УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ

Жеребцов Д. Є.,

аспірант Харківського національного університету внутрішніх справ

Як відомо, одним із видів юридичної відповідальності у трудовому праві є дисциплінарна відповідальність працівників, яка настає за здійснення ними дисциплінарного проступку. Слід погодитися з К. Ю. Мельником, який під дисциплінарним проступком розуміє протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором [1].

Правом на притягнення до дисциплінарної відповідальності, за загальним правилом, користується орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також вищестоящими органами. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством. Ніхто, крім встановлених законодавством органів, не має права накладати на працівника дисциплінарні стягнення.

Стаття 147 Кодексу законів про працю України передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Звернемо увагу на те, що статути і положення про дисципліну, які можуть передбачати стягнення для окремих категорій працівників, про які йдеться у ст. 147 КЗпП України, повинні мати статус закону. Це випливає з вимог Конституції України. Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Основного Закону, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

---

[1] Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. –С. 321.

© Жеребцов Д. Є., 2017

І дійсно, діючі дисциплінарні статути нині мають статус закону. Наприклад, закони України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24.03.1999 р. № 551-XIV, «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 р. № 3460-IV, «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» від 05.03.2009 р. № 1068-VI.

Слід відзначити, що вищезазначені закони передбачають більш широкі переліки дисциплінарних стягнень, ніж Кодекс законів про працю України. Наприклад, Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 р. № 3460-IV закріплює, що на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ (ст. 12).

Проект Трудового кодексу України, підготовлений до другого читання (24.07.2017), також містить дещо розширений перелік дисциплінарних стягнень. Так, відповідно до ч. 1 ст. 350 Проекту, дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення.

Окремі вчені не поділяють позицію щодо доповнення переліку дисциплінарних стягнень зауваженням. Так, В. І. Щербина вказує на те, що зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарною санкцією, оскільки сутністю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушень трудової дисципліни. Йдеться про випадки несуттєвих порушень трудової дисципліни, коли дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані через відсутність шкідливих наслідків. Тому вчений вважає невиправданим і малоефективним встановлення у проекті Трудового кодексу України зазначеного стягнення[1].

Ми вважаємо, що роботодавець повинен володіти більш широким спектром засобів дисциплінарного впливу на працівників, які несумлінно виконують свої трудові обов’язки, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни. Сам він не може встановлювати додаткові дисциплінарні стягнення. Отже, національний законодавець має окремі з дисциплінарних стягнень, які містяться у статутах про дисципліну і поширюються лише на обмежене коло працівників, поширити на всіх працівників. Так, поряд із зауваженням у Проекті можна передбачити також і сувору догану.

---

[1] Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 46.