сфері дисциплінарної відповідальності формувалося ще за часів колишнього СРСР, що очевидно, вказує на його явну застарілість та невідповідність сучасним реаліям ринку праці, навіть застосування даних норм на практиці досі не позбавлене типових проблем, більше того – постійно виникають і нові (Луцюк, 2017: 167).

У спеціальній літературі розкривається широке коло проблем правового забезпечення дисциплінарної відповідальності.

Серед таких Т. В. Колесник називає:

- те, що умови та підстави дисциплінарної відповідальності закріплюються не лише на рівні законів, а й у підзаконних нормативно-правових актах;
- правову невизначеність можливостей розширення обсягів трудових обов'язків, за невиконання або неналежне виконання яких працівник може притягатися до дисциплінарної відповідальності;
- відсутність законодавчого закріплення можливості для громадськості ініціювати дисциплінарні провадження стосовно високопосадовців та працівників із владними повноваженнями;
- низьку ефективність діяльності профспілок, що в цілому позначається на рівні гарантування та захисту прав працівників, не лише у сфері притягнення їх до дисциплінарної відповідальності;
- те, що за допомогою застосування передбачених сьогодні законодавством стягнень, не досягається, передусім, виховна функція дисциплінарної відповідальності як основна;
- невизнання прямо зловживання трудовими правами та перевищення прав в якості фактичних підстав дисциплінарної відповідальності (Колесник, 2018: 115).

У свою чергу, П. С. Луцюк вказує на: 1) недостатню врегульованість дисциплінарної відповідальності на рівні діючого законодавства, а також неефективність законодавства про дисциплінарну відповідальність через те, що переважна більшість норм була прийнята в умовах неринкової економіки, за яких домінувала ідеологізована праця та виховання громадян у праці, що на сьогодні відійшло у далеке минуле; 2) неефективність заходів дисциплінарної відповідальності (особливо у приватному секторі) через ринкові реалії, за яких інтерес роботодавця сфокусований, переважно на результативності працівника та якості його роботи, нерідко із ігноруванням дисциплінарних проступків з його сторони, та існує широка можливість для майбутнього працевлаштування у випадку звільнення та заведення нової трудової книжки, чи взагалі не сприйняття дисциплінарного стягнення як якоїсь перешкоди для подальшої кар'єри ні працівником, ні новим роботодавцем; 3) зловживання порушниками дисципліни своїми трудовими правами (наприклад, норма, згідно з якою забороняється звільняти працівника в період тимчасової непрацездатності або відпустки, на думку автора, сприяє розвитку «цілої індустрії» недобросовісного та неправомірного оформлення листків непрацездатності, свого роду «купівлі-продажу» таких документів), що культивує поширення безкарності недобросовісних працівників, спотворює сутність відповідальності, знижує авторитет судової влади тощо; 4) уникнення дисциплінарної відповідальності поданням у відставку (особливо що стосується суддів); 5) невинуватого затягування процедури оскарження заходів дисциплінарного стягнення, зокрема й суддями (Луцюк, 2017: 167–182).

Дуже вдало науковцем окреслюються практичні проблеми. Зокрема, наприклад, щодо встановлення винуватості порушника дисципліни праці та міри його протиправності. Так, трудове законодавство чітко розподіляє тягар доказування лише у випадках матеріальної відповідальності (згідно зі ст. 138 КЗпП України), у той час, як щодо дисциплінарної – існує прогалина. Проте, судова практика свідчить про те, що такий

тягар лежить на роботодавцеві (Святошинський районний суд міста Києва, 2015). В дійсності такий підхід спричиняє виникнення великої кількості проблем для роботодавців, приміром, нерідко необгрунтоване притягнення до дисциплінарної відповідальності через складність доказування поважних причин відсутності на роботі, факту несумлінного або неякісного виконання працівником своїх трудових обов'язків. Це все в подальшому слугує причиною численних оскаржень таких дій роботодавця в суді (Луцюк, 2017: 167–173). Не слід ігнорувати і те, що на практиці нерідко із складністю доказування зустрічаються працівники, особливо в випадках подання неналежних чи неправдивих доказів.

У спеціальній літературі найчастіше пропонується розширення переліку стягнень включенням попередження, зауваження, штрафу тощо.

