

## ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.22

**Колеснік Т. В.,**  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри правового забезпечення господарської діяльності  
Харківського національного університету внутрішніх справ

### ПРАВОВІ НАСЛІДКИ НАКЛАДАННЯ ТА ЗНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ

### LAW CONSEQUENCES OF IMPOSITION AND REMOVAL OF DISCIPLINARY PENALTIES

Стаття присвячена висвітленню актуальних питань правового регулювання накладення та зняття дисциплінарних стягнень. Особлива увага приділена характеристиці негативних правових наслідків, яких може зазнати працівник при накладенні загальних та спеціальних дисциплінарних стягнень за невиконання чи неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків.

**Ключові слова:** дисциплінарний проступок, дисциплінарні стягнення, дисциплінарна відповідальність, правові наслідки.

Статья посвящена актуальным вопросам правового регулирования наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Особое внимание уделено характеристике негативных правовых последствий, которые может ощутить работник при наложении общих и специальных дисциплинарных взысканий за невыполнение или неподобающее выполнение им своих трудовых обязанностей.

**Ключевые слова:** дисциплинарный проступок, дисциплинарные взыскания, дисциплинарная ответственность, правовые последствия.

The article is sanctified to illumination of pressing questions of the legal adjusting of imposition and removal of disciplinary penalties. The special attention is spared to description of negative law consequences of that a worker can test at imposition of general and special disciplinary penalties for not implementation or improper implementation to them of the labour duties.

**Key words:** breach of discipline, disciplinary penalties, disciplinary responsibility, law consequences.

Одним із засобів забезпечення трудової дисципліни у процесі переходу до ринкових відносин та формування засад приватної власності продовжують залишатися заходи дисциплінарного впливу. Дисциплінарний проступок як підстава накладення на працівника дисциплінарного стягнення породжує певні правові наслідки для працівника.

Враховуючи те, що об'єкт дисциплінарного проступку може різнитися за сегментом трудових відносин, на який посягає трудове правопорушення, то необхідно розглянути правові наслідки за сегментним поділом трудових відносин. А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова зазначають, що будь-яке порушення працівника завдає шкоди, як правило, організаційному або майновому сегменту трудових відносин [1, с. 750]. Визначаючи юридичну відповідальність через обов'язок правопорушника зазнати негативних наслідків, автори називають такі їх форми, як позбавлення особисті, майнові та організаційні, що відповідає ознакам трудового правовідношення: особистого, організаційного та майнового [1, с. 730]. Такі твердження наводяться як характеристики трудо-правової відповідальності, а щодо дисциплінарної відповідальності науковці вважають, що негативні наслідки настають у формі позбавлень особистого характеру, які застосовуються у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством [1, с. 803].

Тобто, визнаючи наявність правових наслідків особистого, майнового та організаційного характеру, науковці до дисциплінарної відповідальності відносять тільки правові наслідки у формі особистих позбавлень. Ми частково погоджуємося з А. М. Лушніковим та М. В. Лушніковою, а саме вважаємо, що правові наслідки трудового правопорушення доцільно розділити за сегментом трудових правовідносин. Щодо виключно особистих негативних правових наслідків як результату притягнення до дисциплінарної відповідальності, ми з авторами не згодні. Зокрема, ми вважаємо, що норми чинного законодавства дають підстави стверджувати про правові наслідки у трьох формах – особисті, майнові та організаційні, зміст яких характеризується певними складовими.

На особистий характер негативних правових наслідків притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності вказує ст. 147 КЗпП України, де закріплено два загальні види дисциплінарних стягнень – догана та звільнення. Щодо догани слід відзначити, що її оголошення працівнику має виключно особистий характер та виражає суспільний (колективний) осуд працівника за вчинений дисциплінарний проступок. Значною мірою слід вважати, що такий засіб впливу на порушника трудової дисципліни має на меті виховання та переконання працівника у неправомірності його дій.

В. І. Прокопенко стверджував, що догана є заходом особистого немайнового характеру, і розглядав її як негативну оцінку та засудження поведінки працівника у трудовому колективі [2, с. 415]. Застосування до працівника догани, на нашу думку, завжди має форму особистих позбавлень, а також може мати організаційну форму. Стосовно особистих позбавлень, то враховуючи те, що робота за трудовим договором виконується працівником особисто та не може бути відокремлена від його особи, то будь-які негативні наслідки мають для працівника особистий характер. Зокрема, перебуваючи під дисциплінарним стягненням, працівник весь цей час вважається порушником трудової дисципліни.

