

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

Григоренко Анна Володимирівна

УДК 449.22:331.108.644.7

**ДИСЦИПЛІНАРНЕ ЗВІЛЬНЕННЯ ЯК ВИД ДИСЦИПЛІНАРНОГО
СТЯГНЕННЯ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

АВТОРЕФЕРАТ

роботи на здобуття освітнього ступеня «Магістр»
спеціальність 081 «Право»

Науковий керівник: к.ю.н., доцент
Валецька О.В.

Рецензент: к.ю.н, доцент Лісна І.С.

Миколаїв – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У сучасній науковій літературі практично не досліджений інститут дисциплінарної відповідальності за Трудовим кодексом, зокрема, не проаналізовано норми відповідного проекту у порівнянні зі статтями чинного Кодексу законів про працю України, не з'ясований механізм застосування дисциплінарного звільнення спеціальних суб'єктів. Хоча для розуміння якості запропонованих законодавцем норм, зокрема й нововведень, таке зіставлення вважаємо вкрай необхідним.

На даний час правове забезпечення інституту дисциплінарної відповідальності, а саме дисциплінарного звільнення потребує більш детального дослідження.

Доцільність наукової розробки перебуває в постійному оновленні і розвитку. Чинний Кодекс законів про працю, прийнятий ще 10 грудня 1971, багаторазово змінювався, нещодавно був зареєстрований у Верховній Раді України Законопроект Трудового кодексу № 1658 від 27 грудня 2014 року. Головне завдання, поставлене перед новим Трудовим кодексом України, полягає у переході до трудового законодавства європейського зразка, тому знаковим у цьому контексті є сприяння фахівців Міжнародної організації праці у розробленні нового кодифікованого акта. Обговорення майбутніх змін відбувається в різноманітних ЗМІ. Особливу цікавість у суспільства викликає інститут дисциплінарної відповідальності, який не обійшли нововведення. Актуальність вибраної проблематики не піддається сумнівам, оскільки інститут дисциплінарної відповідальності займає важливе місце у трудовому праві. Тому порівняння чинних сьогодні норм та норм, які мають їх замінити, зумовлює підвищений інтерес громадськості.

Ступінь наукової розробки. Дослідженням проблематики дисциплінарної відповідальності займалися О.Т. Барабаш, Н.М. Вапнярчук, А.В. Венедіктов, Д.Є. Кутоманов, В.Е. Теліпко, Л.Ю. Прогонюк, Є.С. Промський, Н.М. Хуторян та інші вчені.

Стадії застосування дисциплінарної відповідальності частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як: Д.В. Журавльов, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутоманов, С.С.Лукаш, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський.

Однак у зв'язку з тим, що проект Трудового кодексу України відносно нещодавно став предметом наукового пізнання, великої кількості наукових робіт з вибраної авторами статті проблематики ще не напрацьовано.

Проблемам, пов'язаним з дисциплінарною відповідальністю державних службовців, присвячували свої публікації такі відомі вчені, як О.Т. Барабаш, М.І. Іншин, І.О. Картузова, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, С.В. Подкопаєв, О.І. Процевський та ін. Актуальні питання притягнення суддів та прокурорів до дисциплінарної відповідальності досліджували такі вчені, як С.В. Подкопаєв, М.О. Материнко, В.М. Василенко, А.В. Пшонка, Х.І. Кухарчук, Л.Є. Виноградова. Проте, незважаючи на достатньо велику кількість змістовних наукових праць, написаних у минулі роки можемо стверджувати, ще й дотепер у вітчизняному правознавстві бракує загальноновизнаної концепції правового забезпечення внутрішнього трудового розпорядку в органах державної служби, немає єдиних принципів і методів забезпечення службової дисципліни. Саме це й обумовлює вибір теми даного дослідження.