Проблемою практичного характеру, з-поміж іншого, є застосування до порушників дисципліни фактичного дисциплінарного штрафу (Луцюк, 2017: 179). Загальновідомо, що за допомогою премій, передбачених у системі оплати праці, та преміювання в цілому здійснюється заохочення працівників в найбільш широкому розумінні. Так, згідно з ч. 3 ст. 151 КЗпП України, заходи заохочення не застосовуються до працівників, яких було притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Таке законодавче правило дало підстави багатьом радянським та українським вченим стверджувати, що депреміювання – це штрафна санкція, тобто дисциплінарний штраф (наприклад, М. І. Бару (Бару, 1981: 36–37), М. С. Кохану (Кохан, 2012: 419) та іншим).

Більше того, запровадження штрафів суперечило б положенням Конвенції МОП про захист заробітної плати № 95, яка ратифікована Україною, у ч. 2 ст. 10 якої зазначено: «заробітна плата повинна охоронятися від арештів і передачі в такій мірі, в якій це вважається потрібним для утримання працівника і його сім'ї» (Верховна Рада України, 1993).

На нашу думку, вести дискусію щодо доцільності визнання дисциплінарних штрафів серед існуючих дисциплінарних стягнень, які виражаються у позбавлення працівника премій, буде зайвим, адже вони по суті широко використовуються та передбачені чинним законодавством. Але, у той же час, необхідно взяти до уваги той факт, що законодавством обмежено загальний список дисциплінарних стягнень виключно використанням догани та звільненням, прямо не вказуючи на можливість застосовувати також штрафи (а відповідно, вони застосовуються як додаткові санкції, фактично спричиняючи ситуацію подвійної відповідальності за одне й те саме правопорушення, що, як відомо, недопустимо). Отже, можливим вирішенням даної проблеми може стати закріплення ще одного виду стягнень – дисциплінарного штрафу, або ж скасування норми законодавства про депреміювання працівника.

У наукових колах також висвітлюються пропозиції запровадження такої дисциплінарної санкції, як «призупинення дії трудового договору на строк до 10 днів у разі грубого чи систематичного невиконання працівником норм трудового законодавства, вимог нормативних актів про охорону праці або законних розпоряджень роботодавця» (Щербина, 2008: 213). Але, на нашу думку, такий вид стягнення за змістом мало чим відрізняється від штрафу, окрім лише способу, у який особа-порушник зазнає фінансових втрат, у даному випадку йдеться про позбавлення працівника тимчасово можливості заробляти, що суперечитиме конституційним положенням про можливість «заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» (ч. 1 ст. 43 та ст. 48 Конституції України).

Стосовно можливості запровадження серед існуючих такого заходу дисциплінарного стягнення, як зауваження, слід висвітлити точку зору В. І. Щербини, який взагалі вважає недоцільним говорити про зауваження як санкцію, адже власне воно є по суті нагадуванням роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та застереженням про недопустимість порушень трудової дисципліни» (Щербина, 2006: 45). Натомість, вчений пропонує закріпити попередження працівника про його неповну професійну придатність, що демонструватиме наміри роботодавця розірвати трудовий договір у випадку відсутності належної реакції працівника на такий дисциплінарний вплив (Щербина, 2008: 45). Але, на нашу думку, таке попередження за своєю природою близьке до догани, а тому, окремо його виділяти було б не досить обгрунтовано.

Більше того, слід підтримати позицію І. В. Лазор, що з етимологічної точки зору «зауваження» і «догана» є категоріями близькими та взаємозалежними, а тому, роботодавцю на практиці у випадку закріплення також зауваження як виду стягнення буде проблемно визначитись із конкретною санкцією, а тому, доцільність такої новели у дисциплінарному законодавстві сумнівна (Лазор, 2010: 264–266).

Слід звернути увагу на ще одну проблему – застосування заходів дисциплінарного стягнення у правовідносинах із низьким рівнем трудових гарантій чи у правовідносинах без трудових гарантій (Луцюк, 2017: 182). Передусім, це стосується учасників фактичних трудових відносин – тобто таких, які виникають без належного їх оформлення, або осіб які працюють на умовах отримання частину заробітної плати «неофіційно». Таке нехтування своїми трудовими правами та законодавчими гарантіями працівниками може призвести до великого кола негативних наслідків на практиці (наприклад, під час задоволення позивних вимог про стягнення суми середньомісячного заробітку працівника за час вимушеного прогулу у випадку його неправомірного дисциплінарного звільнення чи відсторонення від роботи; застосування фактичних дисциплінарних штрафів до працівника, позбавляючи його тієї частини заробітної плати, яку він отримав в обхід закону, у випадку чого претендувати на удовий захист в дійсності буде важко тощо).

