

Економіка та управління підприємствами

УДК 65.01

Крамар Олег Михайлович

*викладач кафедри економіки підприємств
та інформаційних технологій
Львівський університет бізнесу та права*

Крамар Олег Михайлович

*преподаватель кафедры экономики предприятий
и информационных технологий
Львовский университет бизнеса и права*

Kramar Oleh

*Lecturer of the Department of Business Economy
and Information Technology
Lviv University of Business and Law*

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ЗА
ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА
НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
LIABILITY OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE FOR
VIOLATION OF LABOR DISCIPLINE**

***Анотація.** Актуальність статті обумовлена тим, що одним із головних засобів забезпечення належної ефективності та продуктивності праці є встановлення трудової дисципліни, тобто відповідного порядку за яким протікають трудові відносини на конкретному підприємстві. У статті проаналізовано наукові підходи щодо змісту поняття дисциплінарної відповідальності, звернено увагу на її види та на*

законодавчий порядок притягнення до неї, на підставі чого сформульовано власне бачення сутності поняття дисциплінарної відповідальності.

Проведено аналіз наукових праць, публікацій та законодавчо-нормативної бази України з урахуванням зарубіжного досвіду з питань відповідальності працівників підприємства за порушення трудової дисципліни.

За результатами дослідження зроблено висновок про те, що спеціальна дисциплінарна відповідальність – це особливий вид дисциплінарної відповідальності чітко визначеного переліку суб'єктів, які за вчинений дисциплінарний проступок можуть притягатись у межах спеціальних нормативних актів до більш жорстких заходів дисциплінарного впливу за особливим порядком, на особливих підставах, у спеціально встановлені строки їх накладення та в особливому порядку їх оскарження.

Доведено, що на працівників підприємства не може бути покладено відповідальності за шкоду, що належить до нормального виробничо-господарського ризику, за не одержані підприємством прибутки.

Ключові слова: підприємство, працівник, трудова дисципліна, відповідальність.

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена тем, что одним из главных средств обеспечения должной эффективности и производительности труда является установление трудовой дисциплины, то есть соответствующего порядка по которым протекают трудовые отношения на конкретном предприятии. В статье проанализированы научные подходы к содержанию понятия дисциплинарной ответственности, обращено внимание на ее виды и на законодательный порядок привлечения к ней, на основании чего сформулированы свое видение сущности понятия дисциплинарной ответственности. Проведен анализ

научных работ, публикаций и законодательно-нормативной базы Украины с учетом зарубежного опыта по вопросам ответственность работников предприятия за нарушение трудовой дисциплины.

По результатам исследования сделан вывод о том, что специальная дисциплинарная ответственность - это особый вид дисциплинарной ответственности четко определенного перечня субъектов, за совершенное дисциплинарный проступок могут быть привлечены в рамках специальных нормативных актов к более жестким мерам дисциплинарного воздействия по особому порядку, на особых основаниях, в специально установленные сроки их наложения и в особом порядке их обжалования.

Доказано, что на работников предприятия не может быть возложена ответственность за вред, принадлежит к нормальной производственно-хозяйственного риска, за неполученные предприятием прибыли.

Ключевые слова: *предприятие, работник, трудовая дисциплина, ответственность.*

Summary. *The relevance of the article is due to the fact that one of the main means of ensuring proper efficiency and productivity is the establishment of labor discipline, that is, the appropriate order in which the employment relationship in a particular enterprise. The article analyzes the scientific approaches to the content of the concept of disciplinary responsibility, draws attention to its types and the legislative procedure for bringing to it, on the basis of which formulated own vision of the essence of the concept of disciplinary responsibility. The analysis of scientific works, publications and legislative and regulatory framework of Ukraine was carried out, taking into account foreign experience on the issues of responsibility of employees of the enterprise for violation of labor discipline.*

The study concludes that special disciplinary responsibility is a special kind of disciplinary responsibility for a clearly defined list of subjects. They may be subjected to more stringent disciplinary measures on a special order, on special grounds, within specially established terms of their imposition and in a special order of their appeal for the committed disciplinary act.

