

УДК 349.2:331.109

DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v2.2024.8>**Г. М. Устінова-Бойченко**

кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри цивільного та господарського права  
Криворізького навчально-наукового інституту  
Донецького державного університету внутрішніх справ  
[orcid.org/0000-0001-5821-3832](https://orcid.org/0000-0001-5821-3832)

**О. М. Скрябін**

доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри цивільного та господарського права  
Криворізького навчально-наукового інституту  
Донецького державного університету внутрішніх справ  
[orcid.org/0000-0002-8915-5943](https://orcid.org/0000-0002-8915-5943)

## ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВОГО СПОРУ

У статті розглянуто основні категорії інституту дисциплінарної відповідальності працівника. Одним з конституційних прав працівника є право на працю. Вступаючи у трудові правовідносини та набуваючи статусу працівника, у особи виникають зобов'язання щодо дотримання правил дисципліни, сумлінного виконання трудових обов'язків тощо. Слідкувати за дотриманням зазначених зобов'язань покладено на роботодавця, який наділяється правом притягати працівника до дисциплінарної відповідальності за вчинення дисциплінарного проступку. Інститут дисциплінарної відповідальності в трудовому праві займає важливе місце, оскільки є засобом відновлення справедливості та стримуючим фактором підтримання дисципліни. Дисциплінарна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності, а саме регульована нормами трудового права система суспільних відносин, яка виникає на підставі вчинення працівником дисциплінарного проступку та тягне настання для нього негативних юридичних наслідків, що проявляються у накладенні передбачених законом дисциплінарних стягнень.

Досліджуючи обрану тему, було зроблено висновок про те, що неправильне застосування дисциплінарного стягнення тягне за собою виникнення індивідуального трудового спору, вирішення якого буде здійснюватися за допомогою однієї з юрисдикційних форм. Звертається до Комісії по трудовим спорам або до судової інстанції – це право працівника, яке він буде реалізовувати в залежності від обставин та бажання. Причини виникнення трудових спорів різноманітні, а притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності – одна із найрозповсюдженіших, саме тому до інституту дисциплінарної відповідальності потребує постійного моніторингу, перегляду та приведення у відповідність до реалій сьогодення.

**Ключові слова:** захист трудових прав; працівник; дисциплінарна відповідальність; трудові правовідносини; дисциплінарний проступок; дисциплінарне правопорушення; склад дисциплінарного правопорушення; порушення трудових прав; трудова дисципліна; трудові обов'язки; дисциплінарне стягнення; комісія з розгляду індивідуальних трудових спорів; судова форма захисту трудових прав.

### *Ustinova-Boichenko H. M., Skriabin O. M.* DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AS A GROUND FOR THE ARISE OF A LABOR DISPUTE

The article considers the main categories of the institution of disciplinary responsibility of the employee. One of the constitutional rights of an employee is the right to work. Entering into labor relations and acquiring the status of an employee, a person has obligations to comply with the rules of discipline, conscientious performance of labor duties, etc. Monitoring compliance with the specified obligations is entrusted to the employer, who is given the right to bring the employee to disciplinary responsibility for committing a disciplinary offense. The institution of disciplinary responsibility in labor law occupies an important place, as it is a means of restoring justice and a restraining factor for maintaining discipline. Disciplinary responsibility is a type of legal responsibility, namely, a system of social relations regulated by the norms of labor law, which arises on the basis of a disciplinary offense committed by an employee and entails the onset of negative legal consequences for him, manifested in the imposition of disciplinary sanctions provided for by law.

Researching the chosen topic, it was concluded that the incorrect application of disciplinary sanction entails the emergence of an individual labor dispute, the resolution of which will be carried out using one of the jurisdictional forms. Applying to the Labor Disputes Commission or to a court is an employee's right, which he will exercise depending on the circumstances and desire. The causes of labor disputes are diverse, and bringing an employee to disciplinary responsibility is one of the most widespread, which is why the institution of disciplinary responsibility needs constant monitoring, revision and bringing it into line with today's realities.