І. Калініним взагалі пропонується питання дисциплінарної відповідальності вирішувати на розсуд сторін трудового договору, а відтак, пропонується встановити відкритий перелік дисциплінарних стягнень, залишивши тільки визначення дисциплінарного стягнення з метою обмеження сваволі роботодавця у встановленні й виборі таких стягнень (Калінін, 1998: 34).

Проблемним у сфері дисциплінарної відповідальності є питання спеціальної дисциплінарної відповідальності, а саме – затвердження окремих статутів і положень про дисципліну постановами Верховної Ради України та Кабінету Міністрів, що, слід погодитись із О. М. Ярошенком, є неконституційним, адже на рівні Основного закону України проголошується, що підстави і умови юридичної відповідальності мають бути врегульовані на рівні закону (Ярошенко, 2013: 136).

Проблемою, яка притаманна як для державного, так і для приватного сектору, на думку Т. В. Колесник, є низька ефективність спеціальної дисциплінарної відповідальності, а нерідко – взагалі її ігнорування щодо таких категорій осіб, як керівники (адміністрація) підприємств, установ, організацій; високопосадовці, чиновники місцевої влади та інші. Зважаючи на своє посадове та службове становище, даними особами повсякчас порушуються правила внутрішнього трудового розпорядку, що виражається як в елементарному – запізненнях на роботу, так і в більш серйозних порушеннях (Колесник, 2018). Така ситуація сіє сумніви щодо невідворотності юридичної відповідальності, а відтак – негативно позначається на її ефективності в цілому. Вирішенням тут може стати громадський контроль або розширення повноважень профспілок застосовувати заходи дисциплінарного стягнення до керівників, що, вочевидь, слугуватиме принаймні першим зрушенням у досліджуваному питанні.

Крім цього, на практиці багато проблем, у тому числі у сфері притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, викликає розповсюдженість усної форми трудового договору, адже за таких обставин довести працівникові зміст тих чи інших умов трудового договору буває досить складно, особливо що стосується кола трудових обов'язків, за невиконання яких, як відомо, працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності (Колесник, 2018: 66). Це призводить до систематичних зловживань зі сторони роботодавця, які призводять до виконання працівником додаткової роботи, не обумовленої трудовим договором, під страхом бути звільненим.

Заслужують на увагу міркування Т. В. Колесник щодо можливості покращення процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, яка узагальнено зводиться до видачі роботодавцем (особою, яка наділена правом прийому на роботу) наказу (розпорядження) про застосування до працівника заходів дисциплінарного стягнення, у той час, як працівник забезпечений можливістю лише надати письмові пояснення щодо цього, тим самим, свого роду, обмежений у можливості відстояти свої інтереси. Беручи до уваги зазначене та той факт, що в недержавному секторі, здебільшого, рішення про притягнення працівника до відповідальності приймаються одноосібно, яке зводиться до звільнення порушника, вчений вважає, що суттєво вплинути на рівень захищеності працівника у цих правовідносинах зможе запровадження колегіального порядку встановлення обставин порушення та ступеня вини працівника (наприклад, шляхом створення дисциплінарної комісії) (Колесник, 2018: 69). Це все зможе знизити можливість прийняття упереджених рішень та зловживання своїм становищем з боку роботодавця.

Представлене широке коло проблем, які існують у сфері правового забезпечення дисциплінарної відповідальності працівника на сучасному етапі розвитку України свідчить про назрілу потребу фундаментального перегляду даного інституту трудового права в цілому, адже, переважно, окреслені проблеми зумовлені застарілістю трудового законодавства про дисциплінарну відповідальність та некоректністю розуміння вимог такого законодавства на практиці роботодавцем навмисно чи в силу низького рівня правосвідомості.

Особливо необхідним, на наше переконання, є зміщення акцентів дисциплінарної відповідальності із виключно негативного її розуміння до все більшого застосування методів позитивного стимулювання, що було б значно ефективнішим та відповідало б цілком особливостям розвитку сучасного суспільства та держави. У свою чергу, заходам стягнення повинна віддаватися роль крайньої міри – за умов, коли громадський вплив чи інші дисциплінарні заходи не сприяли належному виконанню працівником своїх трудових обов'язків.

