

# Тема №8: «Трудова дисципліна!»



## ■ ПЛАН:

- 1. Трудова дисципліна як необхідна умова колективної праці.
- 2. Правові норми, що встановлюють порядок взаємовідносин у трудовому колективі.
- 3. Поняття і види дисциплінарної відповідальності
- 4. Види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до поліцейських.

# Рекомендовані нормативні акти та література:

1. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
4. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 446 с.
5. Островець А.М. Механізм забезпечення зміцнення трудової дисципліни та його елементи. Юридичний науковий електронний журнал. 2017. №3. С. 67-70. URL: [http://lsej.org.ua/3\\_2017/3\\_2017.pdf#page=67](http://lsej.org.ua/3_2017/3_2017.pdf#page=67)
6. Зайцева Ю. Л. Стан нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. Юридична наука. 2020. № 3. С. 469-475.

# 1. Трудова дисципліна як необхідна умова колективної праці.



- Трудова дисципліна – це необхідна умова успішної організації трудового процесу і забезпечення високої продуктивності праці.
- У літературі поняття дисципліни праці як правової категорії розглядається в чотирьох аспектах: як один з основних принципів трудового права; як елемент трудового правовідношення; як інститут трудового права; як фактична поведінка, тобто рівень дотримання усіма працюючими на виробництві дисципліни праці.
- Під **методами забезпечення трудової дисципліни** розуміються передбачені законодавством способи її забезпечення, тобто виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків. Традиційно вважалось, що існують два методи забезпечення трудової дисципліни: заохочення і примус. Однак в умовах ринкових відносин особливого значення набувають економічні та організаційні методи забезпечення дисципліни праці.

- Сутність **економічних методів** полягає у всебічній активізації працівників до праці, створенні умов для справжньої зацікавленості у результатах роботи та розподілі прибутку.
- **Організаційні методи** управління дисципліною праці в Україні в сучасний період все більше характеризуються науковим підходом до організації виробництва загалом. Як відомо, однією із засад розвитку виробництва виступає цілеспрямоване вдосконалення його організації.
- Під **трудовою дисципліною розуміють** – сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи у праці.
- **Методи забезпечення трудової дисципліни** – це передбачені законодавством способи виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків.

- У КЗпП України передбачено **три методи** забезпечення трудової дисципліни:
  - а) **переконавання і виховання**. Метод переконавання і виховання – це спосіб виховного впливу на працівника шляхом переконавання. Працівник повинен мати тверді погляди, що полягають в усвідомленні необхідності дотримуватись приписів правових норм, котрі визначають внутрішній трудовий розпорядок, організовувати свою поведінку і поведінку працюючих поряд відповідно до цих норм без будь-якого впливу чи примусу зі сторони.
  - б) **Заохочення**. За результатами позитивної оцінки до працівника може застосовуватися заохочення. У правових нормах встановлено систему стимулювання праці: види заохочень, підстави для заохочення і порядок їх застосування.
- Заохочення за видами поділяють на: **моральні й матеріальні**, на **індивідуальні та колективні**.

- в) **Покарання**. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.
- Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.
- Спеціальні види дисциплінарних стягнень передбачені Законами України «Про державну службу» (ч. 1 ст. 66), «Про прокуратуру» (ч. 1 ст. 49), «Про судоустрій і статус суддів» (ч. 1 ст. 109) тощо.
- Отже, дисциплінарні стягнення в Україні встановлюються відповідно до закону, а їх перелік є вичерпним. Тому роботодавці не мають права безпідставно його розширювати і самостійно запроваджувати нові види стягнень до працівників, наприклад, штраф.



2. Правові норми, що встановлюють порядок взаємовідносин у трудовому колективі.



- **Внутрішній трудовий розпорядок** – це порядок поведінки та взаємодії між працівниками на конкретному підприємстві, організації у процесі здійснення трудової діяльності.
- Всі нормативно-правові акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, поділяються на дві групи:
  - а) **норми загального значення** (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку та ін.);
  - Правила внутрішнього трудового розпорядку поділяються на три види: **типові, галузеві й локальні**.

**Чинні Типові правила** внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, організацій було затверджено у 1984 році Постановою Держкомпраці № 213. Це нормативний акт загальної дії, в якому сформульовані положення, що визначають трудовий розпорядок на підприємстві.

**Галузеві правила** внутрішнього трудового розпорядку затверджуються міністерствами і відомствами за погодженням з відповідними профспілковими органами. У цих актах враховується специфіка галузі щодо режиму праці й відпочинку, обов'язків працівників.

**Локальні** – визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку на конкретному підприємстві, організації, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету.

- б) **Норми спеціального призначення**, які враховують специфіку окремих галузей господарства, а також особливості праці певних категорій працівників (галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку; статuti про дисципліну; положення про дисципліну окремих категорій працівників та ін.).
- Особливістю статутів і положень про дисципліну праці є те, що вони поширюються тільки на певні, вказані категорії працівників відповідної галузі.
- Крім того, є особливості в змісті обов'язків працівників, які підпадають під дію статутів і положень, у складі дисциплінарного правопорушення і дисциплінарних стягнень, ці працівники можуть нести дисциплінарну відповідальність і за проступки, які не випливають з неналежного виконання їхніх трудових обов'язків.