It is proved that the employees of the enterprise cannot be held liable for damages related to normal production and economic risk, for the profits not received by the enterprise.

Key words: *enterprise, employee, labor discipline, liability.*

Постановка проблеми. Одним із головних засобів забезпечення належної ефективності та продуктивності праці є встановлення трудової дисципліни, тобто відповідного порядку за яким протікають трудові відносини на конкретному підприємстві. Як і будь-який інший порядок трудова дисципліна вимагає здійснення заходів щодо її забезпечення і підтримки. Досягається це за допомогою різних методів і засобів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У юридичній літературі поняття дисципліни праці розглядається у багатьох аспектах. Певний час викликало диспут питання про те, чи є поняття дисципліни праці ширшим аніж трудова дисципліна, чи їх потрібно використовувати як синоніми [1]. Ці дискусії тривають досі. Так, проект Трудового кодексу України розглядає зазначену категорію як синонім інституту трудового права [2]. У свою чергу деякі вчені та практики, зокрема, Солдатенко М., Соболев С.А., Барчан Г., Абрамова А.А., Барабаш О.Т. дисципліну праці досліджують як правовий принцип галузі [1; 3; 4; 6; 8].

Метою статті проаналізувати наукові підходи щодо змісту поняття дисциплінарної відповідальності, звернути увагу на її види та на законодавчий порядок притягнення до неї, на підставі чого сформулювати власне бачення сутності поняття дисциплінарної відповідальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. У багатьох країнах джерелом правового регулювання трудової дисципліни є правила внутрішнього трудового розпорядку. Водночас важлива вичерпна фіксація в нормативних актах усіх видів правопорушень, за які можуть бути передбачені заходи стягнення.

У різних державах це питання вирішують по-різному. Так, наприклад, у Бельгії і Японії діють правила, згідно з якими всі види дисциплінарних правопорушень повинні бути зафіксовані в нормативних актах. У Великій Британії, Австрії і Швейцарії, хоча й існує вимога, щоб види дисциплінарних правопорушень були якомога повніше визначені, все ж вважають, що вичерпний перелік дисциплінарних проступків створити неможливо, і тому як виняток підприємець має право притягати працівника до відповідальності за проступки, які законодавчо не визначені. У США, Канаді, Франції, Австралії та Новій Зеландії дисциплінарна відповідальність допускається і за проступки, які не зафіксовані в нормативних актах, оскільки вважається, що неможливо дати вичерпний перелік дисциплінарних правопорушень, бо на практиці такі правопорушення мають безліч форм і проявів.

Дисциплінарний проступок, за загальним правилом, повинен бути пов'язаний із трудовою діяльністю працівника. У деяких країнах (США, Канада, Велика Британія, Франція) працівник притягається до дисциплінарної відповідальності, якщо його поведінка за межами підприємства завдає шкоди інтересам його роботодавця. Специфіка трудових правовідносин у Японії передбачає, що працівник може бути притягнений до дисциплінарного стягнення навіть за проступок, який не пов'язаний з роботою, але який може завдати шкоди репутації підприємця [4, с. 21].

Поняття дисципліни праці охоплює всі обов'язки та права працівників як сторін трудових правовідносин. Та чи має дисципліна двосторонній

характер? Чи несе адміністрація підприємства дисциплінарну відповідальність перед працівником так само, як працівник несе відповідну дисциплінарну відповідальність перед роботодавцем за порушення обов'язків, передбачених правилами внутрішнього розпорядку? Дисципліна праці вимагає організованого виконання всіма працівниками загального порядку праці, встановлених правил поведінки у процесі виробництва. У сфері господарювання використовують різні засоби забезпечення трудової дисципліни. Сукупність цих засобів становить методи її забезпечення.

Як самостійна галузь, трудове право має свій набір правових засобів забезпечення дисципліни праці. Правові засоби забезпечення дисципліни праці диференціюються для різних категорій працівників, галузей, умов праці, географічних районів, статі, віку тощо. Поєднання правових засобів у певні категорії дає підстави вести мову про різні правові режими (наприклад, правові режими праці працівників, зайнятих на шкідливих і особливо шкідливих умовах праці, суддів, прокурорів та ін.).

