

## ПИТАННЯ ЦИВІЛЬНОГО, ТРУДОВОГО ТА ЗЕМЕЛЬНОГО ПРАВА

**Мацюк А. Р.**

доктор юридичних наук, професор  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

### ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗМІСТУ ПРАВОВІДНОСИН ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЧИННИМ ТА ПЕРСПЕКТИВНИМ ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Здійснено аналіз певних положень Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України, які визначають окремі елементи змісту правовідносин дисциплінарної відповідальності. Особливу увагу приділено умовам та межах застосування дисциплінарних стягнень, правилам обрання застосовуваного виду дисциплінарного стягнення. Подано пропозиції щодо удосконалення окремих положень чинного і перспективного законодавства.

*Ключові слова:* дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, обставини, що підлягають врахуванню при обранні виду дисциплінарного стягнення, вина, проект Трудового кодексу України.

**Постановка проблеми.** Питання правового регулювання дисциплінарної відповідальності завжди перебували в центрі уваги трудо-правової науки, неодноразово ставали предметом теоретичних та теоретико-прикладних досліджень. Притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності відбувається на його загальному трудовому статусі, призводить до втрати певних прав, змінюючи, таким чином, первинний стан (зміст) індивідуальних трудових відносин. Виникнення трудових правовідносин дисциплінарної відповідальності, як правило, пов'язано з порушенням вимог правових приписів по одному з елементів основних трудових правовідносин і свідчить про ненормальний, вимушений стан його суб'єктів. Наразі питання дисциплінарної відповідальності актуалізуються з огляду на триваючий процес реформування трудового законодавства, і зокрема – кодифікаційні роботи щодо проекту Трудового кодексу України. Похідні правовідносини дисциплінарної відповідальності конкретизуються окремими правами і обов'язками сторін, що стосуються порядку накладення стягнення. На жаль, саме ці окремі права та обов'язки, на відміну від основних прав та обов'язків щодо дисциплінарної

відповідальності – права роботодавця застосувати дисциплінарне стягнення та обов'язку працівника зазнати впливу останнього – недостатньо задовільно формалізовані у чинному та перспективному трудовому законодавстві.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Питання дисциплінарної відповідальності у трудовому праві розглядалося у багатьох наукових працях. Зокрема, доречно було б зазначити доробок таких вчених: А. А. Абрамова, Ю. С. Адушкін, А. Т. Барабаш, М. Й. Бару, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, К. В. Коваленко, С. С. Ковальов, С. І. Кожушко, І. В. Лазор, С. В. Попов, А. В. П'ятаков, Л. О. Сироватська, В. М. Скобелкін, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина та інші. Не применшуючи вже звершених досягнень науки трудового права у сфері дисциплінарної відповідальності, слід констатувати, що сьогодні кодифікаційні роботи щодо проекту Трудового кодексу України потребують всебічного наукового забезпечення, в тому числі і щодо питань дисциплінарної відповідальності.

**Метою** цієї статті є аналіз положень чинного та перспективного трудового законодавства, які визначають зміст правовідносин дисциплінарної відповідальності.

**Виклад основного матеріалу.** Зміст правовідносин дисциплінарної відповідальності складає право роботодавця на застосування дисциплінарного стягнення та обов'язок працівника зазнати негативного впливу такого стягнення. Слід зазначити, що відповідне право роботодавця знайшло закріплення в п. 6 ч. 1 ст. 21 проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 [15] (далі – проект ТК України), яка передбачає серед основних прав роботодавця «право застосовувати до працівників, винних у порушенні своїх трудових обов'язків, дисциплінарні стягнення». Враховуючи нерозривний зв'язок права та обов'язку, вважаємо, що в ст. 24 проекту ТК України, яка встановлює основні обов'язки працівника, слід включити і обов'язок працівника, винного у порушенні своїх трудових обов'язків, зазнавати впливу дисциплінарних стягнень.