Права й обов'язки сторін трудового договору становлять основу його змісту і визначаються як безпосередньо в договорі, так і законодавством на рівні централізованих і локальних норм.

До **основних трудових обов'язків працівників** належать: працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 КЗпП України).

**Спеціальні обов'язки**, в яких відображається специфіка виробництва конкретного підприємства або конкретної трудової функції, встановлюються нормативними актами (статутами про дисципліну; статутами підприємств; локальними актами про правовий статус окремих підрозділів, посадових осіб; наказами і розпорядженнями).

**Обов'язки роботодавця** полягають у правильній організації праці працівників, створенні умов для зростання продуктивності праці, забезпеченні трудової і виробничої дисципліни, неухильному дотримуванні законодавства про працю і правил охорони праці, уважному ставленні до потреб і запитів працівників, поліпшенні умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП України).

# 3. Поняття і види дисциплінарної відповідальності



- Трудове право передбачає два види відповідальності: **дисциплінарну і матеріальну.**
- **Дисциплінарна відповідальність** – це обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків.
- Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок.
- **Дисциплінарний проступок** – це протиправна дія чи бездіяльність працівника, що порушує встановлений на підприємстві, в установі, організації внутрішній трудовий розпорядок.

- Дисциплінарний проступок, як і будь-яке інше правопорушення, може бути охарактеризований як сукупність таких елементів його складу:
  - суб'єкт,
  - суб'єктивна сторона,
  - об'єкт,
  - об'єктивна сторона.
- **Суб'єктом** дисциплінарного проступку є фізична осудна особа, яка перебуває в трудових правовідносинах (працівник) і вчинила дисциплінарний проступок.
- Розрізняють загальний та спеціальний суб'єкт. На першого поширюються загальні норми про дисципліну (КЗпП України, правила внутрішнього трудового розпорядку тощо), а на другого – спеціальні (закони, статuti, положення про дисципліну окремих категорій працівників).



- Трудова праводієздатність за загальним правилом настає з 16 років, у певних випадках – з 15 років, а учнів – з 14 років (ст. 188 КЗпП). Всі неповнолітні мають рівні права і обов'язки в трудових правовідносинах з повнолітніми. До дисциплінарної відповідальності працівник може притягатися з моменту, коли він за віком досяг трудової праводієздатності й уклав трудовий договір з роботодавцем. У трудовому праві відповідальність має тільки особистий характер, на відміну від цивільного права, де майнову відповідальність за неповнолітніх до 14 років несуть батьки, опікуни, а з 14 до 18 років неповнолітні самі несуть майнову відповідальність за шкоду, яку вони заподіяли, проте, якщо вони не мають заробітку чи майна, до відповідальності залучаються їх батьки або опікуни.
- А **спеціальним суб'єктом** дисциплінарного проступку є фізична осудна особа, яка перебуває в трудових правовідносинах (працівник) та вчинила дисциплінарний проступок, суб'єктом якого може бути лише певна особа.
- **Об'єктом** дисциплінарного проступку є внутрішній трудовий розпорядок, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки.

- **Суб'єктивною стороною** дисциплінарного проступку є вина, тобто психічне ставлення працівника до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності. Умисел передбачає, що працівник усвідомлював протиправний характер своєї поведінки (дії або бездіяльності), передбачав її шкідливі наслідки і бажав їх настання або свідомо припускав їх настання. Необережність передбачає, що працівник усвідомлював протиправність своєї поведінки (дії або бездіяльності), передбачав її шкідливі наслідки, проте легковажно розраховував на їх відвернення, або не передбачав, хоча і повинен був і міг їх передбачити.
- **Об'єктивна сторона** дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків і причинного зв'язку між ними. Протиправною є дія або бездіяльність працівника, що порушує вимоги законодавства про працю, локальних актів наказів або розпоряджень роботодавця, що встановлюють трудові обов'язки працівника.

- **Загальна дисциплінарна відповідальність** настає на підставі норм КЗпП України і правил внутрішнього трудового розпорядку. Її суб'єктами є всі особи, окрім тих, на яких не поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність.
- **Спеціальна дисциплінарна відповідальність** – відповідальність, передбачена для окремих категорій працівників спеціальним законодавством, а також статутами та положеннями про дисципліну.
- Спеціальним суб'єктом відповідальності в даному випадку є працівник, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами — статутами, положеннями, законами (Статут про дисципліну працівників зв'язку, Дисциплінарний статут прокуратури та інші).

## Особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності:

- а) чітко окреслене коло дисциплінарних проступків.
- б) Коло осіб, на яких вона поширюється.
- в) види дисциплінарних стягнень.
- г) коло осіб і органів, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення.
- г) порядок застосування стягнень.
- д) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень.

## 4. Види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до поліцейських



Норми загального трудового права встановлюють всього два ключові різновиди дисциплінарних стягнень: догану та звільнення. В той же час, положення ст. 147 КЗпП України зауважують, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Відповідно до наведених загальних положень допускається встановлення додаткових дисциплінарних стягнень у спеціальному законодавстві про працю, тобто, нормативно-правових актах, що регламентують працю окремих категорій працівників.