Мета і завдання дослідження. Мета полягає в тому, щоб з урахуванням розробок юридичної науки, вимог чинного законодавства та правозастосовної практики розробити теоретичні положення щодо дисциплінарного звільнення, дослідити дисциплінарне стягнення та порядок застосування крізь призму соціальних відносин, напрацювати конкретні наукові пропозиції й практичні рекомендації, спрямовані на вдосконалення відповідного законодавства.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати наступні *завдання*:

– визначити поняття «дисциплінарного стягнення» і розкрити його зміст;

- проаналізувати стадії застосування дисциплінарного стягнення в умовах сьогодення;
- визначити підстави й умови дисциплінарного звільнення та органи, що уповноважені на ініціювання та розгляд дисциплінарного звільнення;
- проаналізувати судову практику щодо неоднозначного застосування норм;
- встановити особливості застосування дисциплінарного звільнення суддів;
- охарактеризувати процедуру дисциплінарного звільнення прокурорів;
- проаналізувати правове регулювання застосування дисциплінарного звільнення державних службовців.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають між працівником і роботодавцем при розірванні трудового договору.

Предметом дослідження є правове регулювання дисциплінарних звільнень як виду дисциплінарного стягнення у трудових відносинах.

Методи дослідження. Під час наукового дослідження використовувались загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. За допомогою діалектичного методу розглянуто проблему дисциплінарного звільнення як виду дисциплінарного стягнення у трудових відносинах, у розвитку та взаємозв'язку з іншими елементами механізму правового регулювання суспільних відносин (підрозділ 1.2; 2.1). Метод тлумачення надав змогу проаналізувати зміст поняття працівник, дисциплінарне звільнення, стягнення та дисциплінарного проступку (підрозділ 1.1; 1.2; 2.1). Метод аналізу та синтезу застосовано під час дослідження видів дисциплінарних стягнень та видів дисциплінарної відповідальності (підрозділ 1.1; 2.1). Використання формально-догматичного дозволило виявити недосконалість, багатозначність та суперечливість нормативно-правової бази у сфері дисциплінарного звільнення як виду дисциплінарного стягнення у трудових відносинах (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2; розділ 3). При формулюванні нових правових норм та вдосконаленні існуючих, за допомогою яких пропонується внести зміни до чинного законодавства

України, використовувався формально-юридичний метод (підрозділи 2.1; 2.2). статистичний з метою визначення результативності.

Практичне значення отриманих результатів. Пропозиції та висновки, отримані в результаті дослідження, можуть бути використані при подальшому розширенні та поглибленні наукових розробок теоретичних і практичних проблем правового регулювання дисциплінарного звільнення, та у процесі підготовки нових і вдосконаленні чинних законодавчих актів та можливість використання розробок при застосуванні безпосередньо дисциплінарного звільнення як роботодавцю так і працівнику.

Апробація результатів магістерської роботи. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції дисертаційного дослідження доповідалися на науково-практичній конференції: Студентські наукові студії: матеріали XXI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Університетська молодь для сталого майбуття України (Миколаїв, 2018).

Публікації. Результати магістерського дослідження були опубліковані у вигляді статті у виданнях, включених до переліку фахових видань ВАК України з юридичних наук.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів (восьми підрозділів), висновків та списку використаної літератури. Кількість сторінок – 109. Кількість використаних джерел – 114.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження. Характеризується стан її наукової розробки, визначаються мета, основні завдання, об'єкт, предмет, методологічні засади дослідження. Вказується ступінь апробації результатів дослідження та наявність публікацій за темою.

Розділ 1 «Теоретичний аспект дисциплінарних стягнень» складається з двох підрозділів. У ньому досліджуються поняття дисциплінарного стягнення, види та загальний порядок застосування досліджуються поняття

дисциплінарного стягнення. У підрозділі 1.1. «Поняття та види дисциплінарного стягнення» визначено, поняття «дисциплінарного стягнення», оскільки в чинному КЗпП та в Проекті Трудового Кодексу відсутнє дане визначення. Пропонується визначення «дисциплінарного стягнення» та «трудої дисципліни», та проаналізовано наукові роботи науковців. У підрозділі 1.2. «Загальний порядок застосування дисциплінарних стягнень» досліджуються особливості застосування дисциплінарних стягнень, основні норми, які застосовуються до дисциплінарного стягнення, визначається обов'язковість вини через призму судової практики, досліджується правове регулювання пояснень порушника трудової дисципліни.