За суб'єктами реалізації правові засоби надані роботодавцю, працівникам, профспілковим та іншим органам. За змістом, способами, методами здійснення впливу на особу і поведінку працівника правові засоби можуть бути захисними і примусовими; у формі зобов'язання або заборони; превентивними, профілактичними і застережними.

Дисциплінарна відповідальність – один із видів юридичної відповідальності та полягає в обов'язку працівника звітувати перед роботодавцем за скоєний дисциплінарний проступок і зазнати дисциплінарних стягнень, передбачених нормами трудового права. У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника, а працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою (державним органом), як при адміністративній і кримінальній відповідальності. А тому пропоную більш точне визначення дисциплінарної відповідальності. Це вид юридичної

відповідальності, яка має односторонній характер і полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний дисциплінарний проступок і зазнати відповідного дисциплінарного стягнення, передбаченого нормами трудового законодавства. Правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження.

Дисциплінарна відповідальність поділяється на загальну і спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність настає за Кодексом законів про працю України. Її підставою є дисциплінарний проступок, склад якого традиційно включає суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт і об'єктивну сторону.

Суб'єктом дисциплінарного проступку завжди є особа, яка перебуває у трудових правовідносинах із власником або уповноваженим ним органом. Деліктоздатність – це здатність особисто нести відповідальність за порушення трудових обов'язків, складова праводієздатності особи. Трудова праводієздатність за загальним правилом настає з 16 років, у певних випадках – з 15 років, а в учнів – з 14 років. Всі неповнолітні мають рівні права й обов'язки в трудових правовідносинах з повнолітніми. Тобто до дисциплінарної відповідальності працівник може притягатися з моменту, коли він за віком досяг трудової праводієздатності й уклав трудовий договір із роботодавцем. Дисциплінарна відповідальність має тільки особистий характер.

Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина, тобто певне психічне ставлення особи до своїх протиправних дій і їх шкідливих наслідків. Вона має дві форми: умисел і необережність.

Умисна вина передбачає, що особа усвідомлювала протиправність свого діяння, передбачала його шкідливі наслідки і бажала їх настання. Для дисциплінарного правопорушення найбільш характерною є вина у формі

необережності. Необережність як форма вини передбачає, що особа усвідомлювала протиправність своєї поведінки, передбачала її шкідливі наслідки, проте легковажно розраховувала на їх відвернення або не передбачала, хоча повинна була їх передбачити. Слід звернути увагу на те, що працівник не може бути визнаний винним, якщо він несумлінно виконував роботу внаслідок недостатньої кваліфікації або відсутності відповідних умов для її виконання, інакше кажучи, коли він об'єктивно не міг належно виконати роботу або коли власник не створив для цього належних умов. Не можна притягати працівника до відповідальності за невиконання завідомо незаконного розпорядження адміністрації, а також за відмову виконувати роботу, не передбачену трудовим договором.

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків і причинного зв'язку між ними. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов'язків, закріплених КЗпП, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами, положеннями, посадовими інструкціями, а також у порушенні або невиконанні наказів і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу. Дисциплінарний проступок - це невиконання саме трудових обов'язків. За загальним правилом, невиконання громадських доручень, моральних, етичних правил поведінки, не пов'язаних з виконанням трудової функції, не може спричиняти юридичної відповідальності. Згідно з законодавством, порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося в робочий час. Доречно звернути увагу, що в режимі ненормованого робочого часу весь час перебування на робочому місці та на території підприємства є робочим часом.

Дисциплінарного правопорушення не може бути без шкідливих наслідків, які поділяються за ступенем шкідливості, а також за дією у часі. Стаття 147 КЗпП України передбачає два дисциплінарні стягнення: догану

і звільнення. Дисциплінарне звільнення допускається у визначених законом випадках. Відповідно до чинного законодавства, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосоване тільки одне дисциплінарне стягнення.