Наряду із правовими проблемами, звичайно, актуальними залишаються і інші – криза економіки, спад виробництва, низький рівень доходів населення та в цілому рівня життя в Україні, рішення яких лежать на багато глибше, ніж у змінах чинного чи розробці дієвого перспективного трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Колесник Т. В. Дисциплінарна відповідальність: проблемні аспекти застосування. Держава та регіони. Серія: Право. 2018. № 1 (59). С. 65–70.
2. Луцюк П. С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства : дис. ... д. ю. н.: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.
3. Колесник Т. В. Застосування дисциплінарних стягнень: дискусійні питання. *Право і суспільство*. 2018. № 2. С. 111–117.
4. Рішення Святошинського районного суду міста Києва від 13.10.2015 р. у справі № 759/4438/15-ц (провадження No. 2/759/3087/15). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52680597>
5. Бару М. И. Матеріальні санкції в трудовому праві. *Советское государство и право*. 1981. № 7. С. 33–37.
6. Кохан М. С. Про співвідношення премій як виду заохочення з преміями у системі оплати праці. *Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. пр.* 2012. Вип. 63. С. 417–423.
7. Конвенція про захист заробітної плати № 95. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146
8. Щербина В. І. Функції трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; Академія митної служби України. Д., 2008. 423 с.
9. Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин. *Підприємство, господарство і право*. 2006. № 10. С. 45.

10. Лазор И. В. Выговор как вид дисциплинарного взыскания: правовая характеристика. *Актуальные проблемы права: теория и практика : сб. науч. трудов.* Луганск, 2010. № 17. С. 256–266.
11. Калинин И. Допустимо ли субсидиарное применение норм административного права к трудовым отношениям? *Российская юстиция.* 1998. № 5. С. 32–39.
12. Ярошенко О. М. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Академії правових наук України.* 2013. № 1. С. 131–138.

References:

1. Kolesnik, T. V. (2018). Disciplinary responsibility: problematic aspects of application. State and regions. Series: Law. No. 1 (59). P. 65–70. [in Ukrainian]
2. Lutsyuk, P. S. (2017). Conceptual principles of legal responsibility in modern conditions of the development of labor legislation : diss. ... d. j. n.: 12.00.05. Severodonetsk. 468 p. [in Ukrainian]
3. Kolesnyk, T. V. (2018). Application of disciplinary sanctions: debatable issues. Law and society. No. 2. P. 111–117. [in Ukrainian]
4. Decision of the Sviatoshyn District Court of the city of Kyiv dated October 13, 2015 in case No. 759/4438/15-ts (proceedings No. 2/759/3087/15). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52680597> [in Ukrainian]
5. Baru, M. I. (1981). Material sanctions in labor law. Soviet state and law. No. 7. P. 33–37. [in Ukrainian]
6. Kokhan, M. S. (2012). About the ratio of bonuses as a type of incentive with bonuses in the labor remuneration system. Actual problems of the state and law: Collection. of science pr. 2012. Issue 63. P. 417–423. [in Ukrainian]
7. Wage Protection Convention No. 95. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146 [in Ukrainian]
8. Shcherbina, V. I. (2008). Functions of labor law : dissertation. ... Doctor of Law. Sciences: 12.00.05; Academy of the Customs Service of Ukraine. D. 423 p. [in Ukrainian]
9. Shcherbina, V. I. (2006). Disciplinary sanctions: problems of efficiency in the conditions of market relations. Entrepreneurship, economy and law. No. 10. P. 45. [in Ukrainian]
10. Lazor, I. V. (2010). Proclamation as a type of disciplinary action: legal characteristics. Actual problems of law: theory and practice: Sat. science labor Luhansk. No. 17. P. 256–266. [in Ukrainian]
11. Kalinin, I. (1998). Do we allow the subsidiary application of the norms of administrative law to labor relations? Russian Justice. No. 5. P. 32–39. [in Russian]
12. Yaroshenko, O. M. (2013). Regarding certain problematic issues of centralized legal regulation of internal labor regulations. Bulletin of the Academy of Legal Sciences of Ukraine. No. 1. P. 131–138. [in Ukrainian]