

*Прогонюк Л. Ю.,**старший викладач кафедри менеджменту організацій та права
Миколаївського національного аграрного університету*

ПРАВОВА ПРИРОДА ПОЯСНЕНЬ ПОРУШНИКА ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню правової природи пояснень порушника дисципліни, значення їх для правильного застосування норм, які регулюють дисциплінарну відповідальність.

Ключові слова: трудова дисципліна, звільнення, відібрання пояснення, дисциплінарне стягнення.

Постановка проблеми. Дотримання трудової дисципліни на підприємствах, установах, організаціях забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохочення за сумлінну роботу. Невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків є підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного стягнення (ст. 147 КЗпП України). Ступінь впливу дисциплінарних стягнень на забезпечення трудової дисципліни залежить від дотримання роботодавцем встановленого законодавством (1471-149 КЗпП України) порядку їх накладення, у тому числі і від з'ясування всіх обставин вчиненого проступку. На даній стадії дисциплінарного процесу, стверджує Абрамова О. А., порушник має право активно захищатися від пред'явлених звинувачень та надавати відповідні пояснення [1, с. 138]. Вони реалізують право особи на захист трудової честі та гідності (ст. 55 Конституції України) та є суттєвою гарантією від необгрунтованого застосування стягнення.

Стан дослідження. Дослідженню питання, які стосуються пояснень порушника дисципліни в своїх працях відмічали Абрамова О. А., Бородіна Н, Голованова Є. О., Калужний С. А., Фатуєв А. А., Хуторян Н. М. Разом з тим слід визнати, що їх правова природа, значення для правильного застосування норм, які регулюють дисциплінарну відповідальність у сучасних умовах господарювання вивчено не достатньо. Саме тому метою наукової праці є дослідження правової природи відібрання пояснень у порушника дисципліни як однієї із стадій порядку накладення дисциплінарних стягнень.

Виклад основних положень. Норми, які регулюють дисциплінарну відповідальність працівників, не дають і не можуть надати вказівок на те, як точно порівняти провини і заходи дисциплінарного стягнення. Такого характеру уміння у значній мірі залежить і від особи самого носія дисциплінарної влади, володіння ним якостями керівника. Наявність таких позитивних якостей – це основа, на якій формуються внутрішні переконання керівника, які дозволяють йому правильно оцінити обставини проступку, вчиненого підлеглим та обрати справедливе покарання.

Перед прийняттям відповідального рішення про вибір та накладення дисциплінарного стягнення, особливо у складних ситуаціях (складний фактичний склад проступку, вчинення його декількома працівниками і т. п.), потрібна ґрунтовна бесіда роботодавця із безпосереднім керівником правопорушника (майстром, начальником ділянки, підрозділу, цеху, відділу і т. п.). Її мета – виявити попередню роботу порушника, поведінку у колективі і т. п. Точно визначити коло трудових обов'язків правопорушника і вказати, які з них конкретно порушені, переглянути норми трудового законодавства, що відносять до даної справи, ознайомитися з судовою практикою. Бажано, в окремих випадках, провести бесіду безпосередньо з трудовим колективом, де працює порушник трудової дисципліни. Необхідність у такій бесіді виникає у тому випадку, коли думка про скоєний проступок висловлена колективом і закріплена у його рішенні.

Тому, враховуючи важливе значення всебічного та повного з'ясування обставин дисциплінарної справи для його правильного вирішення, перш за все слід звернутися до пояснень порушника трудової дисципліни, які мають суттєве значення для встановлення провини працівника у дисциплінарному проступку, обставин, при яких він був скоєний, і т. д.

Відповідно ст. 149 КЗпП до застосування дисциплінарного стягнення із порушника трудової дисципліни адміністрація повинна зажадати письмового пояснення, у якому працівнику доцільно було б відповісти приблизно на такі питання:

- чи був факт порушення;
- яка у цьому провини працівника (умисна, необережна, відсутність провини працівника);
- обставини порушення, його причини;
- ставлення працівника до порушення;
- відношення працівника до подальшої роботи.