Зміст правовідносин дисциплінарної відповідальності, таким чином, визначається здебільшого дисциплінарними стягненнями. Основними проблемами системи дисциплінарних стягнень (санкцій), на думку Т. М. Лежневої, є недостатня різноманітність санкцій загальної дисциплінарної відповідальності та недостатня диференціація більш різноманітних санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності. Слід погодитися із авторкою в тому, що необхідною умовою ефективності санкцій є наявність диференційованої системи дисциплінарних стягнень різної тяжкості, не пов'язаних із звільненням; а також у тому, що система санкцій спеціальної дисциплінарної відповідальності має лише умовну, абстрактну, диференціацію санкцій через те, що не завжди зміст кожної конкретної санкції достатньо чітко визначено законодавчо [4, с. 142–143].

Слід зазначити деякі зрушення в цьому питанні у новітньому та перспективному трудовому законодавстві.

Так, проект ТК України передбачає вже три дисциплінарних стягнення –

зауваження, догану і звільнення. Слід погодитися із Н. М. Хуторян, яка позитивно оцінює «прагнення авторів проекту Трудового кодексу розширити види дисциплінарного стягнення» [18, с. 54]. На думку вченої, «обмеження заходів дисциплінарного стягнення лише двома видами не дає можливості вибрати захід, який би відповідав ступеню тяжкості дисциплінарного проступку, ступеню вини, особливостям особи порушника трудової дисципліни» [18, с. 54]. Однак, на жаль, у проекті ТК України диференціації зауваження і догани не проведено ані за підставами застосування, ані за змістом цих стягнень.

Що ж до систем стягнень спеціальної дисциплінарної відповідальності, то в новітній законотворчій практиці спостерігаються дві протилежні тенденції – до скорочення та до розширення переліку дисциплінарних стягнень.

Зміст правовідносин дисциплінарної відповідальності характеризується не лише конкретними санкціями дисциплінарної відповідальності, але і межами та умовами їх застосування. Йдеться передусім про правила обрання застосовуваного виду дисциплінарного стягнення. Правильно зазначає К. В. Коваленко, що «ефективність виховного впливу дисциплінарних стягнень так само, як і заохочень, у першу чергу залежить від того, наскільки правильно й обґрунтовано вони застосовуються. Безумовними вимогами тут є: обов'язковість настання відповідальності за проступок незалежно від службового становища винної особи; встановлення вини співробітника ОВС у кожному випадку порушення службової дисципліни як необхідної підстави дисциплінарної відповідальності; з'ясування індивідуальної вини кожної особи, що вчинила проступок, як однієї з підстав застосування до винного конкретного виду дисциплінарного стягнення» [2, с. 122].

Видається невдалим невідтворення у проекті ТК України норми, аналогічної або близької до норми ч. 3 ст. 149 Кодексу законів про працю України [3] (далі – КЗпП України), відповідно до якої «при обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника». Припис ч. 3 ст. 149 КЗпП України фактично деталізує зміст права роботодавця в дисциплінарних правовідносинах на застосування дисциплінарного стягнення, встановлює межі реалізації цього права.

Припис ч. 3 ст. 149 КЗпП України є досить важливим в умовах, коли в позитивному праві не встановлено вичерпного переліку дисциплінарних проступків та відповідних їм стягнень. Це положення дозволяє індивідуалізувати дисциплінарну відповідальність, сприяє реалізації принципів добросовісності, розумності, справедливості, доцільності.

Найголовніше – припис ч. 3 ст. 149 КЗпП України знаходить своє застосування у судовій практиці, убезпечуючи працівників від надмірного дисциплінарного свавільного розсуду роботодавця. Пункт 22 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [12] передбачає необхідність у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, з'ясувати, зокрема, чи додержані

роботодавцем «передбачені статтями 147(1), 148, 149 КЗпП правила і порядки застосування дисциплінарних стягнень, зокрема ... чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника».

