

Порядок застосування дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни

Застосування стягнення за порушення трудової дисципліни стосується лише осіб, які працюють на підприємствах на умовах трудового договору і є штатними працівниками.

Загалом трудова дисципліна полягає в обов'язку дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку (статутів, положень про дисципліну), технологічних, санітарних та інших встановлених норм. Трудова дисципліна є необхідною умовою для належної організації будь-якої колективної праці і характеризують її такі елементи як чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпоряджень власника (уповноваженого ним органу); підвищення продуктивності праці; поліпшення якості продукції; виконання технологічної дисципліни; додержання вимог охорони праці; дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії; збереження та зміцнення власності підприємств, установ, організацій. Підставою для застосування дисциплінарної відповідальності – порушення трудової дисципліни (невиконання чи неналежне виконання працівником покладених на нього обов'язків).

Статтею 147 Кодексу законів про працю України передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з заходи стягнення в виді догани або звільнення, але законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші види дисциплінарних стягнень.

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 перебуванням його у відпустці,

і не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку(стаття 148 Кодексу законів про працю).

Як зазначає частина 1 статті 149 вищевказаного Кодексу, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний взяти від порушника трудової дисципліни письмове пояснення. Мета цього пояснення – з'ясувати, чи вчинив працівник проступок і чи визнає він себе винним. Крім того, обов'язковість надання працівником пояснення з приводу вчинення проступку – одна з гарантій того, що накладення стягнення буде правомірним.

Якщо працівник відмовився від пояснень, комісією роботодавця за участю представника профкому (якщо цей працівник є членом профспілки) у складі не менше трьох осіб складається відповідний акт. У ньому зазначаються обставини, за яких працівник відмовився написати пояснення, та факт усного роз'яснення йому правових наслідків через порушення ним своїх функціональних обов'язків. Безпосередній керівник повинен написати на ім'я роботодавця службову записку, в якій об'єктивно викласти фактичні обставини справи та пропозиції щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також додати відповідні документи, що підтверджують факт порушення.

Недотримання вказаних процедур може створити проблеми при розгляді трудового спору в суді у випадку, коли працівник оскаржить звільнення та поновиться на роботі. Тому лише на підставі зібраних документів, що підтверджують факт порушень з боку працівника, роботодавець може видати наказ (розпорядження) про притягнення винного до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до частини другої статті 149 Кодексу Законів про працю за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Тобто, не можна за одне й те ж правопорушення оголосити працівникові догану і тут же його звільнити. Наприклад, якщо роботодавець оголосив працівникові догану за прогул, а потім підготував наказ про звільнення працівника з цих же підстав, то звільнити відповідно до пункту 4 статті 40 Кодексу Законів про працю цього працівника можна лише за умови, якщо попередньо буде

скасовано наказ про оголошення йому догани.

Відповідно до законодавства роботодавець має право вибрати вид стягнення, але зобов'язує його враховувати при цьому цілу низку факторів, зокрема: ступінь тяжкості вчиненого проступку, який включає форму вини, хоча лише до вини і не зводиться; заподіяну порушенням шкоду; обставини, за яких вчинено проступок; попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку у триденний строк, а пропуск цього строку означає, що порушено порядок застосування дисциплінарного стягнення і це може тягти визнання стягнення таким, що не має юридичної сили.

Відмова працівника від ознайомлення з наказом про оголошення стягнення або від посвідчення цього факту своїм підписом не ставить під сумнів чинність стягнення, але в разі спору в суді така відмова повинна бути доведена. Зазвичай, на практиці відмова також засвідчується актом, складеним за участю очевидців цього факту.

Окрім того, вживаючи до працівника, який допустив порушення трудової дисципліни, заходів дисциплінарного впливу, роботодавцеві необхідно також мати на увазі положення пункту 22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9, відповідно до якого при розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення.

Джерело: Головне управління Держпраці у Дніпропетровській області