



ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Кіяшко В.І.,

здобувач Харківського національного
університету внутрішніх справ

У контексті трудового права досліджені особливості нормативно-правового забезпечення та практики дисциплінарної відповідальності керівника підприємства, установи, організації. Зроблені висновки щодо права застосовувати дисциплінарні стягнення відносно керівника.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, керівник, підприємство, установа, організація

В контексте трудового права исследованы особенности нормативно-правового обеспечения и практики дисциплинарной ответственности руководителя предприятия, учреждения, организации. Сделаны выводы о праве применять дисциплинарные взыскания к руководителю.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, руководитель, предприятие, учреждение, организация

In a context of the labour right features of is standard-legal maintenance and practice of a disciplinary responsibility of the director, establishment, the organization are investigated. Conclusions are drawn on the right to apply summary punishments to the head.

Key words: disciplinary responsibility, the head, the enterprise, establishment, the organization

Оскільки праця керівника визначає показники діяльності підприємства, то вона прямо пов'язана з юридичною відповідальністю.

Відповідальність керівника – це внутрішнє відношення керівника до соціально-правових норм, вимог, цінностей, їх усвідомлення і прояву в формі самоконтролю і саморегулювання своїх вчинків, а також у виразі особистих здібностей згідно із суспільними та організаційними вимогами [1, с.12].

Цією проблемою займалися Охотнікова О. М., Середя О. Г., Самощенко І. С., Грицай М. та інші науковці. Разом із тим, метою статті є дослідження дисциплінарної відповідальності керівника підприємства, установи, організації.

На практиці, перевірки контролюючих органів встановлено, що керівники багатьох підприємств малого та середнього бізнесу, часто порушують державні гарантії умов праці діючого законодавства, а інколи просто ігнорують закони. Особливо це стосується умов оплати праці, тривалості робочого часу, часу відпочинку, в т.ч. щорічних відпусток [2]. Зазначені порушення законодавства свідчать про недостатній рівень знань трудового права керівників підприємств, установ, організацій, що обумовлено їх низьким рівнем освіти, відсутністю на підприємствах, установах, організаціях посад юристконсульта, відсутністю дослідження проблеми відповідальності керівників у нормативно-правових виданнях.

Слід зазначити, що сьогодні керівництво підприємством стає дуже відповідальною справою, навіть в якійсь мірі «небезпечною», про що свідчить відповідна судова практика [3]. Порівняно з рядовими співробітниками керівник несе підвищену юридичну відповідальність. Адже керівник, який допустив порушення законодавства при управлінні організацією, може бути притягнутий до різних видів юридичної відповідально-

сті. Це обумовлено тим, що саме від прийняття (неприйняття) керівником управлінського рішення, залежить безпосередньо успіх як організації, яку він очолює, так і опосередковано усіх членів її колективу. Керівник повинен вільно володіти законодавчою базою яка регулює його діяльність, знати основні види стягнень, які можуть бути застосовані до нього внаслідок порушення норм законодавства і покладених на нього обов'язків. Не знаючи та не розуміючи загальні параметри відповідальності, не можливо правильно виконувати покладені на керівника обов'язки.

В залежності від ступеня тяжкості проступку відповідальність може бути дисциплінарною, адміністративною, кримінальною чи матеріальною. Підстави відповідальності, характер правової санкції і порядок притягання до відповідальності розрізняються залежно від виду юридичної відповідальності. Крім того, необхідно відзначити, що кримінальна і адміністративна відповідальності керівника виникають на основі правовідношення, яке складається між керівником організації як її посадовою особою, з одного боку, і державою, покликаною забезпечувати публічний порядок і захист суспільно важливих інтересів, – з іншого боку. Навпаки, матеріальна і дисциплінарна відповідальності виникають в рамках трудового правовідношення, яке існує між керівником і самою організацією.

Зазначимо, що дисциплінарна і матеріальна відповідальність керівника може наступати незалежно від притягнення його до адміністративної і кримінальної відповідальності, адже порушення керівником норми, наприклад, податкового законодавства, є не тільки скоєнням суспільно-небезпечного діяння, яке тягне за собою адміністративні або кримінальні санкції, але й не виконанням (чи неналежне виконання) ним своїх трудових обов'язків.



Крім того, за одне і те ж порушення керівника може наступити одночасно і матеріальна, і дисциплінарна, і адміністративна або навіть кримінальна відповідальність. Так, податковий орган за порушення організації податкового законодавства має право накладати на організацію (платника податків) фінансові санкції за наслідками документальних перевірок та ревізій, які здійснюються ним. В даному випадку, покладення податковим органом штрафних санкцій на організацію, не виключає можливості притягнення податковим органом керівника цієї організації до адміністративної або навіть до кримінальної відповідальності. Організація, в свою чергу, може, при наявності всіх умов матеріальної відповідальності, зобов'язати керівника відшкодувати шкоду, що заподіяна організації сплатою фінансових санкцій. Таким чином, притягнення керівника підприємства, установи, організації до декількох видів юридичної відповідальності за одне діяння можливе, так як цим діянням заподіяно шкоду одразу декільком об'єктам: дисципліні праці, відносинам в управлінській та економічній сфері суспільства.

