

ПРАВА ПРАЦІВНИКА ПРИ ПРИТЯГНЕННІ ЙОГО ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Світлана Володимирівна ТУБОЛЬЦЕВА,

адвокат

Трудове право як самостійна галузь права сформувалася насамперед на ґрунті необхідності утворити систему важелів, засобів та способів захисту прав працівників, створити для них сукупність забезпечених силою державного примусу гарантій у сфері трудових відносин. Саме тому права працівника у сфері трудових відносин є цілісним та провідним інститутом досліджуваної галузі права. В той же час, їх виокремлення і висвітлення є одним із найважливіших наукових завдань під час дослідження будь-якого іншого окремого її інституту, в тому числі, інституту дисциплінарної відповідальності.

Аналізуючи чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), а насамперед статтю 2 [1], яка визначає основні трудові права працівників, варто зауважити, що вони належать працівнику і під час притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Працівник наділений усім спектром наявних загальних трудових прав, серед яких «право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів». В той же час, спеціальні права працівника, які додатково характеризують його правовий статус саме під час притягнення його до дисциплінарної відповідальності, системно не визначені у зазначеному кодифікованому акті.

Тому доцільно сформулювати перелік спеціальних трудових прав, які належать працівнику під час притягнення його до дисциплінарної відповідальності, піддаючи системному аналізу чинне трудове законодавство. Такі права, на наш погляд, насамперед нерозривно пов'язані із змістом та особливостями самої процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Відповідно до КЗпП України, у розділі X врегульовано питання трудової дисципліни. В той же час,

вичерпно, чітко та системно права працівника під час притягнення його до дисциплінарної відповідальності не визначено. Поодинокі в окремих статтях окреслені розділу закріплюється не саме право працівника, а передумови для необхідності його закріплення. Зокрема, аналізуючи розділ X КЗпП України, приходимо до висновку про те, що під час притягнення до дисциплінарної відповідальності працівник наділений наступними правами:

1) право надавати свої пояснення та доводи у ході притягнення до дисциплінарної відповідальності. Таке право прослідковується зі змісту ч. 1 ст. 149 КЗпП України, відповідно до якої визначено, що «до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення» [1]. Слід звернути увагу на певну нерелевантність такого формулювання, оскільки воно визначене як обов'язок роботодавця, і обов'язок працівника, та закріплює уже констатацію того, що працівник є порушником. Відповідно до вимог часу, наведене формулювання повинне враховувати сучасні тенденції розвитку правової системи, та зокрема, визначатися як те, що роботодавець під час розгляду справи про дисциплінарне правопорушення та накладення дисциплінарного стягнення зобов'язаний забезпечити працівнику належну процедуру розгляду такої справи, в тому числі, і право працівника надавати свої пояснення та доводи;

2) право на всебічне врахування всіх обставин вчиненого ним дисциплінарного правопорушення, а також його характеристик як працівника, його досягнень в роботі при визначенні виду стягнення. Таке право прослідковується зі змісту ч.3 ст. 149 КЗпП України, відповідно до якої визначено, що «при обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника» [1]. На наш погляд, зазначене відповідає принципу індивідуалізації покарання та його співмірності характеру і тяжкості вчиненого правопорушення;

3) право на офіційність та гласність застосування дисциплінарного стягнення. Про існування такого права можна зробити висновок з норм ч. 4 ст. 149 КЗпП України, за якою «стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку» [1]. Вважаємо, що таке положення та відповідне право слід розуміти більш широко та в контексті того,

що усі матеріали притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності повинні бути відкритими для ознайомлення працівником, жодне накладення дисциплінарного стягнення на працівника не може відбуватися без відповідного оголошення наказу, чи на підставі таємних документів чи без відома працівника. Більше того, таке положення доцільно більш детально розвинути у контексті визначення чіткої та стадійної процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності на рівні кодексу, визначення принципів дисциплінарного провадження;

4) право на оскарження дисциплінарного стягнення, яке прямо визначене у ст. 150 КЗпП України, згідно з якою дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником до комісії по трудових спорах чи до місцевого загального суду;

5) право на зняття дисциплінарного стягнення за дотримання визначених законодавством умов та трудової дисципліни (ст. 151 КЗпП України).

