

## СКЛАД ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*У статті обґрунтовано, що дисциплінарний проступок у трудовому праві слід розглядати як протиправне винне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами, або перевищення повноважень працівником, який перебуває в трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем, за вчинення якого трудове законодавство передбачає застосування дисциплінарного стягнення.*

**Ключові слова:** *трудова право, працівник, роботодавець, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок.*

Існування дисциплінарної відповідальності як різновиду юридичної відповідальності зумовлено рядом об'єктивних і суб'єктивних передумов. Об'єктивні полягають у тому, що цей вид відповідальності можливий лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки працівника певних вимог, які закріплені в нормах права та визначають певні межі поведінки. Ці межі визначаються законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими локальними актами організації спільного процесу праці. Суб'єктивною передумовою відповідальності є свобода волі людини. Для притягнення до відповідальності особи необхідно встановити, що вона порушила норму, маючи при цьому свободу волі у виборі того чи іншого варіанта поведінки, тобто діяти так, як це встановлено правилами, або порушувати їх. Поведінка суб'єктів трудового права, яка забезпечує їм відповідальний або безвідповідальний стан під час виконання трудових обов'язків, залежить від свідомості. Правосвідомість спрямовує поведінку працівника на основі пізнання й оцінки об'єктивної дійсності, що включає систему норм і вимог. З категорією "свідомість" тісно пов'язане питання волі. Останнє – це свідомо спрямованість людини на виконання тих чи інших дій. Тобто особа здатна вибирати варіанти поведінки, узгоджуючи їх з об'єктивними вимогами соціальних норм. Таким чином, працівник, виконуючи свою трудову функцію і маючи свободу волі, або порушує їх, залежно від того, приносить ця поведінка працівника користь чи шкоду роботодавцю, застосовується заохочення або дисциплінарна відповідальність.

**Мета статті** полягає в тому, щоб на підставі аналізу законодавства про працю України, теоретичних висновків і узагальнень учених-правознавців встановити осо-

бливості складу дисциплінарного проступку в трудовому праві, розробити конкретні наукові рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення у відповідній сфері.

Підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є дисциплінарний проступок. Основний кодифікований акт національного трудового законодавства – Кодекс законів про працю України [4] не містить легального визначення терміна "дисциплінарний проступок". Водночас ст. 401 проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 2 квітня 2012 р.) [8] містить норму: "Порушення працівником своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами, є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності".

Оскільки в Україні легальна дефініція терміна "дисциплінарний проступок" відсутня, то слід виходити з наукових тлумачень. Так, В.М. Смирнов визначав дисциплінарний проступок як винне, протиправне здійснення повноважень чи невиконання трудових обов'язків особою, яка перебуває в трудових правовідносинах із конкретним підприємством [10, с. 54]. На думку В.І. Прокопенка, дисциплінарний проступок – це винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків [9, с. 412, 413].

Склад дисциплінарного проступку включає чотири елементи: суб'єкт; суб'єктивна сторона; об'єкт; об'єктивна сторона.

Трудова дієздатність за загальним правилом настає з 16 років, а в певних випад-

ках – з 15, учнів – з 14 років (ст. 188 КЗпП України). Усі неповнолітні особи мають рівні права й обов'язки в трудових правовідносинах з повнолітніми. Тим самим до дисциплінарної відповідальності працівник може притягатися з моменту, коли він за віком досяг трудової дієздатності й уклав трудовий договір з роботодавцем.

У трудовому праві відповідальність має винятково особистий характер, її за неповнолітню особу не можуть нести батьки чи опікуни.

Законодавство розрізняє декілька видів суб'єктів трудового правопорушення. Загальний – поширюється на будь-якого працівника, винного у невиконанні обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку. Водночас трудове право містить також поняття спеціального суб'єкта. Останні відрізняються за характером трудової функції, яка здебільшого пов'язана із здійсненням управлінських повноважень, колом трудових обов'язків, що виражаються у здійсненні функцій державного апарату, та особливостями умов праці [5, с. 183]. До спеціальних суб'єктів належать судді, працівники прокуратури, працівники митної служби, державні службовці, працівники органів внутрішніх справ та ін.

Проте, не можна забувати, що забезпечення дисципліни праці є двостороннім явищем. Отже, і роботодавець є суб'єктом дисциплінарного проступку. О.М. Ярошенко справедливо відзначив, що керівник підприємства є стороною трудових правовідносин як працівник. Його відмінність від інших працівників полягає в тому, що внаслідок службового становища й виконуваної функції він відповідає за здійснення виробничого процесу [14, с. 137].

Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку виражається в психічному ставленні порушника трудової дисципліни до своєї протиправної поведінки. Для визнання протиправної поведінки працівника правопорушенням роботодавець повинен встановити наявність його вини, яка класично поділяється на умисел та необережність. У Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку [12] порушенням трудової дисципліни визнається винне невиконання чи неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків.