**Key words:** protection of labor rights; employee; disciplinary responsibility; labor relations; offense; disciplinary offense; composition of a disciplinary offence; violation of labor rights; labor discipline; labor duties; disciplinary action; commission for consideration of individual labor disputes; judicial form of protection of labor rights.

**Постановка проблеми.** Виникнення трудового спору є соціально негативним явищем, оскільки виникають розбіжності із можливим порушен-

ням прав. Причини виникнення трудових спорів різноманітні, а одна з основних, – притягнення працівника до дисциплінарної відповідально-

сті, який при наявності об'єктивних причин не може погодитися з дисциплінарним стягненням. Вчинення працівником дисциплінарного правопорушення може призвести до настання юридичної відповідальності, основним завданням якої є відновлення справедливості та позитивний вплив на правопорушника. Для досягнення поставленого завдання обов'язковим є дотримання правил притягнення до відповідальності. В кожній демократичній та правовій державі дотримання процедури притягнення до відповідальності та захист прав особи, яка вчинила правопорушення, зокрема, яка притягається до дисциплінарної відповідальності, є обов'язковою умовою регулювання правовідносин.

**Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій.** Проблеми дисциплінарної відповідальності працівників та виникнення індивідуальних трудових спорів вивчали такі науковці, як: В. С. Венедіктов, Р.С. Грищенко, В. В. Жернаков, М.І. Іншин, К. В. Коваленко, С.С. Ковальов, Т. В. Колеснік, К.Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, Г. І. Чанишева, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються зазначені проблеми, сьогодні існує потреба перегляду та вдосконалення інституту дисциплінарної відповідальності з метою недопущення порушення прав працівника та виникнення в подальшому індивідуального трудового спору.

**Мета статті** – дослідження правових механізмів притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та процедури оскарження дисциплінарного стягнення.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 140 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомого ставлення до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного й громадського впливу [1].

Дисциплінарна (трудова) відповідальність – являє собою різновид юридичної відповідальності, а саме регульована нормами трудового права система суспільних відносин, яка виникає на підставі вчинення працівником дисциплінарного проступку та тягне настання для нього негативних юридичних наслідків, що проявляються

у накладенні передбачених законом дисциплінарних стягнень. Сформоване визначення дає нам можливість окреслити ключові особливості дисциплінарної відповідальності: по-перше, вона існує виключно в межах трудового права; по-друге, виникає за фактом вчинення дисциплінарного проступку; по-третє, дисциплінарна відповідальність передбачає накладення на порушника чітко визначених законом стягнень; по-четверте, має примусовий характер [2, с. 30].

У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника, і працівник несе відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою в особі її органів, як це має місце при адміністративній чи кримінальній відповідальності. На відміну від матеріальної відповідальності, дисциплінарна відповідальність є односторонньою, оскільки роботодавець за порушення своїх обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку перед працівником у дисциплінарному порядку не відповідає. Роботодавець відповідає перед вищими в порядку підлеглості органами, але й в цьому разі відповідальність буде односторонньою [3, с. 202].

Трудове законодавство передбачає можливість застосування до несумлінних працівників заходів дисциплінарного і громадського впливу. Серед методів забезпечення трудової дисципліни застосування дисциплінарних стягнень посідає важливе місце. Відповідно до пункту 1 частини першої статті 147 Кодексу законів про працю України, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: догана чи звільнення [1].

Правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підстави дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження [3, с. 202].

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку [1].

Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, склад якого традиційно включає: суб'єкт, об'єкт, суб'єктивна сторона і об'єктивна сторона.

Суб'єктом дисциплінарного проступку завжди є працівник, що перебуває у трудових відносинах із роботодавцем. Законодавство розрізняє загальний та спеціальний суб'єкт дисциплінарної відповідальності. Загальним суб'єктом є будь-який працівник, на якого поширюються загальні