На підприємствах недержавної форми власності в наш час часто, всупереч чинному законодавству, застосовуються як дисциплінарні стягнення штрафи. У зв'язку з цим учені пропонували встановити у законодавстві штраф як засіб дисциплінарного стягнення. Це питання досить дискусійне, особливо в умовах економічної кризи і поширеної затримки заробітної плати. Зауважу лише, що всі заходи, які можуть обмежити права працівників, повинні бути встановлені у централізованому порядку, а заходи заохочення мають бути визначені на локальному договірному рівні.

Дисциплінарні стягнення здійснює орган, який має право приймати на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду). На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладати також вищестоящі органи щодо органів, вказаних у ч. 1 ст. 147-1 КЗпП України. Працівники, які обіймають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

Відповідно до ст. 148 КЗпП, дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, без урахування часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. При цьому, дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше, ніж через шість місяців від дня вчинення проступку.

Визначаючи порядок застосування дисциплінарних стягнень, законодавець у ст. 149 КЗпП України наголошує, що до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмового пояснення.

Для обрання виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником до комісії у трудових спорах або безпосередньо до суду за тримісячний строк. Якщо упродовж року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівник не матиме нового дисциплінарного стягнення, то він вважається таким, що не має дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Впродовж строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

За ст. 152 КЗпП власник має право замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. Нормативними актами колишнього СРСР, окрім дисциплінарної відповідальності, передбачалися інші правові заходи забезпечення трудової дисципліни. Проте багато з них або суперечать чинному законодавству України, або можуть бути врегульовані на договірному рівні, наприклад, у колективному договорі підприємства. Так, позбавлення премій та винагород за результатами роботи за рік може бути передбачено в локальних нормативних актах підприємства, однак у таких актах необхідно встановити конкретні умови та порядок позбавлення премій. Однак, премії, передбачені

системою оплати праці, не можуть застосовуватись як захід дисциплінарного впливу. Крім того, згідно зі ст. 96 КЗпП України за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції, робітникам може бути знижено кваліфікацію на один розряд. Хоча формально, це не захід дисциплінарного впливу, однак по суті його слід вважати таким, оскільки він спричиняє зменшення заробітної плати працівника, тобто є санкцією матеріального характеру.

За чинним законодавством, не можна застосовувати такої санкції, як перенесення працівникові часу чергової відпустки, а також зменшення тривалості щорічної відпустки на кількість днів прогулу працівнику, який був відсутній на роботі без поважної причини. Цей захід суперечить ст. 43 і 45 Конституції України та Закону України «Про відпустки» [5, с. 4], згідно з яким, щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 календарних днів і не може бути засобом забезпечення трудової дисципліни.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена чинним законодавством України тільки для окремих категорій працівників на підставі статутів і положень про дисципліну, спеціальних нормативних актів. Зазначений вид відповідальності характеризується спеціальним суб'єктом, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, специфічним порядком їх накладення та оскарження.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної ширшим змістом дисциплінарного проступку і суворішими санкціями. Так, для певних категорій працівників, вимоги морального змісту включені в їх трудові обов'язки. Це стосується суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, що виконують виховні функції, та ін. Недотримання таких норм, аморальна поведінка не тільки під час роботи, а

й у побуті є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади.

У досліджуваній проблемі необхідно звернути увагу на основні ознаки, які розмежовують загальну і спеціальну (специфічну) дисциплінарну відповідальності.

Насамперед можна виділити спільні ознаки усіх видів дисциплінарної відповідальності:

- наявність підстав дисциплінарної відповідальності, тобто порушення трудової дисципліни (дисциплінарне правопорушення);
- накладання лише тих дисциплінарних стягнень, які прямо передбачені у відповідних нормативно-правових актах;
- застосування за кожне порушення трудової дисципліни тільки одного дисциплінарного стягнення;
- вибір дисциплінарного стягнення з урахуванням тяжкості проступку і завданої шкоди, а також обставин, за яких здійснено проступок, з урахуванням попередньої роботи працівника;
- визнання працівника таким, що не має дисциплінарного стягнення, якщо упродовж одного року з дня накладення дисциплінарного стягнення він не матиме нового дисциплінарного стягнення;
- можливість зняття дисциплінарного стягнення до кінця року, якщо працівник не вчинив нового порушення трудової дисципліни і поведився як сумлінний працівник.