Розглянемо дисциплінарну відповідальність керівника підприємства, установи, організації.

Правила поведінки людей у виробничому процесі, спрямовані на забезпечення точного виконання працівниками, в тому числі і керівниками, трудових обов'язків, називають трудовою дисципліною. Чинне трудове законодавство зобов'язує працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 Кодексу законів про працю України) [4]. Без підпорядкування всіх учасників трудового процесу певному розпорядку, координації діяльності та злагоженості в роботі, тобто без дотримання встановленої дисципліни праці, неможливе досягнення тієї мети, для якої організується спільний трудовий процес. В цьому сенсі трудова дисципліна – необхідна умова (елемент) усякої колективної праці, незалежно від галузі економіки та організаційно-правової форми підприємства.

У контексті трудового права дисциплінарна відповідальність розглядається як окремий вид юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення, яке пов'язане з невиконанням чи неналежним виконанням трудових обов'язків, та при цьому не представляє суспільної небезпеки (не є злочином) і передбачає застосування дисциплінарних санкцій, у порядку, передбаченому нормами трудового законодавства. Дисциплінарні санкції є за своєю юридичною природою каральними мірами.

Керівник притягується до дисциплінарної відповідальності за скоєння дисциплінарного проступку, тобто за винне невиконання чи неналежне виконання покладених на нього обов'язків щодо здійснення організаційно-розпорядчої і адміністративно-господарської діяльності. За загальним правилом дисциплінарним проступком визнається невиконання або неналежне вико-

нання саме трудових обов'язків, тобто якщо йдеться про невиконання громадських доручень, недотримання моральних чи етичних норм, це не може тягти за собою дисциплінарну відповідальність [5]. Однак керівники, як особлива категорія працівників, у зв'язку з виконанням своїх повноважень несуть відповідальність у дисциплінарному порядку й за провини, які ганьблять їх як державних службовців (якщо вони перебувають на державній службі) або дискредитують підприємства, установи, організації, у яких вони працюють. Порушення трудової дисципліни відбувається у формі дії чи бездіяльності, тобто невиконання чи неналежного виконання керівником своїх обов'язків, визначених трудовим, колективним договором. Як вірно відмітила А.А. Абрамова, у трудовому праві дисциплінарні проступки як підстави для дисциплінарної відповідальності не диференціюються в залежності від вини, яка найчастіше проявляється у формі необережності [6, с.65]. Однак, на нашу думку, якщо дисциплінарний проступок вчинено з прямим умислом, то винну особу слід притягувати до адміністративної чи кримінальної відповідальності в залежності від тяжкості наслідків, у тому числі розміру заподіяної шкоди.

Трудове законодавство України розрізняє два види дисциплінарної відповідальності: загальну і спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність регулюється Кодексом законів про працю України та Правилами внутрішнього трудового розпорядку і розповсюджується на всіх працівників, тому її називають «дисциплінарною відповідальністю за правилами внутрішнього трудового розпорядку» [7, с.52]. Спеціальна дисциплінарна відповідальність регулюється, окрім загальних норм трудового законодавства, статутами та положеннями про дисципліну (наприклад, Статутом про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служби). При цьому особливості норм спеціальної відповідальності є те, що на працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими законодавчими актами про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами вищого підпорядкування.

Особливості правового положення керівника (подвійність його статусу: працівник та представником роботодавця) обумовлюють те, що до керівника можуть застосовуватися заходи як загальної дисциплінарної відповідальності, так і спеціальної. Заходи дисциплінарного стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження прямо закріплені у трудовому законодавстві. Стаття 147 Кодексу законів про працю України за порушення трудової дисципліни передбачає застосування до всіх працівників (і для керівників-працівників) тільки одного з таких заходів стягнення: догана; звільнення [4].

Догана може бути застосована до керівника-працівника за порушення трудової дисципліни, тобто тих правил поведінки, які належать до виконання трудових обов'язків, що встановлені Правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовою інструкцією керівника, колективним чи трудовим договором. Ознакою



порушення керівником трудової дисципліни, що може бути підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності у формі оголошення догани, є наявність вини в його діях чи бездіяльності.

Звільнення застосовується у випадках, встановлених трудовим законодавством. Зокрема, відповідно до п.22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 жовтня 1992 року № 9 підставами звільнення, як дисциплінарного стягнення можуть бути обставини, що передбачені пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 Кодексу законів про працю і п.1 ст.41 Кодексу законів про працю України, при цьому остання зазначена підстава стосується лише керівників [8].

