

УДК 349.2

ПОДОРОЖНИЙ А.Ю.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених досліджено позитивний зарубіжний досвід правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Визначено шляхи запровадження такого досвіду в Україні з метою удосконалення відповідного інституту та чинного законодавства. Зазначено, що в більшості провідних країн Європи та світу розроблено досить досконалий механізм притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Ключові слова: відповідальність, дисциплінарна відповідальність, зарубіжний досвід, правове регулювання.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых, исследованы положительные зарубежный опыт правового регулирования привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Определены пути внедрения такого опыта в Украине с целью усовершенствования соответствующего института и действующего законодательства. Отмечено, что в большинстве ведущих стран Европы и мира разработан довольно совершенный механизм привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Ключевые слова: ответственность, дисциплинарная ответственность, зарубежный опыт, правовое регулирование.

In the article, based on the analysis of scientific views of scientists, a positive foreign experience of legal regulation of the attraction of employees to disciplinary liability is researched. The ways of introducing such experience in Ukraine in order to improve the relevant institute and the current legislation are determined. It is noted that in the majority of leading European countries and the world there is developed a rather perfect mechanism for bringing employees to disciplinary responsibility.

Key words: responsibility, disciplinary responsibility, foreign experience, legal regulation.

Вступ. Перетворення, що відбуваються в сучасній Україні та спрямовані на становлення ринкової економіки та адаптації українського законодавства до європейських стандартів, зумовлюють суттєві зміни у правовому механізмі забезпечення та регламентації правовідносин у сфері праці. Такі зміни, перш за все, спрямовані на механізм правового забезпечення дотримання вимог трудового законодавства, здатних створити умови для належного виконання трудових обов'язків сторонами трудового договору, зокрема шляхом встановлення дисципліни праці, порушення якої тягне за собою настання дисциплінарної відповідальності. Необхідність належної дисципліни праці, що виникає між роботодавцем та працівником, є невід'ємною складовою частиною реалізації завдань та функцій держави, зокрема охоронної. Визначаючи шляхи удосконалення правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, не можна оминути увагою зарубіжний досвід регулювання вказаного інституту. Адже визначення позитивного досвіду провідних країн Європи та світу дасть змогу окреслити вектори розвитку українського законодавства у зазначеному напрямі. Особливо це є актуальним у контексті намагання адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів.

Окремі питання дисциплінарної відповідальності розглядали у своїх наукових дослідженнях В.А. Прудников, В.В. Середа, В.М. Василенко, В.П. Мельник, Ю.А. Жукова, Д.П. Полів-

чук, Н.М. Степакова, О.М. Ярошенко, 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 велику кількість праць, у науковій літературі відсутнє комплексне дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Постановка завдання. Метою статті є розгляд позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та визначення шляхів його запровадження в Україні.

Результати дослідження. Насамперед, у контексті нашого дослідження ми приділимо увагу досвіду Великобританії. Ключовим завданням дисциплінарної відповідальності у цій країні є, передусім, сприяння покращенню трудової активності працівника для того, щоб він залишався цінним та корисним для роботодавця, а не для того, щоб надати останньому право виразити свою волю розчарування в управлінні. Тому, безперечно, притягнення працівника до такої відповідальності та вибір виду, мають залежати від усіх наявних факторів, бути максимально прозорими, неупередженими й об'єктивними [1, с. 111–112]. У Великобританії суттєва увага приділяється питанню службового розслідування, адже застосування заходів дисциплінарного стягнення щодо працівників може суттєво вплинути як на його подальшу кар'єру, так і на його фінансове благополуччя. Метою цієї процедури (службового розслідування) є забезпечення послідовного та справедливого ставлення до дисциплінарних ситуацій та заохочення працівників до досягнення та підтримки відповідних стандартів поведінки. Справедливість та прозорість забезпечуються правилами та процедурами, встановленими чинним законодавством.

Важливу роль у вирішенні питань дисциплінарної відповідальності відіграє Кодекс ділової практики Асас, в якому викладено основні вимоги справедливості, які будуть здебільшого застосовуватися. Це забезпечує стандарт розумної поведінки в більшості випадків. Кодекс допоможе роботодавцям, працівникам та їх представникам працювати над питаннями дисциплінарної відповідальності прямо на робочому місці. Підкреслимо також той факт, що багато потенційних дисциплінарних або скаргницьких питань у Великобританії вирішуються неформально. Випадки незначної неправомірної поведінки або незадовільної роботи, як правило, найкраще розглядаються неформально. Крім того, характерною особливістю є те, що у процесі проведення розслідування працівника може бути відсторонено від виконання ним своїх трудових функцій, при цьому заробітну плату йому продовжують виплачувати.