Вина є складовою дисциплінарного проступку й містить у собі два моменти: інтелектуальний та вольовий. Інтелектуальний – характеризує усвідомлення особою протиправності вчинюваного проступку та настання шкідливих результатів. Натомість вольовий критерій виражається в бажанні досягти настання протиправних наслідків. Від поєднання інтелектуального та вольового моментів залежать дві форми вини порушника дисципліни, які мають свої різновиди: умисел (прямий і непрямий) та необережність (легковажність і самовпев-

неність). Дисциплінарний проступок визнається вчиненим з умислом тоді, коли особа, яка його вчинила, усвідомлювала протиправний характер своєї дії чи бездіяльності, передбачала їх шкідливі наслідки й бажала (за прямого умислу) або свідомо припускала їх настання (за непрямого умислу). Дисциплінарний проступок визнається вчиненим через необережність, коли особа, яка його вчинила, передбачала можливість настання шкідливих наслідків своїх дій чи бездіяльності, але легковажно розраховувала на їх відвернення (за легковажності), або ж не передбачала можливості настання таких наслідків, хоча повинна й могла їх передбачити (за самовпевненості). Усвідомлення працівником протиправності своїх діянь є необхідним для встановлення його вини. Якщо працівник знає, що діяння протиправне і вчиняє його, він є винним. Мотив як елемент суб'єктивної сторони характеризує внутрішні ціннісні орієнтації працівника і є показником можливості вчинення ним більш тяжких правопорушень [5, с. 183, 184].

Слід зазначити, що не можна вважати винним невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків з причин, які не залежать від працівника. Наприклад, не можна звільнити працівника, який мешкає в передмісті, де єдиним транспортом, за допомогою якого можна дістатися до міста, є електричка, за прогул у випадку запізнення або скасування електрички, що підтверджено у встановленому порядку.

Погодимося із Н.Б. Болотіною, що працівник не може бути визнаний винним, якщо він неналежно виконує свою 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. Також науковець не без підстав вважає, що не можна притягати працівника до відповідальності за невиконання завідомо незаконного розпорядження адміністрації, а також за відмову виконувати роботу, не передбачену трудовим договором [2, с. 495].

Щодо трактування поняття "об'єкт дисциплінарного проступку", то в науці трудового права мають місце різні позиції. Узагальнено можна виділити два підходи до його розуміння. Зокрема, одні науковці наголошують, що об'єктом трудового правопорушення слід вважати трудову дисципліну. Так, з точки зору С.М. Синчук, об'єктом трудового правопорушення є суспільні відносини, що становлять зміст трудової дисципліни як елемента трудових правовідносин [13, с. 151].

Інші науковці об'єктом трудового правопорушення вважають трудові та пов'язані з ними інші правовідносини, які зазвичай охороняються правилами внутрішнього трудо-

вого розпорядку. При цьому загальним об'єктом дисциплінарного проступку виступають трудові відносини, які виникають у процесі виробництва, і та їх частина, що регулюється нормами трудового законодавства й суміжних галузей права. До комплексу таких охоронюваних правовідносин на конкретному підприємстві входить і внутрішній трудовий розпорядок, що є спеціальним об'єктом правопорушення у сфері трудового права. Як безпосередній об'єкт дисциплінарних проступків можуть виступати окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку: повне та ефективне використання робочого часу; збереження й правильна експлуатація споруд, приміщень, машин, матеріалів, інструментів, інвентарю; правильна організація управління процесом праці та технологією виробництва; охорона здоров'я, моральності та життя членів трудового колективу [6, с. 585, 586].

Отже, об'єктом дисциплінарного проступку є відносини, що виникають у зв'язку з виконанням працівником своїх трудових обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку певного підприємства, та іншими нормативно-правовими актами, оскільки дисциплінарний проступок полягає в невиконанні або неналежному виконанні трудових обов'язків. Основним критерієм розмежування загального та безпосереднього об'єктів є коло тих трудових правовідносин, яким завдано шкоди і на які було спрямовано дисциплінарний проступок. Якщо брати загальний об'єкт, то це коло суспільних відносин, що забезпечують виробничий процес, умови праці, внутрішній трудовий розпорядок у цілому тощо. Безпосереднім об'єктом є конкретні трудові обов'язки.

Як приклад можна розглянути об'єкт дисциплінарного проступку судді. Загальним об'єктом є дисципліна – становище, за якого всі суб'єкти правовідносин влади й підпорядкування неухильно повинні додержуватися певних правил встановленого порядку, які визначені законами, статутами та положеннями. Суддівська дисципліна є одним із видів спеціальної дисципліни, оскільки пов'язана з професійною діяльністю носіїв судової влади. Суддівська дисципліна у вузькому розумінні – це соціальні правила поведінки суддів (вимоги, що до них висуваються) і фактична їх реалізація [11, с. 93–96].

Об'єктивною стороною будь-якого правопорушення вважається поведінка суб'єкта, тобто протиправне діяння, що виражається у формі дії чи бездіяльності. Посягаючи на ті чи інші охоронювані правом суспільні відносини, особа порушує відповідні приписи, тобто допускає поведінку, заборонену законом [1, с. 382].

Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, іншими локаль-

ними актами, а також у невиконанні або неналежному виконанні правомірних вказівок роботодавця. Для дисциплінарних проступків характерною є відсутність, за деякими винятками, закріплених у нормативно-правових актах конкретних складів проступків і санкцій за їх вчинення. Для трудового права характерні два способи встановлення протиправності діяння. В одних випадках законодавець прямо вказує на діяння, які скоювати заборонено (прогул), а в інших фіксує обов'язки суб'єктів (ст. 30, 139 КЗпП) і їх невиконання розцінює як протиправні. Другий спосіб більш характерний для трудового права.

У трудовому договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадовій інструкції трудові обов'язки працівників, закріплені законодавством, конкретизуються стосовно умов відповідного виробництва. Інколи лунають пропозиції: якщо трудові обов'язки працівника не відображені в яких-небудь нормативних актах, то протиправними слід вважати поведінку працівника, що не відповідає інтересам організації. Однак слід погодитись з О.М. Кайль, що вказує на неприпустимість такого підходу, адже під визначення “не відповідати інтересам організації” в сучасних умовах господарювання, коли зростають значення та роль виробничого ризику, можна в разі потреби підвести широкий спектр дій “неугодного” адміністрації працівника [3, с. 16].

За загальним правилом, діяння може бути визнано дисциплінарним проступком, якщо воно вчинене в робочий час. Однак в окремих випадках ця умова не обов'язкова (наприклад, здійснення державним службовцем вчинку, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює). Доречно також звернути увагу, що для працівників, які працюють у режимі ненормованого робочого часу, весь час перебування на території підприємства вважається робочим часом.

Окремі законодавчі акти наводять вичерпні переліки дисциплінарних проступків. Так, згідно із ч. 3 ст. 52 Закону України “Про державну службу” [7], дисциплінарними проступками є: 1) вияв неповаги до державних символів України; 2) невиконання або неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень та доручень керівників, наданих у межах їхніх повноважень; 3) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків; 4) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; 5) невжиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів; 6) порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством; 7) по-

рушення правил внутрішнього службового розпорядку; 8) порушення правил професійної етики державного службовця; 9) прогул, тобто відсутність державного службовця на робочому місці більше трьох годин підряд протягом робочого дня без поважних причин; 10) поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

**Висновки.** Підставою дисциплінарної відповідальності в трудовому праві є дисциплінарний проступок, який складається із чотирьох елементів (об'єкт, суб'єкт, об'єктивна сторона, суб'єктивна сторона), наявність яких є обов'язковою для застосування дисциплінарного стягнення до працівника. Якщо немає хоча б одного з елементів або його неможливо довести, то притягнути до відповідальності неможливо. Дисциплінарний проступок – це протиправне винне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами, або перевищення повноважень працівником, який перебуває в трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем, за вчинення якого трудове законодавство передбачає застосування дисциплінарного стягнення.

#### Список використаної літератури

1. Андрушко А.В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності / А.В. Андрушко ; голова ред. кол. Ю.С. Шемшеченко // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – К. : Ін-т держави і права НАН України, 2008. – Вип. 41. – С. 380–385.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
3. Кайль А.Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий / А.Н. Кайль // Трудовое право. – 2007. – № 2. – С. 14–22.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
5. Пилипенко Ю.П. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин / Ю.П. Пилипенко // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2000. – № 3. – С. 182–189.
6. Прилипка С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., переробл. і доп. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.
7. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.
8. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
10. Смирнов В.Н. Дисципліна труда в СССР / В.Н. Смирнов. – Л. : Высш. шк., 1972. – 119 с.
11. Статус суддів : навч.-практ. посіб. / [І.Є. Марочкін, Ю.І. Крючко, Л.М. Москвич та ін.] ; за ред. І.Є. Марочкіна. – Х. : Право, 2006. – 120 с.
12. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: постан. Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20.07.1984 г. № 213 // Юридичний вісник України. – 1999. – № 15.
13. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2009. – 208 с.
14. Ярошенко О.М. Правосуб'єктність роботодавця та її зміст / О.М. Ярошенко // Проблеми законності. – 2001. – № 51. – С. 129–138.

Стаття надійшла до редакції 10.01.2013.

#### Иванова А.С. Состав дисциплинарного проступка в трудовом праве

*В статье обосновано, что дисциплинарный проступок в трудовом праве следует рассматривать как противоправное виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, определенных трудовым законодательством, коллективным и трудовым договорами, или превышение полномочий работником, находящимся в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем, за совершение которого трудовое законодательство предусматривает применение дисциплинарного взыскания.*

**Ключевые слова:** трудовое право, работник, работодатель, дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок.

#### Ivanova A. Composition of breach of discipline in a labour right

*In the article grounded, that breach of discipline in a labour right it is necessary to examine as illegal guilty non-fulfillment or unproper implementation of labour duties, certain a labour legislation, collective and labour agreements, or exceeding of plenary powers a worker, being in labour legal relationships with a concrete employer, for the feasance of which a labour legislation is foreseen by application of disciplinary penalty.*

**Key words:** labour right, worker, employer, disciplinary responsibility, breach of discipline.