В. М. Смірнов свого часу писав, що зміст правового статусу конкретної особи становить множинність суб'єктивних повноважень та обов'язків, які є елементами сукупності правовідносин, в які індивід вступає у реальній життєвій ситуації. Науковець стверджує, що зміст правового статусу порушника характеризується: а) наявністю низки додаткових зобов'язань зазнати збитків особистого, організаційного або майнового порядку; б) винятками певного кола повноважень і скороченням обсягів певних повноважень, пов'язаних з укладанням збиткових зобов'язань; в) встановленням додаткових повноважень для порушника гарантій законності у процесі призначення і реалізації заходів примусу органами державної влади [3, с. 801].

Погоджуючись із думкою В. М. Смірнова щодо характеристики правового становища порушника трудової дисципліни, заперечимо лише стосовно заходів примусу органами державної влади. Таке заперечення ґрунтується на законодавчих положеннях ст. 147-1 КЗпП України, де визначено, що дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. Однак зазначимо, що таке заперечення ґрунтується на Законі України від 18 лютого 1992 року [4]. Тобто законодавчі зміни у трудовому законодавстві з часів незалежності базуються на децентралізації як процедури застосування дисциплінарних стягнень, так і повноважень органів, які застосовують дисциплінарні стягнення.

Щодо характеристики правового становища порушника трудової дисципліни, В. М. Смірнов визнає наявність усіх трьох форм правових наслідків та привертає нашу увагу до наявності у такому статусі вилучення, обмежень та додаткових обтяжень. Дослідимо їх правові форми.

По-перше, незалежно від того, чи втратив працівник право на заохочення, чи зазнає обтяжень щодо просування по службі, такі правові наслідки мають особистий характер та здійснюють певний моральний вплив на особу порушника, що не може бути від нього відокремлене. Тобто, незалежно від інших форм негативних правових наслідків дисциплінарного проступку, особиста форма є невіддільною складовою дисциплінарної відповідальності.

По-друге, вилучення та обмеження можуть бути організаційного характеру. Наприклад, у ст. 151 КЗпП України передбачено, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються [5]. Тобто у цей період до працівника не можуть бути застосовані будь-які заходи заохочення, зокрема і заохочення за особливі трудові заслуги, як то представлення до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами. Такі обмеження, на наш погляд, мають організаційний характер.

До вилучень організаційного характеру, ми вважаємо, необхідно віднести втрату правових можливостей отримати переваги та пільги, які надаються працівнику за успішну та сумлінну працю. До таких вилучень належать: просування по роботі (службі); переваги та пільги соціально-культурного характеру; переваги та пільги житлово-побутового характеру.

Зазначимо, що названі вилучення, як власне і правовий статус працівника порушника, мають строковий характер та не можуть бути вилучені на завжди, однак в організаційному плані отримання таких переваг та пільг відтермінується. При цьому відтермінування за своїм строком є більш тривалим, ніж термін дисциплінарного стягнення. Так, згідно з ч. 1 ст. 151 КЗпП України, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, тобто через рік з дня накладення дисциплінарного стягнення працівник вважається таким, що не мав дисциплінарних стягнень, а наведені переваги і пільги застосовуються тільки для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки.

Враховуючи положення даної норми, після спливу одного року працівникові потрібен ще додатковий час для отримання репутації «успішного та сумлінного працівника», а це можна розцінювати як обмеження та додаткове обтяження організаційного характеру.

По-третє, окремої уваги потребують позбавлення майнового характеру. Так, попри те, що сама догана не має грошового чи майнового вираження, все ж таки говорити про відсутність негативних майнових наслідків для порушника трудової дисципліни неправильно. Враховуючи, що з моменту притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (оголошення догани) він перебуває один рік у неповноцінному статусі, то й отримувати заохочувальні виплати, передбачені локальними актами, він не має права.

До позбавлень майнового характеру також слід віднести вилучення працівника на певний період з кола осіб, які представляються роботодавцем у вищі органи до заохочення, нагородження орденами, медалями, присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією і які дають право на отримання додаткової заробітної плати – доплат і надбавок [6].

Викладене дає підставу стверджувати, що негативні правові наслідки оголошення працівнику догани за порушення дисципліни праці завжди мають особистий характер, а також можуть мати як організаційний, так і майновий характер.

Щодо звільнення, що також може бути застосовано власником або уповноваженим ним органом за вчинений дисциплінарний проступок, то цю санкцію можна визнати санкцією особистого характеру, однак вона також має й інший бік. Звільнення працівника є організаційним рішенням, яке призводить до організаційних змін не тільки у діяльності роботодавця, а головне – у життєдіяльності працівника-порушника. Обов'язок працівника зазнати юридично негативних наслідків дисциплінарного проступку у формі звільнення спричиняє організаційну зміну його правового становища як суб'єкта трудового права. З моменту накладення такого дисциплінарного стягнення працівник втрачає роботу, з моменту звільнення така особа стає безробітним.

Про організаційний характер звільнення як заходу впливу, пов'язаного із припиненням з працівником трудових правовідносин, який порушує трудову дисципліну, писав і В. І. Прокопенко [2, с. 415]. Тобто такий характер означеного дисциплінарного стягнення доведений у вітчизняній науці.