Варто також зазначити той факт, що у недержавному секторі більшість дисциплінарних розслідувань роботодавців не передбачена трудовим договором, і, отже, невиконання їх не означає порушення прав працівників. Проте в державному секторі часто у трудовому договорі (контракті) передбачається обов'язковість проведення службового розслідування у разі вчинення працівником дисциплінарного проступку. Невиконання цієї умови тягне за собою настання негативних наслідків для роботодавця і є підставою для притягнення останнього до дисциплінарної відповідальності. Важливою умовою при проведенні розслідування є відсутність необґрунтованої затримки для встановлення фактів справи. У деяких випадках розслідування вимагатиме проведення з працівником зустрічі (виявлення фактів), перш ніж розпочати будь-яке дисциплінарне слухання.

Отже, якщо у процесі службового розслідування було доведено провину працівника, то до нього можуть бути застосовані наведені нижче дисциплінарні стягнення [1, с. 113–114].

1. *Попередження, що не потребує від роботодавця посилань на окремі положення законодавства.* Саме тому такий вид відповідальності виступає предметом правил внутрішнього трудового розпорядку або інших локальних актів роботодавця, які можуть містити процедурні кроки. Суворе дотримання процедури попередження є дуже важливим, адже її нехтування може в подальшому розглядатися працівником як підстава звернення до Трибуналу з розгляду трудових справ.

2. *Догана* зазвичай є ознакою незадоволення роботодавця минулими діями працівника та попередженням щодо його поведінки на майбутнє. Як правило, у Великобританії за незначне правопорушення у сфері праці застосовується догана, а не звільнення. Різниця між доганою та суворою доганою полягає в тому, що остання є еквівалентом фінального попередження про майбутнє звільнення в разі небажання працівника змінювати відношення до реалізації трудових правовідносин.

3. *Штрафи та відрахування* як елемент договірної права в сучасному британському трудовому праві вже давно не отримують значного поширення, але зазвичай ще мають місце для застосування, якщо такий вид дисциплінарної відповідальності закріплений у положеннях

трудового договору. Влада роботодавця щодо застосування штрафів та відрахувань має міститися у прямо визначених умовах договору та на цей час більше не може покладатися на ті умови, що мають на увазі, або (більш вірогідно) умови, що впливають зі звичаїв. Це створює низку трудових практик сумнівної юридичної дійсності. Наприклад, деякі компанії поширюють практику відрахування 15 хвилин із почасової ставки працівника, якщо він запізнюється лише на кілька хвилин (так зване четвертування), і це є сумнівним, якщо одностороннє застосування такої практики буде підтримуватися на рівні закону.

4. *Пониження в посаді* свідчить про втрату довіри роботодавця до працівника в частині його кваліфікації та професійних здібностей. Воно виражається в можливості переведення працівника на нижчу посаду та, відповідно, виплачуванні йому меншої заробітної плати. Для застосування такого виду дисциплінарної відповідальності не обов'язкова наявність положень законодавства або трудового договору. Якщо працівник відмовляється прийняти пониження, він може не погодитись та оскаржувати його чи як фактичне спонукання до звільнення, чи як порушення умов трудового договору.

5. *Переміщення працівника з одного структурного підрозділу до іншого або з однієї роботи на аналогічну іншу* як вид відповідальності може використовуватися під час різних дисциплінарних проступків [1, с. 113–114].

Що ж стосується дисциплінарної відповідальності службовців, то у Великобританії відповідальність цієї категорії працівників у загальних рисах визначається конституційними звичаями та прецедентами. Вона може наставати в тих випадках, коли службовець вчинив делікт, що виходить за рамки Кодексу честі слуги Корони. Відповідно до внутрішніх постанов та інструкцій міністерств, які видаються на підставі прерогативи Корони, розгляд питань про дисциплінарні правопорушення належить до компетенції керівництва конкретного міністерства. Відповідно, державний службовець фактично обіймає посаду за старою англійською формулою «доки цього бажає Корона». Він може бути понижений у посаді, переведений на іншу роботу або тимчасово відсторонений від виконання обов'язків, а також звільнений керівництвом. Такі дії розглядатимуться як дисциплінарні стягнення, що були накладені «за бажанням Корони». Цивільний службовець, якого було звільнено за ініціативою Корони, має право подати скаргу до трибуналу, після розгляду якої він принаймні може розраховувати на виплату компенсації [2].

Завершуючи розгляд досвіду Великобританії щодо правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, варто зазначити, що характерною особливістю такого регулювання є те, що на законодавчому рівні фактично не закріплено жодної засади притягнення працівника до такого виду дисциплінарної відповідальності. Зазначене, в тому числі, стосується і порядку здійснення службових розслідувань. Звісно, застосування такого досвіду досить складно уявити в нашій країні, адже менталітет пересічного українця полягає у тому, що якщо це не визначено законом, то це не є обов'язковим, а морально-етичні норми відходять на другий план. Однак на деякі позитивні моменти українському законодавцю все ж таки варто звернути увагу, зокрема: 1) цікавим є порядок застосування дисциплінарного стягнення у вигляді штрафу; 2) на особливу увагу заслуговує процедура проведення службового розслідування, яка, насамперед, спрямована на всебічне дотримання прав працівника; 3) пониження в посаді у Великобританії свідчить про втрату довіри роботодавця до працівника в частині його кваліфікації та професійних здібностей.