В цілому підсумовуючи правове регулювання переліку прав працівника під час притягнення його до дисциплінарної відповідальності за КЗпП України варто відзначити його невідповідність сучасним викликам, вимогам розвитку трудових відносин. Поряд з тим, зауважимо, що сьогодні більш ефективно врегульовані права працівника під час притягнення його до дисциплінарної відповідальності відповідно до спеціального законодавства стосовно окремих категорій працівників, зокрема, тих, які несуть дисциплінарну відповідальність згідно із статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну. Показовим у цьому контексті є правове регулювання прав державних службовців, а також поліцейських під час притягнення їх до дисциплінарної відповідальності.

Зокрема, відповідно до статті 18 Закону України від 15.03.2018 №2337-VIII «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», «під час проведення службового розслідування поліцейський має право на захист, що полягає в наданні йому можливості надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій. Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має право: 1) надавати пояснення, подавати відповідні документи та матеріали, що стосуються обставин, які досліджуються; 2) подавати клопотання про отримання і залучення до матеріалів розслідування нових документів, отримання додаткових пояснень від осіб, які мають відношення до справи; 3) ознайомлюватися з

матеріалами, зібраними під час проведення службового розслідування, робити їх копії за допомогою технічних засобів; 4) подавати скарги на дії осіб, які проводять службове розслідування; 5) користуватися правничою допомогою. Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має право відмовитися від надання пояснень» [2].

Доволі якісно врегульовано інститут спеціальних трудових прав державних службовців, під час притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. Відповідно до Закону України від 10.12.2015 №889-VIII «Про державну службу», врегульовані засади дисциплінарної відповідальності, а також гарантії прав державного службовця. Серед останніх, зокрема, визначено: «державний службовець має право на ознайомлення з матеріалами дисциплінарної справи та на оскарження застосованого до нього дисциплінарного стягнення у визначеному цим Законом порядку. Державний службовець може користуватися правовою допомогою адвоката або іншого уповноваженого ним представника» [3].

Отже, підсумовуючи наведене, вважаємо, що інститут прав працівника при притягненні його до дисциплінарної відповідальності на сьогодні потребує якісного унормування та істотного внесення змін. При цьому таке унормування повинно стосуватися не поверхневого коригування змісту окремих норм чи редакції статей чинного законодавства, а полягати у докорінному осмисленні, фундаментальному та системному конструюванні цілісного інституту прав працівника загалом, та прав саме у процесі притягнення до дисциплінарної відповідальності на рівні його закріплення в кодифікованому акті. Такий перелік прав доцільно текстуально сформулювати, враховуючи як перелік загальнотрудових прав, так і основні принципи притягнення до дисциплінарної відповідальності. Також важливо при формуванні переліку прав врахувати уже наявні напрацювання у сфері спеціального законодавства, яким врегульовано дисциплінарна відповідальність окремих категорій працівників.

На наш погляд, важливо закріпити такі права, як насамперед: право на визнання особи невинуватою у вчиненні дисциплінарного проступку до того моменту, поки у законодавчо визначеній процедурі належними та допустимими доказами не буде встановлено протилежне; право особи на зрозумілу, чітко законодавчо визначену, прозору, гласну, змагальну процедуру розгляду та вирішення питання щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності; право брати участь у процедурі

вирішення питання щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності, надавати свої докази, пояснення, клопотання, знайомитися з матеріалами справи; право на правничу допомогу; право оскаржувати будь-які рішення та дії, що виносяться уповноваженими особами та органами у процесі притягнення до дисциплінарної відповідальності; право на недискримінацію у процесі притягнення до дисциплінарної відповідальності, рівноправність у обсязі прав та можливостей у порівнянні з будь-якими іншими учасниками зазначеного процесу; право вимагати від роботодавця дотримання норм чинного законодавства у сфері охорони праці, створення безпечних і здорових умов праці; право на захист від незаконного звільнення чи накладення дисциплінарного стягнення.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n841>
2. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15.03.2018 №2337-VIII. *Голос України*. 2018. №122. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#n192>
3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 №889-VIII. *Голос України*. 2015. №250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n827>