Пояснення, як зазначає С. А. Калужний, може розглядатися як вираження права порушника в окремих випадках захистити свою трудову честь і гідність, у вигляді встановленої законом форми, де він може відстоювати своє право на справедливе покарання, якщо для його застосування є підстави та звільнення від відповідальності за їх відсутності [2, с. 49]. Пояснення є суттєвою гарантією проти безпідставного накладення стягнення. Зокрема, у поясненнях правопорушника об'єктивно відображена важлива риса юридичної відповідальності – надати відповідь за свої дії перед вирішенням питання про покарання. У них у певній мірі міститься оцінка порушника своєї поведінки, іноді – цінна інформація про причини та умови вчинення правопорушення.

У дисциплінарній практиці не завжди надають належного значення поясненням порушника трудової дисципліни. Зокрема, на практиці постійно виникають всілякі питання, які відносять до таких пояснень. Проте їх правова природа, значення у процесі застосування дисциплінарної відповідальності майже не вивчені у теорії трудового права. Це певна прогалина, що призводить у порушенні законності носіями дисциплінарної влади при прийнятті рішення про застосування дисциплінарних стягнень.

Слід з'ясувати, яка правова природа пояснень порушника трудової дисципліни. Вимога роботодавця про їх надання здійснюється у рамках особливого правового зв'язку – охоронних правовідносин, які виникають між керівником підприємством і працівником, який скоїв дисциплінарний проступок. Його суб'єктами є, з одного боку, роботодавець, з іншого – правопорушник. У пункті першому ст. 1471 КЗпП зазначено, що право застосування дисциплінарного стягнення надається тому органу, який здійснює прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. Отже, термін «орган» в указаній частині застосовується у тому ж значенні, що і в ст. 92 Цивільного кодексу, де мова йде про органи юридичної особи, які найчастіше є одноособовими. Це означає, що керівник підприємства завжди має право застосовувати стягнення, оскільки його право приймати на роботу закріплено безпосередньо у нормативно-правових актах. Очевидно, що саме він має право витребувати пояснення від порушника.

Нерідко виникає питання, чи може звернутися до порушника із такою вимогою і інша посадова особа, наприклад, керівник підрозділу (відділу) і т. п. Відмова порушника надати пояснення часто мотивується відсутністю у особи, яка вимагає пояснення, належних повноважень. Разом з тим керівник, до компетенції якого входить застосування стягнення, не завжди може безпосередньо вести дисциплінарний процес та уповноважує на це інших представників адміністрації. Слід вказати, що дане питання вирішиться за допомогою тлумачення п. 1 ст. 1471 КЗпП. Керівники, зазначені у цьому пункті, «застосовують стягнення», тобто приймають остаточне відповідальне рішення про покарання. Тому мають право доручити підготовчу роботу з вимоги пояснень і з'ясуванню обставин дисциплінарного проступку іншим особам адміністрації. Такий висновок не суперечить чинному законодавству.

Таким чином виникає питання, у який термін роботодавець має право витребувати пояснення від працівника, який вчинив дисциплінарний проступок. Разом з тим, він повинен враховувати і час, необхідний для оцінки пояснень у сукупності з іншими доказами дисциплінарного проступку та видання наказу про застосування стягнення. Час протягом якого працівник повинен надати пояснення конкретно чинним законодавством не визначено.

Крім того, у проекті ТК України це питання ще більш ускладнюється встановленням трьох термінів накладення дисциплінарного стягнення. По-перше, дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом мі-

сяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі, порушеній за фактом протиправних дій працівника; по-друге, дисциплінарне стягнення може бути накладене не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а по-третє у випадку виявлення фактів, які дають підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності, у результаті проведення ревізії, аудиторської перевірки – не пізніше одного року з дня вчинення проступку. Час провадження у кримінальній справі або справі про адміністративне правопорушення до зазначеного строку не включено. До застосування дисциплінарного стягнення можна провести службове розслідування у порядку, встановленому законом або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У зв'язку з цим заслуговує на увагу ст. 193 ТК Російської Федерації, де обумовлено граничний строк (два робочих дні) надання працівником письмового пояснення із приводу вчиненого проступку. Якщо по закінченню встановленого строку працівник не надає вказані пояснення, то роботодавець складає відповідний акт, що дає йому право для застосування дисциплінарного стягнення [3, с. 76]. Саме тому нами запропоновано внести доповнення до п. 3 ст. 406 проекту ТКУ, виклавши його у такому формулюванні: «до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень. Якщо протягом трьох робочих днів, з моменту фіксації факту вчинення проступку, працівником не буде надано пояснення, то складається відповідний акт. Відмова працівника від надання таких пояснень не є перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення».