Наступна європейська держава, досвіду якої ми приділимо увагу в контексті представленого наукового дослідження, є *Німеччина*. У зазначеній країні дисципліні праці приділяється особлива увага, вона, можна сказати, є частиною менталітету кожного громадянина. Саме у Німеччині зафіксовано один із найнижчих рівнів здійснення дисциплінарних проступків працівниками порівняно з іншими державами світу. Німці, як правило, дуже продуктивні, незважаючи на короткі робочі тижні. Це тому, що коли німці працюють на роботі, вони не мають робити інших речей. Більшість працівників навіть не перевіряє Facebook чи особисту електронну пошту, а також не проводить час за інтернетом або плітками з колегами. Фактично, німці мають нульову терпимість серед колег за ці легковажні, не пов'язані з роботою заходи. Німці дотримуються суворої ієрархії на роботі та в діловому світі. З цієї метою роль і обов'язки кожного співробітника тісно визначені, а департаменти часто розділяються.

У контексті представленого наукового дослідження зазначимо, що у Німеччині існує окреме дисциплінарне законодавство, в якому визначають як загальні підстави притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, так і спеціальні. Дисциплінарне законодавство встановлює наслідки порушень та процедури визначення покарання. Зі структурної точки зору

формальне та процесуальне дисциплінарне законодавство несе ті самі відносини один з одним, що й кримінальне законодавство з кримінально-процесуальним. Дисциплінарні стягнення завжди ґрунтуються на Законі про федеральних державних службовців, згідно з яким навмисне або недбале порушення трудових обов'язків є дисциплінарним правопорушенням. Якщо є ознаки порушення, роботодавець має порушити дисциплінарне провадження та встановити відповідні факти. Після розслідування необхідно вирішити, варто закрити справу або притягти до дисциплінарної відповідальності працівника [3].

Говорячи про конкретні види дисциплінарних стягнень, варто зазначити, що законодавством Німеччини передбачено п'ять основних видів дисциплінарних стягнень: 1) догана, 2) штраф; 3) скорочення заробітної плати; 4) позбавлення премії; 5) звільнення. Проте звільнення як найсуворіший дисциплінарний захід накладається лише у тому разі, якщо працівник втратив довіру роботодавця або широкої громадськості після серйозного порушення свого трудового обов'язку. Важливим моментом є те, що законодавством передбачена відповідальність для державних службовців, які вийшли на пенсію. Для них передбачаються два дисциплінарні заходи: скорочення чи позбавлення пенсій. Важливим моментом є те, що у разі притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності особлива увага приділяється дотриманню відповідних процедур, а відхилення від них тягне за собою настання негативних наслідків для осіб, що ці заходи здійснюють.

Узагальнюючи досвід Німеччини, зазначимо, що процедура притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності у цій державі є однією із найбільш якісно та детально регламентованих порівняно з іншими країнами Європи та світу. Характерною особливістю є те, що звільнення як крайній захід дисциплінарного стягнення щодо працівника застосовується лише у тому разі, якщо керівник або трудовий колектив втратив до нього довіру у разі вчинення дисциплінарного проступку, отже, у разі визначення крайнього заходу дисциплінарного стягнення є певний суб'єктивізм.

Наступною європейською країною, досвіду якої ми приділимо увагу, є Франція. Дисципліна праці у цій державі в основному регулюється законом, який визначає дисциплінарні санкції, встановлює дисциплінарну процедуру і передбачає покарання у разі порушення. Крім того, роботодавці, що мають щонайменше 20 працівників, мають створювати внутрішні правила, які мають включати дисциплінарні процедури та штрафи. Будь-яка застосовна колективна угода може також містити дисциплінарні правила, які встановлює роботодавець. Дисциплінарні санкції визначаються законом як будь-який захід, крім словесного, прийнятого роботодавцем у відповідь на поведінку працівника, який, на думку роботодавця, вважається порушенням, незалежно від того, чи є впливає такий захід на присутність працівника в компанії, його посаду, кар'єру або винагороду. Характерною особливістю є те, що у Франції дисциплінарним проступком вважаються неправомірні дії або бездіяльність працівника, а погана продуктивність не є дисциплінарним проступком.