норми про дисципліну: Кодекс законів про працю України та правила внутрішнього трудового розпорядку. Об'єктом такого правопорушення є внутрішній трудовий розпорядок підприємства, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки, дисципліна праці. Вина буде наявною у разі, якщо працівник не виконує чи неналежним чином виконує свої трудові обов'язки без поважних причин. Працівник не може бути визнаний винним, якщо він неналежно виконує свою роботу внаслідок недостатньої кваліфікації, захворювання або відсутності відповідних умов для її виконання. Не можна притягти працівника до відповідальності за невиконання завідомо незаконного розпорядження адміністрації, а також за відмову виконувати роботу, не передбачену трудовим договором. У трудовому праві діє принцип презумпції невинуватості. Тобто не може бути працівник притягнутий до дисциплінарної відповідальності, доки не буде доведена його вина, і працівник не зобов'язаний доводити свою невинуватість. Поважними причинами, що виключають вину працівника, можуть бути різні життєві обставини. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків діяння і причинного зв'язку між ними [3, с. 203].

Притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника та застосування щодо нього дисциплінарного стягнення можливо тільки при встановленні всіх складових дисциплінарного проступку, дотриманні строків притягнення до дисциплінарної відповідальності та процедури дисциплінарного провадження.

Індивідуальні трудові спори, які виникають в результаті притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності прийнято називати позовними спорами.

Законодавство передбачає, що у випадку, коли працівник не згоден з дисциплінарним стягненням, вважає його незаконним, він має право на захист своїх прав.

Під захистом трудових прав працівників розуміє правореалізуючу діяльність, яка здійснюється у встановленому законодавством порядку працівником (безпосередньо або через представників) чи уповноваженими на то органами та виражається у застосуванні правових мір до роботодавця, який не виконує покладені на нього обов'язки і (чи) скоює дії, що перешкоджають нормальному здійсненню прав працівників [4, с. 58]. Правовий захист трудових прав та законних інтересів працівників включає в себе наступні елементи: по-перше, потрібно певні передумови для здійснення правового захисту; по-друге, він здійснюється в передбаченому законом порядку, тобто в певній формі; по-третє, він здійснюється за допомогою власних засобів і способів, які передбачені нормами трудово-

го права. Необхідною передумовою правового захисту є наявність в особи права на захист [5, с. 179].

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним трудовим законодавством. Оскаржити дисциплінарне стягнення працівник може в порядку вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом звернення до комісії по трудових спорах, яка утворена на підприємстві, або в судовому порядку. Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Таким днем слід вважати день ознайомлення працівника з наказом (розпорядженням) про оголошення йому догани, незалежно від дня видання цього наказу. Пропущений строк на звернення до комісії по трудових спорах може бути поновлено за наявності поважних причин. Комісія по трудових спорах розглядає трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви за обов'язкової присутності працівника та представника роботодавця [1].

Комісія по трудових спорах є спеціально створеним юрисдикційним органом досудового вирішення індивідуальних трудових спорів, який покликаний на альтернативній (не примусовій) основі вирішувати трудові спори між учасниками трудових правовідносин на підприємстві, в установі, організації. Позитивними рисами, що характеризують порядок розгляду трудових спорів у комісіях по трудових спорах є: а) розгляд трудових спорів безпосередньо за місцем їх виникнення; б) доступність звернення працівників; в) безпосередня участь працівників у вирішенні трудових спорів; г) законодавче визначення порядку провадження по трудовим спорам; д) законодавче регулювання виконання рішень комісії по трудових спорах [4, с. 67].

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом із розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП України. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності в ході безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом [6, с. 38].

Характерною особливістю є те, що Кодекс законів про працю України допускає розгляд трудового спору в Комісії по трудовим спорам за умови, що працівник самостійно або за участю профспілкової організації, яка виражає його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом. Це правило непрямо покладає на працівника обов'язок на звернення

до комісії вже після того, як працівником буде використано заходи врегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів із роботодавцем. Таким чином, звернення до комісії можна було б вважати одним із ключових способів захисту трудових прав працівників, однак підтримуючи точку зору більшості українських науковців зазначимо, що основною проблемою реалізації цього способу є недосконалість чинного законодавства, що регулює діяльність цього органу. Для того, щоб вирішити проблемні питання, на рівні законодавства необхідно: визначити чіткий порядок створення Комісії по трудовим спорам та порядку її діяльності; встановити вимоги до кількісного складу з огляду на кількість працівників; визначити єдині вимоги до членів Комісії по трудовим спорам (рівень освіти, стаж роботи, спеціалізацію, тощо); визначити єдину систему, відповідно до якої Комісія по трудовим спорам прийматиме рішення [4, с. 68].