Не менш важлива детальна фіксація факту вчинення дисциплінарного проступку для того, щоб:

- 1) пам'ятати про дату його вчинення або виявлення;
- 2) зафіксувати сутність проступку та вину працівника;
- 3) мати документальну підставу для видання керівником підприємства наказу (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення.

Документальне оформлення проступку залежить від змісту проступку та способу його виявлення. За фактом невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, допускається оформлення таких документів:

- 1) рапорт безпосереднього керівника працівника-порушника, із пропозицією про притягнення винного до відповідальності;
- 2) доповідна або службова записка;
- 3) акт про вчинення дисциплінарного проступку.

Форма таких документів повинна бути відображена у локальних актах підприємства (правилах внутрішнього трудового розпорядку, колективному договорі і т. п.). Факт вчинення дисциплінарного проступку може підтверджуватися іншими документами, на підставі яких роботодавець приймає рішення про проведення службового розслідування. Висновки такого розслідування оформляються спеціальними документами

– висновками комісії, протоколами засідання комісії і т. п.). Розслідування окремих порушень трудової дисципліни здійснюється спеціально уповноваженими державними органами, рішення яких (акти, приписи, постанови і т. п.) документально підтверджують вчинення дисциплінарного проступку.

Часто виникає питання, чи може власник підприємства зажадати пояснення від порушника під час його хвороби або відпустки (щорічної, додаткової, без збереження заробітної плати)? Оскільки хвороба і відпустка – обставини, що впливають на відстрочку застосування стягнення (ст. 148 КЗпП), і закон містить родовий термін «відпустка», на цей період також призупиняються повноваження роботодавця вимагати від порушника пояснення. Існують обставини, які взагалі виключають можливість отримання пояснення. Це: а) смерть порушника дисципліни; б) розірвання із ним трудових правовідносин; в) закінчення строку давності застосування стягнення; г) хвороба порушника, яка продовжувалась більше шести місяців і, як наслідок, впливала на закінчення строку давності [4, с. 63].

Обов'язок власника витребувати пояснення від порушника дисципліни праці зводиться саме до пред'явлення такої вимоги. Відмова порушника від надання пояснень не служить перешкодою для накладення стягнення. Керівник реалізує дисциплінарну владу за допомогою встановленої законом процедури, яка втілюється у стадіях охоронного правовідношення [5, с. 68]. Зокрема, він зобов'язаний зажадати пояснення від порушника трудової дисципліни, дати оцінку їм у сукупності з іншими обставинами дисциплінарної справи і т. д. Зустрічний обов'язок порушника – надати пояснення. У випадку відмови працівника власник все одно реалізує свою дисциплінарну правомочність та накладає стягнення.

У проєкті Трудового кодексу України на відміну від чинного КЗпП України, факт відмови працівника від надання таких пояснень буде фіксуватися (актом, складеного у довільній, письмовій формі) роботодавцем та не є перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення.

Слід з'ясувати, чи правомочний власник або уповноважений ним орган визначити зміст витребуваних ним від порушника пояснень, наприклад, вказати на необхідність детальнішого освітлення тих або інших обставин дисциплінарного проступку. Оцінює обставини дисциплінарного проступку власник підприємства (ст. 149 КЗпП). На підставі такої оцінки він визначає і вид стягнення. Ми гадаємо, термін «пояснення», що міститься у законі, вказує на те, що законодавець вклав у нього певний кількісний критерій. Мова йде про обов'язок порушника надавати, у випадку необхідності, неодноразові пояснення як по всім обставинам дисциплінарного проступку у цілому, так і за кожною із цих обставин зокрема. При цьому неодноразово протягом всього дисциплінарного процесу. Якщо така необхідність виникає у зв'язку з всебічним та глибоким з'ясуванням обставин дисциплінарного проступку.

У дисциплінарному провадженні «пояснення», яке надає порушник, має переважачий доказ, на відмі-

ну від провадження у справах адміністративної відповідальності «пояснення» займає більш скромніше місце, і законодавець говорить про нього як про доказ поряд з іншими. Як зазначає К.С. Бельський, пояснення порушника не має для компетентного органу «заздалегідь встановленої сили» та оцінюється ним поряд з іншими зібраними доказами у адміністративній справі [6, с. 17].