О.А. Абрамова вважає, що спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної чотирма ознаками: переліком осіб, на яких вона поширюється; переліком осіб і органів, наділених дисциплінарною владою; додатковими стягненнями; порядком оскарження стягнень [6, с. 106]. С.А. Голощанов виділяє п'ять особливостей – особливий термін оскарження накладених стягнень [7, с. 233]. О.Т. Барабаш доповнює

цей перелік ще однією особливістю – наявністю в осіб і органів, наділених дисциплінарною владою, особливого обсягу дисциплінарних прав [8, с. 33].

Вважаю необхідним збільшити цей перелік ще однією ознакою, а саме строк притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної тим, що:

- встановлюється спеціальним трудовим законодавством і поширюється тільки на працівників, визначених ним;
- у визначених випадках може застосовуватись не тільки особами, які користуються правом прийому та звільнення працівників, а й іншими особами й органами;
- допускає можливість застосування не тільки загальних, а й спеціальних дисциплінарних санкцій (позбавлення машиніста права керувати локомотивом з правом надання роботи помічником машиніста; позбавлення свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незмінного типу та свідоцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом на строк до одного року тощо);
- реалізується з дотриманням спеціальної процедури;
- встановлює спеціальні строки притягнення;
- має особливий порядок і спеціальні підстави залучення до такої відповідальності;
- передбачає спеціальний порядок та строки оскарження дисциплінарних санкцій.

Висновки. Спеціальна дисциплінарна відповідальність – це особливий вид дисциплінарної відповідальності чітко визначеного переліку суб'єктів, які за вчинений дисциплінарний проступок можуть притягатись у межах спеціальних нормативних актів до більш жорстких заходів

дисциплінарного впливу за особливим порядком, на особливих підставах, у спеціально встановлені строки їх накладення та в особливому порядку їх оскарження.

Література

1. Солдатенко М. Державне регулювання оплати праці / М. Солдатенко // Україна: аспекти праці. 1996. №7-8. С. 15-19.
2. Проект Трудового Кодексу України, Реєстр № 1658 від 27.12.2014р.: текст законопроекту включеного до порядку денного за № 151-VIII від 05.02.2015 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Соболев С.А. Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: история и современность: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.А. Соболев. Пермь, 1998. 168 с.
4. Барчан Г. Сравнительный анализ трудового законодательства Российской Федерации и Украины / Г. Барчан, А. Барчан. К.: Сталь, 2008. 110 с.
5. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р., №505/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1997. №2. Ст. 4.
6. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР / А.А. Абрамова. М.: Высшая школа, 1969. 176 с.
7. Советское трудовое право: учебник / под ред. В.С. Андреева. М.: Высшая школа, 1976. 415 с.
8. Барабаш О.Т. Дисципліна праці: навч. посіб. Х.: УкрЮОА, 1994. 52 с.

References

1. Soldatenko M. Derzhavne rehuliuivannia oplaty pratsi / M. Soldatenko // Ukraina: aspekty pratsi. 1996. №7-8. S. 15-19.

2. Proekt Trudovoho Kodeksu Ukrainy, Reiestr № 1658 vid 27.12.2014r.: tekst zakonoproektu vklucheno do poriadku dennoho za № 151-VIII vid 05.02.2015 r. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
3. Sobolev S.A. Pravovye sposoby vozdeystviya na motivatsiyu truda rabotnika: istoriya i sovremennost: dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.05 / S.A. Sobolev. Perm, 1998. 168 s.
4. Barchan G. Sravnitelnyy analiz trudovogo zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii i Ukrainy / G. Barchan, A. Barchan. K.: Stal, 2008. 110 s.
5. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 r., №505/96-VR // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1997. №2. St. 4.
6. Abramova A.A. Distsiplina truda v SSSR / A.A. Abramova. M.: Vysshaya shkola, 1969. 176 s.
7. Sovetskoe trudovoe pravo: uchebnik / pod red. V.S. Andreeva. M.: Vysshaya shkola, 1976. 415 s.
8. Barabash O.T. Dystsiplina pratsi: navch. posib.Kh.: UkrUA, 1994. 52 s.