Розділ 2 «Правова природа дисциплінарного звільнення» складається з двох підрозділів та присвячений аналізу підстав та умов застосування дисциплінарного звільнення та аналізу судової практики. У підрозділі 2.1. «Поняття, підстави та умови застосування дисциплінарного звільнення як виду дисциплінарних стягнень» на основі аналізу законодавства України та наукових праць вчених запропоноване власне визначення понять «працівник» та «звільнення працівника». Визначено коло посадових осіб, які наділені за законом дисциплінарною владою. Більш детально розглянуто процедуру дисциплінарного звільнення та підстави для розірвання трудового договору з працівником. У підрозділі 2.2. «Аналіз судової практики у справах про дисциплінарне звільнення» досліджується аналіз судової практики, особливу увагу приділено нормам: про невиконання роботодавцем обов'язку отримати письмові пояснення від працівника, невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку вимагати письмове пояснення від працівника, звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни.

Розділ 3 «Правове регулювання дисциплінарного звільнення окремих категорій працівників» складається з трьох підрозділів та присвячений розгляду дисциплінарного звільнення суддів, прокурорів та

державних службовців. У підрозділі 3.1. «Дисциплінарне звільнення суддів» досліджено визначення дисциплінарного проступку, основні підстави застосування дисциплінарного звільнення. Розглянуто такі визначення як «істотний дисциплінарний проступок» і «грубого нехтування обов'язками судді, що є несумісними зі статусом судді або виявляє його невідповідність займаній посаді», що мають важливе значення у застосуванні дисциплінарного звільнення. У підрозділі 3.2. «Правове регулювання дисциплінарного звільнення прокурора» визначено, основні риси процедури притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності, визначили базові принципи та стадії дисциплінарного провадження. Досліджується розмежування фактичної підстави дисциплінарної відповідальності прокурорських працівників (вчинення дисциплінарного проступку) і професійної помилки. Запропоновано перспективи удосконалення дисциплінарної відповідальності прокурора. У підрозділі 3.3. «Правове регулювання дисциплінарного звільнення державного службовця» досліджується визначення поняття дисциплінарного проступку державного службовця та його ознак, видів дисциплінарного стягнення. Зі змісту норм Закону визначено стадії дисциплінарного провадження. Проаналізовано, що дисциплінарне стягнення повинно відповідати ступеню тяжкості вчиненого проступку та вини державного службовця. Удосконалено процесуальний порядок притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності

ВИСНОВКИ

На основі проведеного наукового дослідження та поставлених завдань зроблені наступні висновки:

1. Визначено, поняття «дисциплінарного стягнення», оскільки в чинному КЗпП та в Проекті Трудового Кодексу відсутнє дане визначення, проаналізувавши наукові роботи науковців, запропоноване таке визначення, «дисциплінарне стягнення - це спосіб реагування роботодавця, який передбачений виключно законами, що застосовується до працівника за винне, протиправне невиконання або неналежне виконання ним покладених на нього трудових обов'язків, що виявляється в негативних наслідках для працівника, яке застосовується уповноваженим на те особою. На нашу думку при застосуванні дисциплінарного стягнення обов'язково повинна бути виконана «мета дисциплінарного стягнення» – тобто, негативні наслідки, що попереджують майбутні порушення та виховують працівника-порушника щодо свідомого ставлення до своїх трудових обов'язків та стимулювання працівників до високих досягнень у трудовій діяльності.

2. Запропоновано такий порядок застосування дисциплінарного стягнення: виявлення дисциплінарного проступку, застосування дисциплінарного стягнення, порядок застосування догани, застосування звільнення як дисциплінарного стягнення, порядок оскарження та зняття дисциплінарного стягнення. Встановлення проступку не пізніше шести місяців з дня його вчинення та одного місяця з дня його виявлення роботодавцем. На нашу думку треба скоротити строки виявлення та встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку з шести до трьох місяців з моменту вчинення. Пояснення порушника фіксує як факт вчинення конкретним працівником дисциплінарного проступку, так і факт відмови надання ним письмового пояснення. Недотримання роботодавцем обов'язку затребувати від порушника пояснення порушує його право на захист і тягне за собою нікчемність юрисдикційних актів про застосування дисциплінарних

санкцій. Наслідки порушення цього обов'язку особливо яскраво виявляються тоді, коли працівник звертається до суду. Наказ, який видається потребує ознайомлення під розписку в триденний строк, вважаємо за доцільним змінити формулювання виразу на «під підпис» замість «під розписку», оскільки розписка – це окремий документ.