Безумовно, правомірне звільнення не досягає на право працівника на працю, яке реалізовувалося ним на підставі трудового договору, однак ми вважаємо, що, крім позбавлень особистого характеру, такий громадянин зазнає й організаційно негативних наслідків. Правове становище такого громадянина як суб'єкта трудового права зазнає змін, які «переводять» його з кола основних суб'єктів трудового права до похідних суб'єктів трудового права. Набувши такого статусу, особі слід докласти певних організаційних зусиль, щоб поновити свій статус працівника.

Таким чином, звільнення як правовий наслідок вчинення працівником дисциплінарного проступку реалізується у двоединій формі – особистому та організаційному позбавленнях. Відмежувати особистий сегмент від організаційного неможливо, бо вони настають одночасно та не передбачають їх поділу або настання тільки однієї форми, наприклад, організаційної. Тобто не можна говорити, що зміна правового становища людини як суб'єкта трудового права з працівника на безробітного має тільки організаційний характер або тільки особистий.

Стосовно зміни правового становища особи, яка втратила роботу, то тут необхідно розмежовувати, чи набула така особа статусу безробітного як особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших, передбачених законодавством доходів як джерела існування, та готова приступити до роботи. Можливо, така особа має інші, передбачені законом доходи як джерела існування, наприклад, до звільнення працівник працював за двома трудовими договорами чи працівник є суб'єктом підприємницької діяльності тощо. Однак, попри те, що така особа може і не мати статусу «без-

робітний», це не виключає організаційного негативного сегменту її правового становища і потребує подальших організаційних змін в її житті щодо організації зайнятості з метою забезпечення своєї життєдіяльності та гідного життя.

Отже, звільнення має синергетичний ефект для порушника трудової дисципліни, що реалізується у формі негативних наслідків особистого та організаційного характеру. Відповідно до нормативних приписів, догана та звільнення є загальними видами дисциплінарних стягнень, однак у трудовому законодавстві України передбачено й інші види дисциплінарних стягнень. Слід підкреслити, що підстави для встановлення більш високих вимог до дисципліни праці окремих категорій працівників є більш об'ємними – вони стосуються питань: безпеки держави; суспільства; учасників певних правовідносин; авторитету держави, авторитету статусу посади такого працівника та трудових функцій, які виконує цей працівник [7, с. 132].

Так, до працівника, який перебуває у службово-трудова відносинах, відповідно до законодавства можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством, статутами і положеннями про дисципліну. Такі додаткові дисциплінарні стягнення характеризують спеціальну дисциплінарну відповідальність.

Згідно з Дисциплінарним статутом Збройних Сил України, дисциплінарні стягнення різняться у залежності від посад. На рядових (матросів) строкової військової служби можуть бути накладені такі стягнення: зауваження; догана; сувора догана; позбавлення чергового звільнення з розташування військової частини чи корабля на берег; призначення поза чергою у наряд на роботу – до 5 нарядів; позбавлення військового звання «старший солдат» («старший матрос») (п. 48). На молодших та старших офіцерів можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; пониження у посаді; пониження військового звання на один ступінь; звільнення з військової служби за службовою невідповідністю; позбавлення військового звання (п. 68) [8].

У ст. 9 Дисциплінарного статуту прокуратури України були передбачені такі дисциплінарні стягнення, як догана, пониження у класному чині, пониження у посаді, позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник», звільнення, звільнення з позбавленням класного чину [9].

Наведене доводить не лише підвищену увагу до забезпечення дисципліни праці окремих категорій працівників, а й численність видів дисциплінарних стягнень. Окремо наголошуємо, що вітчизняне законодавство позбавлене будь-якого виду дисциплінарного стягнення у грошовій формі, а застосування дисциплінарного стягнення, що має майновий характер, не може бути розцінене як штрафна санкція чи правова форма штрафу.

У цілому, характеризуючи всі наведені дисциплінарні стягнення, слід зазначити, що вони, як

і загальні дисциплінарні стягнення, невіддільно пов'язані з особою порушника та передбачають настання для нього негативних правових наслідків особистого характеру.

Щодо наслідків організаційного характеру, то ми вважаємо, що вони більше виражені у таких стягненнях, як: 1) позбавлення чергового звільнення з розташування військової частини чи корабля на берег; 2) призначення поза чергою у наряд на роботу – до 5 нарядів; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) пониження у посаді. Ці дисциплінарні стягнення, крім моральної сторони колективного (суспільного) осуду особи, характеризують певні організаційно-правові форми підбору, ротації та розстановки кадрів при виконанні ними покладених на них службово-трудова обов'язків. До того ж можна говорити, що такі організаційні рішення надають правову можливість застосувати до порушника дисциплінарні заходи залежно від ступеня тяжкості вчиненого проступку і заподіяної ним шкоди, обставин, за яких вчинено проступок, і попередньої роботи працівника, як це й передбачено у ч. 3 ст. 149 КЗпП України.