Розгляд питання щодо дисциплінарної відповідальності працівника у Франції не може бути розпочато пізніше ніж через два місяці з дня, коли роботодавець дізнався про неправомірну поведінку працівника. Роботодавці можуть застосовувати лише санкції, передбачені внутрішніми нормами компанії та будь-якими санкціями, введені мають бути пропорційними до неправильного поведіння працівника. Роботодавець не може накладати жодних дисциплінарних санкцій до впровадження відповідної дисциплінарної процедури. На попереднє засідання щодо розгляду справи про дисциплінарне стягнення роботодавець має запросити працівника, під час якого роботодавець пояснює, чому працівник підлягає дисциплінарній відповідальності, а також має дозволити йому (працівнику) надати власні пояснення щодо обставин дисциплінарного проступку. Працівник має бути письмово поінформований про санкцію. У листі має бути зазначено неправомірні дії працівника та причини санкції. Працівник має бути повідомлений про будь-яку дисциплінарну відповідальність протягом двох днів після попередньої зустрічі (не пізніше). Діапазон санкцій включає в себе попередження, призупинення дії договору (без оплати праці), передачу або зміну обов'язків та звільнення. Фінансові штрафи не можуть бути встановлені.

Окрему увагу хотілося б звернути на таке дисциплінарне стягнення, як призупинення дії трудового договору. Цей захід полягає у відволіканні працівника від роботи на тимчасовий період (зазвичай кілька днів). Така дисциплінарна санкція має бути виправдана наявністю достатньо негативної поведінки працівника. Протягом періоду призупинення трудовий договір працівника припиняється, і працівник не має права на винагороду. Наприкінці періоду призупинення працівник може, як правило, відновити свої обов'язки. Спроможність роботодавця дисциплінувати пра-

цівника за допомогою тимчасової призупинення має бути передбачена внутрішніми правилами компанії, якими також має визначатись максимальна тривалість їх дії. За відсутності такого положення працівник може вимагати скасування призупинення договору. Крім того, роботодавець має дотримуватись вимог французького законодавства, що стосуються, зокрема, дисциплінарних процедур. Повідомлення про санкцію мають бути подані в письмовій формі, в листі із зазначенням причин прийняття санкції.

Крім того, варто звернути увагу на те, що призупинення дії трудового договору працівника може здійснюватись у рамках проведення службового розслідування. Цей захід не є дисциплінарною санкцією. Він має запобіжний характер до завершення результатів розслідування (що може призвести до застосування дисциплінарної санкції проти працівника, найчастіше звільнення). Такий захід дає змогу роботодавцю тимчасово відволікти від компанії працівника, який підозрюється у певних видах неправомірних дій, протягом періоду часу, необхідного для визначення того, чи дійсно цей працівник може бути підданий інкримінуванню, та відповідної санкції за його вчинення. Таке призупинення має бути повідомлено відповідному працівнику у письмовій формі, після чого роботодавець має негайно розпочати дисциплінарну процедуру проти працівника. Протягом періоду призупинення в контексті розслідування працівник має отримувати винагороду всупереч дисциплінарному припису. Проте, якщо розслідування призводить до звільнення працівника на підставі серйозного або навмисного порушення, оплата праці працівника не нараховується на строк призупинення дії. Зазначений вище досвід, на нашу думку, може бути цікавим і для українського законодавця.

Висновки. Завершуючи наукове дослідження, варто зазначити, що в більшості провідних країн Європи та світу розроблено досить досконалий механізм притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Проведений нами аналіз дав змогу виокремити позитивний досвід, який доцільно застосувати в Україні з метою удосконалення законодавства про дисциплінарну відповідальність:

- по-перше, встановити обов'язковість проведення дисциплінарного розслідування, а також визначити детальний порядок дій роботодавця;
- по-друге, розширити перелік дисциплінарних стягнень такими заходами: відсторонення працівника від трудової діяльності на певний період часу без збереження заробітної плати та премії (за грубі правопорушення), а також відсторонення працівника зі збереженням ставки, але без премії (за проступки середньої тяжкості), позбавлення працівника квартальної премії (розмір залежить від тяжкості проступку);
- по-третє, закріпити можливість відсторонення працівника від трудової діяльності на момент проведення дисциплінарного розслідування;
- по-четверте, встановити жорсткі правила ведення документації роботодавцем під час проведення розслідування, а також у процесі застосування дисциплінарного стягнення;
- по-п'яте, встановити дисциплінарну відповідальність працівника за вчинення дій, що суперечать нормам етики і моралі, навіть якщо ці порушення не були скоєні під час виконання трудових обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ: Ніка-Центр, 2017. 174 с.
2. Кузьменко О.В. Адміністративне право зарубіжних країн: курс лекцій / О.В. Кузьменко, І.Д. Пастух, О.Є. Користін та ін.; за ред. О.В. Кузьменко. К.: Юрінком Інтер, 2014. 528 с.
3. An attractive and modern employer / The federal public service. URL: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2014/federal-public-service.pdf?__blob=publicationFile.