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат. У випадку, якщо працівник або його представник не з'явилися на засідання комісії, розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При їх повторній неявці без поважних причин, комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи. Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник і роботодавець мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем [1].

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання

комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті. В разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення комісії по трудових спорах.

Крім того, працівник може звернутися для захисту порушеного права безпосередньо до суду – одразу або після розгляду його спору Комісією по трудовим спорам.

Право на судовий захист являє собою не тільки можливість звернення до суду, але й розгляд питання судом з винесенням рішення, у разі невиконання якого суб'єкт матиме можливість звернутися за здійсненням примусового виконання. Тоді з боку процесуальної форми право на судовий захист включає в себе принаймні чотири основні можливості: 1) можливість уповноваженої особи звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до суду у позовній або іншій передбаченій законом формі; 2) можливість користуватися всіма передбаченими законом правами і гарантіями в процесі розгляду цієї вимоги, встановленими стосовно даної форми захисту права; 3) можливість оскарження, опротестування у встановленому законом порядку рішення суду в даній справі; 4) можливість звернутися за здійсненням примусового виконання рішення [7, с. 550].

Судовий захист, свобод та інтересів є невід'ємним правом будь-якої людини та дієвим способом ці права відстояти та захистити. Зазначене повною мірою стосується і трудових прав громадянина. Право працівників на судовий захист це визначена Конституцією та законодавством України, юридично гарантована можливість працівника звернутися з використанням будь-яких процесуальних і матеріальних засобів, способів захисту своїх невизнаних, порушених та/або оспорюваних трудових прав у законній формі до компетентного органу (суду) з метою визнання, відновлення, припинення порушення, примусового виконання обов'язків, зміну чи припинення правовідносин, відшкодування збитків, моральної шкоди, визнання незаконними рішень, дій або бездіяльності, визнання трудового договору (контракту), колективного договору недійсним чи вчинення інших дій з метою задоволення конкретної матеріально-правової вимоги [8, с. 274].

**Висновки.** Притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є одним з інститутів трудового права, оскільки це один із способів впливу на поведінку працівника. Реалізація цього інституту, в більшості випадків, залежить від волі та бажання роботодавця, який враховуючи наслідки дисциплінарного поступку, особо пра-

цівника та інших важливих факторів буде приймати рішення щодо необхідності та виду дисциплінарного стягнення. Важливим при реалізації зазначеного права є дотримання прав працівника, якого притягають до відповідальності, зокрема й процедури дисциплінарного провадження.

Неправильне застосування дисциплінарного стягнення тягне за собою виникнення індивідуального трудового спору, вирішення якого буде здійснюватися за допомогою однієї з юрисдикційних форм. Звертатися до Комісії по трудовим спорам або до судової інстанції – це право працівника, яке він буде реалізовувати в залежності від обставин та бажання. Причини виникнення трудових спорів різноманітні, а притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності – одна із найрозповсюдженіших, саме тому до інституту дисциплінарної відповідальності потребує постійного моніторингу, перегляду та приведення у відповідність до реалій сьогодення.

### Література

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 325.
2. Грищенко Р.С. Правове регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2018. 209 с.
3. Бойко М.Д. Трудове право України: навчальний посібник. Київ : Атика, 2006. 312 с.
4. Мельник В.В. Правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку : дис. ... канд. юрид. наук. Кривий Ріг, 2017. 209 с.
5. Бурак В. Поняття права на захист трудових прав працівників. *Вісник Львів ун-ту. Серія юрид.* Вип. 48. Львів, 2009. С. 177–182.
6. Гетьманцева Н. Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37–42.
7. Моліцький С. В. Поняття, механізм застосування та види принципів судового захисту трудових прав. *Європ. перспективи*. 2011. № 4. С. 116–120.
8. Конопльова Н. В. Поняття і сутність права працівників на судовий захист. *Форум права*. 2014. № 1. С. 271–275.