3. Визначено підстави й умови дисциплінарного звільнення в умовах сьогодення, як захід дисциплінарного стягнення – це розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі пунктів 3, 4, 7, 8, статті 40 КЗпП. Мають бути дотримані правила і порядок накладення дисциплінарних стягнень, при обранні виду стягнення (зокрема звільнення) має бути враховано: ступінь тяжкості вчиненого проступку, заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередня робота працівника; до працівника за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Важливим є те, хто має повноваження на видання наказу про дисциплінарне стягнення, та вимагання пояснень, тому ми вважаємо, статтю ТК України слід викласти в такій редакції: «дисциплінарні стягнення застосовуються органом (особою), якому надано право укладення трудового договору до працівника або особою, що ним належно уповноважена». Отже, єдиними причинами дисциплінарного звільнення є: систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, прогулу, появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, вчиненням за місцем роботи розкрадання та одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником установи, організації, його заступниками, головним бухгалтером установи, організації, його заступниками.

4. Узагальнено судову практику щодо неоднозначного застосування норм дисциплінарного звільнення, що дозволяє зробити такі висновки: сам по собі факт неотримання письмових пояснень за відсутності даних про поважність причин вчинення проступку не може бути підставою для визнання рішення про застосування дисциплінарного стягнення незаконним,

не може вважатися порушенням трудової дисципліни невиконання обов'язків, які виходять за межі трудових або не впливають із трудового договору, звільнення з роботи керівників комунальних закладів, а також застосування до них дисциплінарних стягнень може здійснюватися за наказами голів обласних рад, у випадках якщо працівник виконував управлінські функції та/або входив до виконавчого органу юридичної особи роботодавця, то, у разі дотримання передбаченої законом процедури, скасування судами рішення про звільнення такого працівника чи притягнення його до дисциплінарної відповідальності є малоімовірним.

5. Проаналізовано особливості застосування дисциплінарного звільнення суддів, по-перше процедура звільнення судді з посади має характер конституційної процедури, по-друге існує лише дві підстави подання про звільнення судді з посади - вчинення суддею істотного дисциплінарного проступку, грубого чи систематичного нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді та порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження майна. Запропоновано визначення «дисциплінарного проступку» – вчинення винного, протиправного порушення службових обов'язків, тобто порушення суддівської дисципліни також вчинення будь-яких неетичних діянь, що порочать звання судді і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності або необережне порушення суддею службової дисципліни. Потребує удосконалення деякі норми, щодо строків здійснення попередньої перевірки дисциплінарних скарг та вирішення палатами питання про відкриття проваджень за скаргами у своєму регламенті та публікувати усі рішення ВРП за результатами розгляду дисциплінарних скарг у форматі відкритих даних, вести відеозапис та онлайн-трансляцію усіх засідань дисциплінарних палат, не обмежувати скаржників у праві на апеляційне оскарження рішень дисциплінарних палат завжди надавати його, а щодо порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження

майна, то дана норма взагалі немає процедури застосування, тому є потреба у її розробці.

6. Обґрунтовано дисциплінарне звільнення прокурора у зв'язку з відсутністю чіткого переліку підстав застосування дисциплінарної відповідальності; наявністю складного механізму застосування дисциплінарної відповідальності; відсутністю належного та доступного законодавчого регулювання питань дисциплінарної відповідальності; відсутністю належного державного нагляду (контролю) з питань дисциплінарної відповідальності; відсутністю належного державного нагляду та громадського контролю з питань дисциплінарної відповідальності тощо. Пропонуємо визначення «дисциплінарного проступку прокурора» як винне, протиправне порушення службових обов'язків, або вчинення проступку що виражається в порушенні вимог Конституції і законів України, а також загальновизнаних моральних вимог, така протиправна діяльність підриває авторитет прокуратури завдає шкоду інтересам держави і суспільства, порочить службовця як працівника прокуратури.