Так, наприклад, у рішенні від 26.01.2011 у справі № 6-27820св09 Верховний Суд України зазначив таке: «... суд першої інстанції ... дійшов обґрунтованого висновку про те, що позивач підлягає поновленню на роботі зі стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки відповідач недостатньо врахував ступінь тяжкості вчиненого позивачем проступку та обставини, за яких його вчинено, попередню роботу позивача...»; «відповідачем не було враховано, що позивач у 2006 році закінчив навчання у професійному ліцеї залізничного транспорту за професією «провідник пасажирського вагону», раніше він не мав будь-яких стягнень, посадка безквиткових пасажирів до вагона відбулася за вказівкою начальника поїзда, який є його безпосереднім керівником. Крім того, матеріальна шкода позивачем не завдана, оскільки пасажирі сплатили усі необхідні кошти» [17].

Норми, близькі до змісту ч. 3 ст. 149 КЗпП України, наявні і в правовому регулюванні спеціальної дисциплінарної відповідальності:

1) чинне законодавство про державну службу вимагає від комісії з проведення службового розслідування під час визначення пропонованого до застосування виду дисциплінарного стягнення враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника (абз. 7 п. 8 Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування [10]); перспективне законодавство про державну службу передбачає, що «дисциплінарне стягнення має відповідати характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку та ступеню вини державного службовця. Під час визначення виду дисциплінарного стягнення необхідно враховувати характер дисциплінарного проступку, обставини, за яких він був вчинений, настання тяжких наслідків, добровільне відшкодування заподіяної шкоди, попередню поведінку державного службовця та його ставлення до виконання посадових обов'язків» (ч. 1 ст. 67 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII [5]);

2) ч. 10 ст. 14 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [7] передбачає, що «при визначенні виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися тяжкість проступку, обставини, за яких його скоєно, заподіяна шкода, попередня поведінка особи та визнання нею своєї вини, її ставлення до виконання службових обов'язків, рівень кваліфікації тощо»;

3) ч. 3 ст. 48 Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII [13] передбачає, що «при прийнятті рішення у дисциплінарному провадженні враховуються характер проступку, його наслідки, особа прокурора, ступінь його вини, обставини, що впливають на обрання виду дисциплінарного стягнення». Поки що чинний Дисциплінарний статут прокуратури [9] вимагає відповідності дисциплінарного стягнення ступеню вини та тяжкості

проступку (ч. 1 ст. 11);

4) п. 4 розділу VI Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб [11] вимагає при визначенні виду дисциплінарного стягнення врахувати тяжкість проступку, обставини його скоєння, ступінь вини працівника, завдану ним шкоду;

5) опосередковано схожа вимога міститься у п. 83 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту [8], яка передбачає, що «прийняттю начальником рішення про накладення на підлеглого дисциплінарного стягнення за суттєвий грубий дисциплінарний проступок може передувати службове розслідування, яке призначається виданим наказом начальника з метою з'ясування усіх обставин, а також уточнення причин і умов, що призвели до вчинення дисциплінарного правопорушення, встановлення ступеня тяжкості правопорушення та розміру заподіяної шкоди»;

6) відповідно до абз. 2 ч. 1 ст. 97 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [14], «під час обрання виду дисциплінарного стягнення стосовно судді враховуються характер правопорушення, його наслідки, особа судді, ступінь його вини, наявність непогашених дисциплінарних стягнень та інші обставини, що стосуються вчиненого суддею дисциплінарного правопорушення».

Слід звернути увагу також і на положення нині не чинного Дисциплінарного статуту митної служби України [6], відповідно до ст. 27 якого «Дисциплінарне стягнення має відповідати тяжкості вчиненого дисциплінарного правопорушення та ступеню вини особи. При визначенні виду стягнення керівник митного органу повинен враховувати характер правопорушення, обставини, за яких воно було вчинене, попередню поведінку посадової особи митної служби, її ставлення до служби і стаж роботи в митних органах».

Варто підкреслити, що лише в окремих нормативних актах прямо вказується на необхідність врахування ступеня вини працівника. Відсутня така вказівка й у ч. 3 ст. 149 КЗпП України.