Для працівників Національної поліції України, таким актом є Закон України «**Про Дисциплінарний статут Національної поліції України**» від 15.03.2018 № 2337-VIII відповідно до статей якого, до поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: **1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції.**

Найпершим дисциплінарним стягненням в сфері діяльності поліції є **зауваження**, яке не має аналогу у загальнотрудовій сфері.

Зауваження є найбільш незначним різновидом дисциплінарного стягнення, що застосовується до працівників поліції.

Зокрема, згідно із положеннями Дисциплінарного статусу Національної поліції України від 15.03.2018 № 2337-VIII, строк його негативної дії на поліцейського є досить коротким – два місяці. Тобто, воно є здебільшого превентивним заходом дисциплінарного впливу на працівника поліції за вчинення ним незначного дисциплінарного проступку, який викликає незначні негативні наслідки.

Наступні два різновиди дисциплінарних стягнень, **догана** та **сувора догана**, несуть в собі більш інтенсивний вплив на поліцейського. На відміну від зауваження, строк дії догани становить три місяці, а суворої догани – чотири. Окрім того, можна виділити деякі сутнісні особливості цих різновидів стягнень. Можна сказати, що догана – це вид дисциплінарного стягнення, який є санкцією особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці та засудженні поведінки працівника. Догана може бути застосована за будь-який дисциплінарний проступок.

Третім видом дисциплінарного стягнення, що застосовується до працівників поліції є **попередження про неповну службу невідповідність**. Останнє є формою юридичної реакції керівництва органу чи підрозділу поліції на прояв грубої та шкідливої, протиправної некомпетентності поліцейського, проявленою ним в ситуації за якої нанесено або потенційно могло бути нанесено шкоду охоронюваним суспільним інтересам та порушено правила та вимоги службової дисципліни. Таким чином, це досить суворе дисциплінарне стягнення, яке показує невідповідність поліцейського займаній посаді, відсутність в нього відповідних навичок та знань для виконання визначних трудових функцій якісно. Вагомість цього стягнення також показує строк його застосування, який дорівнює шести місяцям.

В той же час, наведені різновиди дисциплінарних стягнень, хоча і викликають негативні наслідки для трудово-правового статусу поліцейських, кардинально не змінюють його. Всі вони, скоріш, показують той чи інший рівень дисциплінарного осуду дій поліцейського, на відміну від останніх трьох видів стягнень, котрі мають особливий результат.



Пониження у спеціальному званні на один ступінь діє протягом року після накладення стягнення на поліцейського. Проте, цей аспект є не самим негативним наслідком, який несе вказане дисциплінарне стягнення, адже воно має прямий вплив на трудовий статус працівника.

Варто відмітити, що спеціальне звання є важливим елементом службової кар'єри поліцейського. Спеціальні звання присвоюють в порядку передбаченому законодавством як чергові, або первинні. Крім того, згідно з Наказом МВС «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських» від 06.04.2016 № 260 спеціальне звання поліцейського впливає на розмір його грошового забезпечення.

Відповідно до вище викладеного, пониження у спеціальному званні на один ступінь забезпечує не тільки формалізований осуд протиправних дій або бездіяльності поліцейського, які становлять склад дисциплінарного проступку, але й обмежують його трудовий статус, шляхом: – по-перше, присвоєння останньому звання, яке фактично не відповідає строку вислуги поліцейського; – по-друге, обмеження його грошового забезпечення, адже нижче спеціальне звання передбачає нижчий оклад за таке звання, що входить до структури оплати праці поліцейських.

Також досить тяжким, за своїми юридичними наслідками, стягненням є звільнення поліцейського з посади. Дане дисциплінарне стягнення веде до істотної зміни умов його праці та фактичне вивільнення від виконання ряду визначених посадою трудових функцій та обов'язків. Водночас, звільнення з посади не розриває трудових правовідносин між поліцейським та Національною поліцією України безпосередньо та не припиняє його трудову діяльність в органах та підрозділах поліції.

Звільнення поліцейського з однієї посади не заважає йому бути призначеним на іншу у порядку визначеному законодавством. В той же час, закінчення строку дії дисциплінарного стягнення у виді звільнення з посади не дає поліцейському права бути поновленим на посаді, з якої він був звільнений за порушення дисципліни.

Найбільш тяжким видом дисциплінарного стягнення, що застосовуються на сьогоднішній день до працівників поліції є звільнення зі служби в поліції.

Таким чином, звільнення в цілому та, як дисциплінарне стягнення, виражається у повному припиненні трудових відносин між відповідним працівником поліції та Національною поліцією України. На відміну від звільнення з посади, яке передбачає втрату поліцейським частини свого функціоналу, припинення трудових відносин веде до втрати особою статусу поліцейського в цілому. Окрім того, поліцейський, звільнений з поліції за вчинення дисциплінарного проступку, не може бути прийнятий на службу до поліції протягом трьох років з дня виконання наказу про звільнення.

