

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Солонар А.В., фахівець II кат. каф. права

Дисциплінарна відповідальність має односторонній характер, тобто роботодавець за порушення своїх обов'язків, передбачених у ПВТР, перед працівником у дисциплінарному порядку не відповідає.

На сторінках журналів, газет, в телепередачах тощо проходить всебічне обговорення проекту Трудового кодексу України. Варто висловити декілька своїх міркувань щодо дисциплінарної відповідальності працівників. Необхідно підкреслити, що потребує вдосконалення в проекті Трудового кодексу України порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Норми трудового права про дисциплінарну відповідальність працівників мають формуватися на базі принципів гуманізму і справедливості та з врахуванням ступеня шкідливості дисциплінарних правопорушень. Наявність або відсутність дисциплінарного проступку визначається тільки за допомогою системи доказів, про які в трудовому законодавстві нічого не сказано.

З огляду на Кодекс законів про працю України, положень закріплених нині у ст. 149 КЗпП щодо встановлення факту дисциплінарного проступку та визначення міри покарання за нього, недостатньо. Не виправданим є зазначення в абзаці другому ч. 1 ст. 406 проекту ТК такої юридичної конструкції, як службове розслідування, яке проводиться в порядку, встановленому законом або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

За нинішнього рівня правового нігілізму в Україні запровадження таких норм є невиправданим та небезпечним. Тому, враховуючи норми Конституції України, варто зазначити, що правове регулювання будь-якого різновиду юридичної відповідальності в трудовому праві має визначати тільки закон.

Службове розслідування в разі порушення працівником трудової дисципліни повинно проводитися не у межах правил, встановлених у ПВТР, а у межах окремої норми ТК України, а саме ст. 406 проекту, яка повинна бути конкретизована.