

УДК 349.2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Подорожній А. Ю.

*доцент кафедри правового
забезпечення господарської
діяльності*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

ORCID_0000-0002-6649-8978

Сьогодні в науковій літературі постійно відзначається, що законодавство, яке закріплює правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є недосконалим, що, у свою чергу, обумовлює наявність великої кількості проблемних питань як з теоретичної, так і практичної точки зору. В першу чергу, відзначимо, що більшість проблем у вказаній сфері пов'язана з тим, що діючий наразі Кодекс Законів про працю України було прийнято майже півсторіччя тому назад. Навіть незважаючи на те, що за цей період до Кодексу було внесено цілу низку змін та доповнень, сьогодні зазначений нормативно-правовий акт залишається таким, що не відповідає сучасним соціально-економічним та політичним реаліям, які склались в усьому світі та Україні.

Першим недоліком, який, на нашу думку, слід 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, додаткового необхідно виділити таку підставу, як порушення працівником морально-етичних норм, навіть у той час, коли він безпосередньо не виконує трудові функції. Закріплення такої підстави на законодавчому рівні обґрунтовується декількома факторами: по-перше, поведінка працівника, що не відповідає морально-етичним нормам, може негативним чином відобразитись на як його особистому іміджі, так і на іміджі самої організації, де він здійснює свою трудову діяльність. По-друге, сьогодні доводиться констатувати зниження рівня моралі у всьому суспільстві, а відтак зазначене, на наше переконання, буде додатковим стимулом попередження виникнення подібних ситуацій.

На нашу думку, в чинному законодавстві, зокрема КЗпП України, необхідно виділити окрему статтю, яка б передбачала можливість проведення службової перевірки. Відзначимо, що нині службові перевірки проводяться лише стосовно окремих категорій працівників (працівників поліції, військовослужбовців тощо), що, на наше переконання, є несправедливим. А тому ми переконані, що проведення службових перевірок повинно застосовуватись і щодо інших категорій працівників та, 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 рішення¹. Таким чином, проведення службових

¹ Порядок проведення службових розслідувань (перевірок) відносно державних службовців в Крижопільському районному судді Вінницької області : затверджено: Керівник апарату Крижопільського районного суду І. В. Колодій 2012 р. / URL: https://court.gov.ua/userfiles/file/!%20_Kryzhopol/Polozhennya/polozhennya6.pdf.

перевірок стане додатковою гарантією забезпечення прав працівників під час притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. Їх застосування дозволить: визначити всі події дисциплінарного проступку; його тяжкість (обсяг шкідливих наслідків); обставини виникнення дисциплінарного проступку, що дозволить попередити виникнення подібних проступків у подальшому.

Наступне, на що слід звернути увагу, – відсутність норми, яка б визначала пом'якшуючі та обтяжуючі обставини здійснення дисциплінарного проступку. Пом'якшуючі обставини – це встановлені в ході службового розслідування відомості, які свідчать про менший ступінь вчиненого дисциплінарного проступку, що, у свою чергу, дає підстави для застосування більш м'якого дисциплінарного стягнення. Пом'якшення покарання може відбуватися в межах одного виду покарання чи ж в обранні іншого, більш м'якого виду покарання за альтернативної санкції. До пом'якшуючих обставин, на нашу думку, слід віднести: 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 знаходяться 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 в минулому, відсутність дисциплінарних стягнень у минулому.

Окрему увагу слід 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 практикують використання грошового штрафу як один з основних видів дисциплінарного стягнення. Із цим складно не погодитись, адже в сучасному суспільстві, на жаль, морально-етичний аспект відходить на другий план, а особа більше боїться матеріальних втрат, аніж, до прикладу, догани чи зауваження. Втім, визначаючи штраф як захід дисциплінарного стягнення, необхідно розробити детальний механізм його застосування, щоб додатково забезпечити захист працівників від зловживань з боку роботодавців.

Завершуючи наукове дослідження, слід 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 діючий КЗпП України, так і у проект Трудового кодексу, дозволить якісно покращити практичні аспекти притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, забезпечити захист їх прав при накладенні дисциплінарного стягнення тощо. У підсумку доцільно відзначити, що сьогодні у дисертаційних дослідженнях за спеціальністю «трудове право, право соціального забезпечення» кожен науковець наголошує на необхідності запровадження Трудового кодексу України, окреслюючи при цьому низку недоліків діючого КЗпП. Зрозуміло, що нині перед державою стоїть низка інших проблем: військова агресія від країни-сусіда, пошук альтернативних шляхів енергопостачання тощо. Однак при всьому цьому законодавцю не слід забувати про наявні проблеми у забезпеченні трудових прав працівників, адже саме вони є платниками податків, а тому від їх фінансового та соціального благополуччя залежить розвиток суспільства та держави.