Далі наведемо ті види дисциплінарних стягнень, де, на наш погляд, яскраво виражений майновий характер правових наслідків: 1) позбавлення військового звання; 2) пониження військового звання на один ступінь; 3) звільнення з позбавленням класного чину.

Такі дисциплінарні стягнення неминуче позначаються на розмірі заробітної плати працівників. Враховуючи те, що наявність військового звання чи класного чину є підставою для отримання працівником додаткової заробітної плати, а розмір надбавок та доплат залежить від звання та чину, то й відповідно такі дисциплінарні стягнення мають майновий характер. Щодо звільнення з позбавленням класного чину, то тут присутні усі наслідки особистого і організаційного характеру, наведені вище стосовно звільнення, однак додатковим обтяженням ще буде і втрата правової можливості працевлаштуватися на посаду, яка передбачає наявність у претендента на посаду класного чину.

Однак майновий характер – це не єдиний правовий наслідок для службовця. У цих стягненнях також паралельно проявляються негативні наслідки організаційного характеру. Так, втрата службовцем певного військового звання або класного чину може стати на заваді обійняти певну посаду, а цей факт неминуче призведе до переходу службовця на іншу посаду за його згодою або до припинення службово-трудова відносин.

Зняття дисциплінарних санкцій з працівників. За загальним правилом ст. 151 КЗпП України «Зняття дисциплінарного стягнення» вказане здійснюється двома способами: 1) зняття у зв'язку із завершенням терміну дії дисциплінарного стягнення, тобто якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому

дисциплінарному стягненню. Строк дії негативних наслідків за вчинення дисциплінарного проступку закріплений законодавчо та, відповідно, не може бути збільшений; 2) дострокове зняття дисциплінарного стягнення, якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник. Таке стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Однак працівник має довести роботодавцю та членам трудового колективу, що він усвідомив свою провину, йому притаманне каяття за вчинене та він бажає виправити скоєний дисциплінарний проступок подальшою сумлінною працею.

Тобто зняття дисциплінарного стягнення здійснюється на підставі юридичних фактів двох видів: 1) юридичний факт – дія, коли стягнення знімається достроково; 2) юридичний факт – подія, коли спливає один рік, свого роду погашення дисциплінарного стягнення.

Щодо зняття дисциплінарних стягнень з окремих категорій працівників, зокрема тих, що перебувають у службово-трудова відносинах, то погашення дисциплінарного стягнення здійснюється за загальним правилом. Стосовно дострокового зняття дисциплінарного стягнення в окремих нормативно-правових актах передбачено такий самостійний вид заохочення, як «зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення» (п.п. 15, 23, 24, 27) [8]. Правові можливості дострокового зняття дисциплінарних стягнень зі службовців продубльовано у спеціальному законодавстві та віднесені до виду заохочень.

Правові наслідки зняття дисциплінарних стягнень незалежно від способу виступають тією життєвою обставиною, яка припиняє дію негативних наслідків для працівника особистого, організаційного та майнового характеру. Правове становище працівника відновлюється у тій мірі, в якій це передбачено законодавством, тобто за виключенням безповоротних наслідків дисциплінарного стягнення та можливої втрати репутації «працівника, який успішно й сумлінно виконує свої трудові обов'язки».

Вище викладене дає підстави дійти висновків, що правові наслідки притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності мають строковий характер, завжди реалізуються у формі особистих позбавлень, а також можуть бути організаційними та майновими. Стрижнем позбавлень працівника та негативними наслідками за вчинений дисциплінарний проступок є обов'язок, який у кінцевому підсумку впливає на правове становище порушника, де сукупність його прав та обов'язків реалізується через зобов'язання зазнати втрат, обмежень і вилучень особистого, організаційного та майнового характеру. Не всі види дисциплінарних стягнень реалізуються одразу в усіх правових формах, а отже, це дає підставу стверджувати, що правовий стан конкретного порушника трудової дисципліни є індивідуальним і певною мірою залежить від його правосуб'єктності.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М. : Статут, 2009. – 879 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
3. Смирнов В. Н. Понятие дисциплинарной ответственности / В. Н. Смирнов // Российский ежегодник трудового права / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлова. – СПб., 2007. – 888 с.
4. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів : Закон України від 18 лютого 1992 року № 2134-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 302.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
7. Луцок П. С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України : [монограф.] / П. С. Луцок. – Х. : У справі, 2017. – 500 с.
8. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 року № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22/23. – Ст. 197.
9. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України : постанова Верховної Ради України від 06 листопада 1991 року № 1796-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.