7. До особливостей процедури застосування дисциплінарного звільнення державного службовця, ми визначили такі стадії: 1) підготовку та вручення детального письмового повідомлення порушникові про претензії до нього з боку роботодавця; 2) проведення слухань службовою комісією; 3) оголошення розпорядження про спосіб службового впливу, про завдану державному органу шкоду, строк усунення порушення, спосіб та термін впливу на порушника, наслідки повторного порушення та строк оскарження рішення керівника державної служби. Повноваженнями щодо визначення виду стягнення і врахування, зокрема, обставин, що пом'якшують чи обтяжують дисциплінарний проступок, наділена виключно дисциплінарна комісія відповідно до Закону, який не надає права суб'єкту призначення застосовувати до державного службовця інший вид дисциплінарного стягнення, ніж той, що рекомендований дисциплінарною комісією. Щодо гарантій прав державних службовців під час застосування дисциплінарного

стягнення то вони однакові з гарантіями що мають працівники по КЗпП. Виокремлено чотири групи дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців: 1) стягнення морально-правового характеру: зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну службову відповідність, позбавлення особливого нагрудного знака; 2) стягнення, які тимчасово обмежують свободу пересування або призводять до позбавлення певних благ (зокрема матеріальних): штраф, призначення поза чергою в наряд, на роботу або в наряд по службі; арешт з наглядом на гауптвахті до 10 (7) діб; 3) стягнення, що стосуються кар'єрного зростання особи, яка вчинила дисциплінарний проступок: затримка в присвоєнні чергового рангу (звання) або в призначенні на вищу посаду; пониження кваліфікаційного класу; зниження класного чину; пониження в посаді; пониження у званні; позбавлення звання; 4) стягнення, які припиняють перебування особи на державній службі: звільнення зі служби (з позбавленням класного чину); звільнення з посади.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

1. Григоренко А.В. Актуальність запровадження штрафу як виду дисциплінарного стягнення. Студентські наукові студії: матеріали XXI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Університетська молодь для сталого майбуття України» (Миколаїв, 17-18 листопада 2018 року). Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019.

АНОТАЦІЇ

Григоренко А.В. Дисциплінарне звільнення як вид дисциплінарного стягнення у трудових відносинах. – Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр» за спеціальністю 081 «Право» - Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2019.

Законодавство України перебуває в постійному оновленні і розвитку. Актуальність вибраної проблематики не піддається сумнівам, оскільки інститут дисциплінарної відповідальності займає важливе місце у трудовому праві, особливо при прийнятті нового Трудового кодексу. Тому порівняння чинних сьогодні норм та норм, які мають їх замінити, зумовлює дослідити даний інститут. Метою даної роботи є дослідження дисциплінарне стягнення та порядок застосування дисциплінарного звільнення, розробити конкретні наукові пропозиції й практичні рекомендації, спрямовані на вдосконалення відповідного законодавства.

Ключові слова: дисциплінарне стягнення, дисциплінарне звільнення, працівник, пояснення, звільнення, трудова дисципліна, дисциплінарне провадження, дисциплінарний проступок.

Grigorenko A.V. Discipline is a kind of disciplinary constraint in working life. - Robots on the health of the stage «Magistr» for the specialty 081 «Law» - Black Sea National University of Peter the Great Mogili, Mykolaiv, 2019.

Legislation of Ukraine is in place in constant updating and development. The relevance of the selected problematic is not suited to sums, only the institute of disciplinary districts of the loan is important to the labor law, especially with the adoption of the new Labor Code. Tomorrow is full of normal norms and norms, a kind of substitute, predetermines the study of this institute. The purpose of this work is to investigate discipline stressing the order of disciplinary competition, develop specific recommendations recommended by practical recommendations, hidden in accordance with the laws and regulations.

Key words: disciplinary punishment, disciplinary dismissal, employee, explanation, dismissal, labor discipline, disciplinary proceedings, disciplinary offense.