Зі всіх можливих матеріалів дисциплінарної справи пояснення порушника – єдиний доказ, на який посиляється закон, що підтверджує його особливе значення для вирішення питання про покарання. У ньому порушник може викласти аргументи на свій захист, мотиви, причини та умови вчинення проступку, спростувати висунуті проти нього звинувачення. Для власника пояснення відіграють важливу роль джерела інформації, слугують підставою для розробки організаційно-технічних і локальних заходів профілактики аналогічних проступків.

Зокрема, пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантії, наданих порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів: пояснити свою поведінку, ознайомитися із матеріалами дисциплінарної справи, наказом про застосування стягнення, оскаржити його і т. д. Таким чином, пояснення – один із важливих форм захисту, направлених проти безпідставного застосування стягнення.

Недотримання роботодавцем обов'язку зажадати від порушника пояснення ущемляє його право на захист і тягне за собою нікчемність юрисдикційних актів (наказу, розпорядження) про застосування дисциплінарних санкцій. Наслідки порушення цього обов'язку мають місце і проявляються тоді, коли працівник звертається до суду. Наведемо приклад із практики судових органів. Так, відповідачем був порушений порядок застосування дисциплінарного стягнення до позивача. Оскільки позивачка під розписку із наказом № 53 від 11.02.2009 року не ознайомила, не мала змоги оскаржити цей наказ, до того ж до застосування стягнення за наказом № 53 від позивача не зажадали письмових пояснень (с. 1 ст. 149 КЗпП), з чого випливає, що до позивачки не застосовували заходи дисциплінарного чи громадського стягнення протягом року до звільнення, а тому відсутня підстава для її звільнення за п. 3 ст. 40, наказ № 153 від 06.07.2009 р. є незаконним і підлягає скасуванню (рішення КС СП у цивільних справах апеляційного суду Кіровоградської області від 13 липня 2010 р., справа № 22-2246/2010 р.) [7, с. 275].

Висновки. Таким чином, значення пояснень порушника дисципліни для правильного вирішення питання про застосування дисциплінарного стягнення полягає у тому, що вони сприяють з'ясуванню обставин дисциплінарного проступку, є важливою гарантією права порушника на захист його законних прав та інтересів. Недотримання роботодавцем обов'язку витребувати пояснень від порушника трудової дисципліни слугує беззаперечною підставою для скасування стягнення. Одночасно пояснення – цінне джерело інформації для керівника підприємства, яке сприяє розробці заходів профілактики порушень трудової дисципліни.

Література:

1. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР. Правовые вопросы / А. А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – 176 с.
2. Калужный С. А. Проблемы ответственности в сфере трудовых отношений : учеб. пособие / С. А. Калужный. – Уфа : Изд-во Башкирского университета, 1984. – 80 с.
3. Барчан Г. Е. Сравнительный анализ трудового законодательства Российской Федерации и Украины : монография / Г. Е. Барчан, А. Г. Барчан. – К. : Сталь, 2008. – 110 с.
4. Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР. Социальные и правовые проблемы / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1972. – 119 с.
5. Калужный С. А. Объяснение нарушителя трудовой дисциплины / С. А. Калужный // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1986. – № 6. – С. 67-70.
6. Бельский К. С. Административная ответственность: генезис, основные признаки, структура / К. С. Бельский // Государство и право. – 1999. – № 12. – С. 12-20.
7. Петренко О. В. Трудові спори: законодавство та судова практика / О. В. Петренко. – Х. : Фактор, 2011. – 688 с.

Прогонюк Л. Ю. Правовая природа объяснений нарушителя трудовой дисциплины

Аннотация. Статья посвящена изучению правовой природы объяснений нарушителя трудовой дисциплины, значение их для правильного применения норм, регулирующих дисциплинарную ответственность.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, увольнение, получение объяснений, дисциплинарные взыскания.

Progoniuk L. The legal nature of the explanations of the violator of labour discipline

Summary. The article is devoted to the research of the legal nature of the explanations made by a violator of labour discipline, their significance for the correct application of the rules governing the disciplinary responsibility.

Key words: labor discipline, dismissal, demanding of explanations, disciplinary action.