Отже, вважаємо за необхідне включити у Проект ТК України норму, близьку за змістом до ч. 3 ст. 149 КЗпП України. Вважаємо, що перелік обставин, які мають враховуватися при виборі виду дисциплінарного стягнення, має бути уніфікованим у межах дисциплінарної відповідальності як такої, бути однаковою для загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності. Тому пропонуємо ч. 3 ст. 363 проекту ТК України доповнити реченням такого змісту: «При обранні виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, ступінь вини працівника, попередня робота та наступна поведінка працівника, ставлення працівника до виконання трудових обов'язків, рівень його кваліфікації, стаж роботи». В аналогічній редакції слід викласти ч. 3 ст. 149 КЗпП України. Пропонований перелік дозволяє врахувати усі важливі для справи обставини, реалізувати принципи індивідуалізації та справедливості покарання. Вважаємо також за доцільне, аби перелік враховуваних підстав був єдиний для усіх видів дисциплінарної відповідальності; тому доцільно пропонований нами перелік інтегрувати в

нормативно-правові акти, які регулюють відносини спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Окрім вимоги враховувати ті чи інші обставини при виборі виду дисциплінарного стягнення, на реалізацію права на застосування дисциплінарного стягнення впливають і деякі інші законодавчі приписи.

Так, у ч. 2 ст. 140 «Забезпечення трудової дисципліни» КЗпП України зазначено, що «щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу». Схожа норма міститься і в проекті ТК України: «до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, у разі необхідності застосовуються заходи дисциплінарного стягнення» (ст. 269 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни»). У цих приписах варто звернути увагу на два аспекти. По-перше, підстава дисциплінарної відповідальності – дисциплінарний проступок – фактично підміняється «несумлінністю працівника», «несумлінним виконанням трудових обов'язків». Іменник «сумління» в українській мові має значення «усвідомлення й почуття моральної відповідальності за свою поведінку, свої вчинки перед самим собою, перед суспільством; моральні принципи, погляди, переконання; совість [1, с. 1413; 16, с. 838], а похідний від нього прикметник «сумлінний» має значення «такий, який чесно, старанно, ретельно виконує свої обов'язки, добросовісний» [1, с. 1413; 16, с. 838]. Таким чином, прикметнику «сумлінний» надається більш ніж позитивна конотація, і сумлінне виконання обов'язків розуміється як дещо більше, ніж виконання їх на належному, допустимому рівні; «сумлінності» надається значення зразковості, перевершення звичайних вимог та очікувань. На користь цього свідчить і те, що сумлінна праця, сумлінне виконання трудових обов'язків у законодавстві подається як підстава застосування заохочень та професійного зростання (ч. 5 ст. 96, ч. 1 ст. 140, ст. 145, ч. 2 ст. 151 КЗпП України, ч. 2 ст. 187, п. 6 ч. 2 ст. 267, ст. 269, п. 1 ч. 2 ст. 318, ст. 320, ч. 7 ст. 363 проекту ТК України). Тому, на нашу думку, не можна ототожнювати несумлінну працю, несумлінне виконання трудових обов'язків та дисциплінарний проступок. По-друге, фактично запроваджується додаткова умова застосування дисциплінарного стягнення – «необхідність». При цьому незрозуміло, хто та на підставі яких критеріїв чи ознак має встановлювати таку необхідність. На нашу думку, ст. 140 КЗпП України та її наступниця – ст. 269 проекту ТК України – не мають дійсного правового змісту та є суто ідеологічним продуктом, намаганням підкреслити давно популярну в науці трудового права ідею про примат методів заохочення, переконання, виховання при забезпеченні трудової дисципліни, яка (ідея), втім, не має регулятивного потенціалу, а навпаки, як ми показали вище, вносить сум'яття в розуміння дійсного змісту правових норм.

**Висновки.** Чинне та перспективне трудове законодавство в частині закріплення змісту правовідносин дисциплінарної відповідальності має значний потенціал до вдосконалення. Зокрема, за результатами викладеного можна зробити такі пропозиції: 1) у ст. 24 проекту ТК України включити обов'язок працівника, винного у порушенні своїх трудових обов'язків, зазна-

вати впливу дисциплінарних стягнень; 2) ч. 3 ст. 363 проекту ТК України доповнити реченням такого змісту: «При обранні виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, ступінь вини працівника, попередня робота та наступна поведінка працівника, ставлення працівника до виконання трудових обов'язків, рівень його кваліфікації, стаж роботи». В аналогічній редакції слід викласти ч. 3 ст. 149 КЗпП України; 3) ст. 140 КЗпП України та ст. 269 проекту ТК України виключити або принаймні звести їх до простого переліку методів та способів забезпечення трудової дисципліни. Крім того, слід зазначити, що розширення переліку дисциплінарних стягнень має бути не лише номінальним, а й супроводжуватися реальною диференціацією видів стягнень, що має правовий зміст.