Застосування спеціальної дисциплінарної відповідальності визначається спеціальними Законами України та іншими нормативними актами («Про державну службу», «Про статус суддів», «Про прокуратуру», Дисциплінарним статутом прокуратури України, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту та ін.), дія яких поширюється на працівників окремих категорій, в тому числі і керівників: суддів, прокурорів, державних службовців, працівників залізничного транспорту та ін. Відмітимо, що для таких категорій працівників, як керівники, поняття трудового правопорушення може бути дещо розширеним, що обумовлене включення до дефініції поняття дій, що є несумісними із займаною посадою.

Певну групу складають підстави притягнення керівника за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків щодо колективних договорів, а також порушення законодавства про колективні трудові спори. Така відповідальність передбачена як Кодексом України про адміністративні правопорушення так і Законами України «Про колективні договори і угоди» і «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Зокрема, відповідно до ст.18 Закону України «Про колективні договори і угоди» притягнення керівника-працівника до дисциплінарної відповідальності можливо і за невиконання колективного договору (угоди), і за ненадання інформації, що необхідна для колективних переговорів (ст.19 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Відповідно до ч.1 ст.31 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [9], особи, що винні у виникненні колективних трудових спорів або які затримують виконання рішень примирних органів (в першу чергу це стосується керівників), несуть дисциплінарну, цивільно-правову, кримінальну чи адміністративну відповідальність відповідно до законодавства України. Ми повністю погоджуємося з думкою Середи О.Г., яка зазначає, що вибір санкції, що застосовується до порушника, повинен відбуватися, в залежності від ступеня суспільної шкоди дисциплінарного проступку, наявності чи відсутності умислу особи, можливості настання негативних наслідків [10, с.16].

В умовах реальної необхідності підвищення ефективності застосування норм про відповідальність керівників за порушення законодавства про працю та коле-

ктивно-договірних умов особливу увагу слід приділити діяльності органів, які мають право ініціювати притягнення керівників до дисциплінарної відповідальності. До таких органів слід віднести Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України (Держнаглядпраці) та профспілки.

Органи, які здійснюють державний нагляд чи контроль за станом виплати заробітної плати, мають право вносити органам, яким надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження чи призначення) конкретного керівника, пропозиції про притягнення до дисциплінарної відповідальності. Зазначені пропозиції повинні бути розглянуті та по ним повинні бути прийняті рішення про притягнення чи не притягнення до дисциплінарної відповідальності із зазначенням її виду. Результати розгляду пропозицій повідомляються контролюючому чи наглядовому органу у встановлений ним термін.

Крім того, відповідно до ст.45 Кодексу законів про працю України [4] за порушення керівником підприємства законодавства про працю, включаючи й норми, які регулюють виплату заробітної плати, про колективні договори і угоди, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» його звільнення повинне бути проведене на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір [11]. Якщо власник або уповноважений ним орган, або керівник, стосовно якого пред'явлено вимогу про розірвання трудового договору, не згоден з цією вимогою, він може оскаржити рішення профспілкового органу до суду у двотижневий строк з дня отримання рішення. У разі, коли рішення профспілкового органу не виконано і не оскаржено у зазначений строк, профспілковий орган у цей же строк може оскаржити до суду діяльність або бездіяльність посадових осіб, органів, до компетенції яких належить розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації.

За загальним правилом право притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності покладено безпосередньо на керівника або на кадрову службу підприємства, відомості про яку містяться у статуті підприємства або в окремому положенні про кадрову службу цього підприємства. Як же діяти у випадку притягнення самого керівника до відповідальності?

Зрозуміло, що притягання до дисциплінарної відповідальності керівника організації повинне здійснюватися в особливому порядку, враховуючи особливий статус директора як керівника організації. На жаль, аналіз чинного трудового законодавства, дає підстави відзначити відсутність повноцінного правового регулювання порядку притягнення керівника організації до дисциплінарної відповідальності.

У системі органів виконавчої влади діє Типове положення про кадрову службу органу виконавчої влади, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1996 року № 912 [12], відповідно до якого у міністерстві, іншому центральному та місцевому органі виконавчої влади залежно від чисельності праців-



ників апарату, підпорядкованих органів, підприємств, установ і організацій, що належать до сфери його управління, а також від обсягу, характеру та складності кадрової роботи утворюється відповідний структурний підрозділ – департамент, управління, відділ, сектор, служба кадрів або вводиться посада спеціаліста з цих питань. До завдань такого підрозділу (спеціаліста) належать, зокрема, підготовка матеріалів про призначення на посади та звільнення з посад працівників органів виконавчої влади і керівників підпорядкованих установ та здійснення заходів для забезпечення трудової дисципліни, оформлення документів, пов'язаних з проведенням службового розслідування і застосуванням заходів дисциплінарного впливу. На нашу думку, доцільно на законодавчому рівні визначити, що право притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника має та особа чи орган, який приймає конкретного керівника на роботу (обирає, затверджує чи призначає на посаду), а у тому разі, якщо на підприємства, установи, організації створений окремий підрозділ (призначена особа), що відповідатиме за кадрову роботу, то власник підприємства може делегувати повноваження по притягненню до відповідальності керівника зазначеному підрозділу (особі).

