

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У НОВОМУ ТРУДОВОМУ КОДЕКСІ.

Чередниченко Н.В., *ст. викладач кафедри права*

Розділ 24 проекту Трудового кодексу присвячено питанням відповідальності працівника перед роботодавцем.

Статтею 34 проекту передбачено, що на підставі типових правил внутрішнього трудового розпорядку роботодавець за погодженням з профспілковим органом затверджує місцеві правила трудового розпорядку, що є обов'язковими для роботодавця і всіх працівників. Формулювання цієї норми відразу ж викликає запитання: як бути в разі, коли профспілок на підприємстві, в установі, організації чи в іншій юридичній особі немає і відсутній, відповідно профспілковий орган? У такому разі інтереси працівників під час затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку має представляти орган або особа, уповноважені на представництво трудовим колективом (колективом працівників).

У ст. 334 проекту зазначено, що підставою для дисциплінарної відповідальності працівників є порушення ними своїх трудових обов'язків. Як вважає кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник інституту держави і права ім. В. Корецького НАН України Н. Хуторян у ч. 2 має йтися про кілька умов.

Насправді ж йдеться лише про одну умову дисциплінарної відповідальності – вину, що по суті не є умовою, а елементом підстави – дисциплінарного проступку. Згідно ч. 2 ст. 334 проекту притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності можливе лише за умови наявності вини працівника. При цьому вина визначається як невиявлення належного рівня дбайливості під час виконання трудових обов'язків. Але ж таке поняття вини повністю суперечить загальнотеоретичному його поняттю. Вина характеризується двома моментами: інтелектуальним – усвідомлення працівником або роботодавцем (в особі його посадових осіб, працівників) шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності), і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням.

Вину працівника чи роботодавця (фізичної особи) можна визначити як психічне ставлення до вчинюваної протиправної дії чи бездіяльності, що полягає в невиконанні чи неналежному виконанні своїх трудових обов'язків, та її наслідків, виражене в формі умислу чи необережності.

Статтею 336 передбачено наступні види дисциплінарних стягнень, що мають застосовуватися до працівника або роботодавця: попередження, догана, зниження заробітної плати до 20 % розміру заробітної плати та звільнення.

У чинному КЗпП України (ст. 147) передбачено лише два види дисциплінарного стягнення – догана і звільнення. Як свідчить практика, обмеження заходів дисциплінарного стягнення лише двома видами не дає змоги вибрати захід, який би відповідав ступеню тяжкості дисциплінарного проступку, ступеню вини, особливостям особи порушника трудової дисципліни. За частиною 2 ст. 336 проекту Трудового кодексу законодавством може бути передбачено для деяких категорій працівників й інші види дисциплінарних стягнень.

Дисциплінарне стягнення до працівника згідно з проектом може застосовуватися роботодавцем не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку, не рахуючи часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а в разі, коли для застосування дисциплінарного стягнення потрібна згода інших осіб (представницьких органів) – часу для її отримання. Воно не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а для осіб, які безпосередньо обслуговують майно роботодавця або майно інших осіб, виконуючи обов'язки за трудовим договором, - трьох років з дня споєння проступку, пов'язаного з обслуговуванням майна. Час провадження в кримінальній або адміністративній справі в зазначений термін не враховується.

У ч. 4 зазначеної статті проекту передбачено, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець має зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, письмових пояснень. Про факт відмови працівника надати пояснення складається акт довільної форми.

Частиною 5 встановлено, що за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише дисциплінарне стягнення. Під час обрання виду стягнення згідно з ч. 6 ст. 337 проекту роботодавець зобов'язаний урахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заповідяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Частини 8 -10 ст. 337 проекту Трудового кодексу регулюють порядок оскарження, термін чинності дисциплінарного стягнення та порядок його зняття. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не має дисциплінарного стягнення.

Під час обрання виду стягнення згідно з ч. 6 ст. 337 проекту роботодавець зобов'язаний урахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заповідяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Враховання цих зауважень у проекті Трудового кодексу України сприятиме його вдосконаленню і однозначному тлумаченню практичними працівниками після його ухвалення