### *Бібліографічні посилання*

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. – Ірпінь, 2005.
2. Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. В. Коваленко. – Х., 2009.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
4. Лежнева Т. М. Санкції в трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. М. Лежнева. – Х., 2012.
5. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // ВВР України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
6. Про Дисциплінарний статут митної служби України : Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467 (втратив чинність).
7. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
8. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту : Закон України від 05.03.2009 № 1068-VI // ВВР України. – 2009. – № 29. – Ст. 398.
9. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : Постанова Верховної Ради України від 06.11.1991 № 1796-XII // ВВР України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.
10. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 13.06.2000 № 950 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.
11. Про затвердження Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб : постанова Кабінету Міністрів України від 12.10.2000 № 1540 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 42. – Ст. 1781.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29.
13. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // ВВР України. – 2015. – № 2–3. – Ст. 12.
14. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 № 2453-VI // ВВР України. – 2010. – № 41–42, № 43, № 44–45. – Ст. 529.
15. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609)

16. Словник української мови : в 11 т. / ред. колег. І. К. Білодід (голова) та ін.]. – К., 1970–1980. – Т. 9: С. – К., 1978.

17. Ухвала Верховного Суду України від 26.01.2011 у справі № 6-27820св09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/13598890>

18. Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті Трудового кодексу України / Н. М. Хуторян // Міждисциплінарні гуманітарні студії. Серія: Правничі науки. –2014. – Вип. 1. – С. 51–58.

**Мацюк А. Р. Некоторые проблемы содержания правоотношений дисциплинарной ответственности по действующему и перспективному трудовому законодательству.** Дан анализ отдельных положений Кодекса законов о труде Украины и проекта Трудового кодекса Украины, которые определяют отдельные элементы содержания правоотношений дисциплинарной ответственности. Особое внимание уделено условиям и пределам применения дисциплинарных взысканий, правилам избрания применяемого вида дисциплинарного взыскания. Поданы предложения по усовершенствованию отдельных положений действующего и перспективного законодательства.

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, обстоятельства, учитываемые при выборе вида дисциплинарного взыскания, вина, проект Трудового кодекса Украины.

**Matsyuk A. R. Some problems of content of disciplinary responsibility legal relationships on current and perspective labour legislation.** The scientific article is devoted to the analysis of certain positions of Code of Laws on Labour of Ukraine and project of the Labour Code of Ukraine, which determine the separate elements of legal relationships of disciplinary responsibility content. The special attention is paid to the terms and limits of application of disciplinary penalties, rules of electing of the applied type of disciplinary penalty. Some suggestion on the improvement of separate positions of the indicated normatively-legal acts are given as the conclusion. In particular, author proposes to amend the labour legislation with the general provision, obliging the employer, while selecting the disciplinary penalty, to take into account the severity of disciplinary offence, the circumstances of disciplinary offence committing, the rate of employee's guilt, the preceding and further conduct of the employee, his attitude towards labour obligations fulfilment, the professional qualification and length of service of the employee. Author also proposes to remove those legal provisions, which consider "unconscientiousness of the employee" to be the legal ground of disciplinary responsibility. Solely disciplinary offence should be considered as a legal ground of disciplinary responsibility. It is also grounded that the extension of disciplinary penalties list should not be just nominal, but should be accompanied with a distinct, real legal differentiation of disciplinary penalties types.

**Keywords:** disciplinary responsibility, disciplinary penalty, circumstances, taken into account while selecting the disciplinary penalty, guilt, project of the Labour Code of Ukraine.

*Надійшла до редакції 23.03.2016*