

**Кравцов Данило Маркович**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Останнім часом Верховна Рада України активізувала роботу над доопрацюванням проекту Трудового кодексу України.

Зокрема, Комітетом з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради 15.03.17 р. було розглянуто порівняльну таблицю до проекту Трудового кодексу України – далі пТКУ (законопроект №1658<sup>1</sup>), який готується до другого читання. Повідомляється, що загалом, до законопроекту подано майже 1900 поправок та пропозицій від народних депутатів України<sup>2</sup>.

Особливої уваги робочої групи з розробки проекту, потребують питання дисциплінарної відповідальності працівників, що істотно впливають на ефективність роботи підприємств, установ та організацій, що використовують найману працю, та безпосередньо зачіпають права та інтереси працюючих.

Особливої актуальності зазначене питання набуває в контексті заяви Міністра соціальної політики України, про те, що розгляд проекту Трудового кодексу Верховною Радою має відбутися протягом другого кварталу 2017 року, тобто до завершення поточної сесії парламенту<sup>3</sup>.

Правовому регулюванню дисциплінарної відповідальності в проекті присвячена глава перша книги восьмої. Зазначимо, що авторами проекту ТК України була проведена велика робота, яка докорінно змінила текст чинного КЗпП, адаптувавши його під вимоги міжнародного законодавства та реалії сьогодення.

Разом з тим, окремі положення зазначеної глави, на наш погляд, носять дискусійний характер та потребують доопрацювання:

1. Положення ч.2 ст. 363 пТКУ, встановлює, що роботодавець зобов'язаний зажадати від працівника письмові пояснення стосовно фактів порушення трудових обов'язків; навіть передбачається порядок дій роботодавця, коли працівник давати пояснення відмовився.

Проте, законодавець не регламентує строк для надання таких пояснень. Вбачається, що прогалина в цьому питанні може позбавити працівника права на захист. Цілком природно, коли працівнику, для того, щоб дати пояснення своєї поведінки, потрібно заспокоїти емоції та «зібратися з думками», можливо, порадитись з юристом. *Отже, вважаємо, що в ч. 2 ст. 363 пТКУ слід передбачити, що акт про відмову дати пояснення складається також, якщо працівник не відмовлявся їх надавати, але вони не були надані протягом двох робочих днів.*

2. Вважаємо, що чинна норма ч. 3 ст. 149 КЗпП, яка зобов'язує роботодавця при обранні виду стягнення враховувати ступінь тяжкості вчиненого працівником проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника, має знайти своє відображення в тексті проекту пТКУ. Позбавлення кодексу цих оціночних понять не принесе користі ані суб'єктам трудових правовідносин, ані юрисдикційним органам; адже на наступному етапі – оскарженні застосованого стягнення, суд все одно не має повноважень виправити «помилку» роботодавця та пом'якшити стягнення, посилаючись на ці категорії.

---

<sup>1</sup> Трудовий кодекс України (реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р. доопрацьований) // Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

<sup>2</sup> Інформація щодо положень проекту Трудового кодексу України стосовно заборони дискримінації у сфері праці: 27.03.2017 р. // Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://komspir.rada.gov.ua/fsview/73509.html>

<sup>3</sup> Андрій Рева: Парламент має усі можливості розглянути та ухвалити Трудовий кодекс до кінця поточної сесії: 28.03.2017 р. // Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=249855193](http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=249855193)

Вказівка в законі на зазначені фактори, що підлягають врахуванню роботодавцем перед обранням виду стягнення, дозволить роботодавцю прийняти більш зважене та об'єктивне рішення з урахуванням як обставин та наслідків дисциплінарного проступку, так і інших факторів, що пов'язані з особою працівника.

3. Вважаємо за необхідне, *передбачити в кодексі обставини, що виключають дисциплінарну відповідальність працівника*. До таких обставин мають бути віднесені: непереборна сила, необхідна оборона, крайня необхідність, обґрунтований ризик, фізичний чи психічний примус, виконання наказу чи розпорядження.

4. *Закон має містити обов'язок забезпечення працівнику, при притягненні його до дисциплінарної відповідальності, права на інформацію про сутність вчиненого проступку до прийняття рішення про це роботодавцем*. Зокрема, надання роботодавцем документальних письмових підтверджень фактів порушення працівником трудової дисципліни, дозволить йому не лише знати, що ставиться йому у провину, але й активно цьому протидіяти – реалізувати своє право на самозахист. Ця норма буде сприяти найбільш повній реалізації положень, що закріплені у ст. 110 пТКУ (Надання працівникам можливостей для захисту від незаконного звільнення).

5. В зазначеній главі *необхідно передбачити підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця внаслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків*. Тобто, необхідно або зробити посилання на ст. 92 проекту, адже застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення потребує дотримання особливого порядку вказаного у ст.363 пТКУ, або вказати на такі особливості у гл. 6 книги 2 «Порядок звільнення працівників».

6. Вважаємо, що *ст. 363 пТКУ має містити норму, яка нагадує, про наявність особливостей застосування такого дисциплінарного стягнення як звільнення, до окремих категорій працівників*. Мова йде про наявність узгоджувальних процедур при звільненні з роботи осіб віком до вісімнадцяти років. Норма фактично має відсилати до відповідних положень ст. 107 пТКУ.

Доцільним також вважаємо *встановлення в проекті ТК особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів підприємства*. Погодження їх звільнення з відповідним профспілковим органом мало б сприяти зміцненню гарантій їх професійної діяльності.

7. Вважаємо, що *запровадження у ст. 362 пТКУ нового дисциплінарного стягнення у вигляді зауваження не є доцільним*. За змістом проекту не вбачається критеріїв для розмежування того чи іншого стягнення (крім звільнення) – і зауваження і догана носять виключно організаційний та моральний характер. Більше того, є ідентичними за правовими наслідками.

Більш змістовним та функціональним це стягнення виглядало б у тому разі, якщо у відповідній нормі проекту були б вказані критерії його застосування, а наслідки відрізнялися від наслідків догани (наприклад, за строком дії).

8. Визначення на рівні закону поняття дисциплінарного проступку, безумовно, є позитивним кроком розробників проекту кодексу, але, разом з тим, *вважаємо, що згадка про таку умову дисциплінарної відповідальності, як вина в окремій нормі, без зазначення її у дефініції, не є правильною*. З тексту визначення дисциплінарного проступку прямо не слідує, що вина є невід'ємним елементом складу дисциплінарного проступку, отже, це може викликати проблеми у правозастосуванні згаданих норм.

Справедливість пропозиції підтверджується також повною однодушністю думок фахівців з трудового права з цього приводу.

Підсумовуючи сказане, зазначимо, що викладені пропозиції будуть сприяти законності при забезпеченні на підприємствах, установах та організаціях трудової дисципліни та притягненні працівників до дисциплінарної відповідальності.