Слід також звернути увагу на той фат, що дисциплінарне стягнення відповідно до ст.148 Кодексу законів про працю України застосовують не пізніше як за один місяць з дня виявлення порушення (час відпустки або відсутність на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю не враховується) і не пізніше за шість місяців з дня здійснення [4]. Якщо керівник притягується до відповідальності уповноваженим власником органом (загальними зборами учасників (акціонерів)), то на практиці додержуватися даних термінів стає практично неможливим з таких підстав: для вирішення питання, пов'язаного з притягненням керівника до дисциплінарної відповідальності, необхідне скликання позачергових загальних зборів. Закону України «Про господарські товариства» [13] повідомлення про скликання загальних зборів акціонерів повинно бути здійснено не менш як за 45 днів до скликання загальних зборів, повідомлення про скликання загальних зборів учасників товариства з обмеженою відповідальністю повинно бути здійснено не менш як за 30 днів до скли-

кання загальних зборів (ст. 61 Закону України «Про господарські товариства» [13]), позачергові загальні збори членів кооперативу повинні бути скликані протягом 20 днів з дня надходження такої вимоги (ст.15 Закону України «Про кооперацію» [14]). Таким чином, строк, зазначений в ст. 148 Кодексу законів про працю, на момент розгляду дисциплінарного проступку буде порушений. Зрозуміло, що в такому випадку необхідний строк щонайменше два місяці. На жаль, проект Трудового кодексу України також не врегулював це питання.

З огляду на викладене, необхідно, на нашу думку, продовжити строк притягнення керівника до дисциплінарної відповідальності, зазначений у ч.1 ст.148 Кодексу законів про працю для чого внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю та проект Трудового кодексу України, визначивши: до керівників підприємств, установ, організацій дисциплінарне стягнення може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом двох місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності керівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі, порушеній за фактом протиправних дій.

Власник або уповноважений орган, який має право застосовувати дисциплінарні стягнення відносно керівника, повинен зажадати від керівника, що провинився, письмове пояснення, а при виборі виду стягнення оцінити ступінь тяжкості досконалиї провини, обставини, при яких він здійснений, величину збитку. Оголошують стягнення розпорядженням (протоколом) повноважного органу під розпис.

Таким чином, керівник несе відповідальність за здійснювану ним діяльність, за дотримання норм чинного законодавства України, за сплату податків і обов'язкових платежів до бюджету, а також за ряд інших питань безпосередньо або що побічно стосуються діяльності підприємства. Невірне тлумачення, невиконання вимог, повне або часткове ігнорування норм законодавства, спричиняє за собою відповідальність. У законодавстві наголошується на узгодженості норм нормативно-правових актів, так звані білі плями і різного роду колізії, щодо дисциплінарної відповідальності керівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Охотнікова О. М. Адміністративна відповідальність керівника державного підприємства, установи, організації в Україні: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / О. М. Охотнікова; Національна академія держ. податкової служби України. – Ірпінь, 2004. – 21 с.
2. Грицай М. Дотримання законодавства про працю / Грицай М. // <http://pivdenka.berdyansk.net/09.04.02/do.htm>
3. Кленов Р. Гражданская ответственность руководителя / Кленов Р. // <http://pravcons.ru/publ28-11-05-5.php>
4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
5. Офіційний сайт Федерації профспілок України // Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності // www.fpsu.org.ua
6. Абрамова А. А. Дисципліна труда в СССР / А. А. Абрамова. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961. – 80 с.
7. Самощенко И. С. Понятие правонарушения по советскому законодательству / И. С. Самощенко. – М.: Юрид. лит., 1963. – 286 с.



8. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Верховного Суду України від 6 жовтня 1992 р. // Збірник поточного законодавства, нормативних актів, арбітражної та судової практики. – 1998. – № 38. – С. 26-31.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 3 березня 1998 р. // Офіційний вісник України. – 1998. – № 12. – Ст. 435.
10. Серета О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. Г. Серета ; Нац. юрид. акад. України. – Харків, 2004. – 21 с.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
12. Про затвердження Типового положення про кадрову службу органу виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1996 р. // www.zakon.rada.gov.ua
13. Про господарські товариства: Закон України від 19 вересня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.
14. Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради. – 2004. – № 5. – Ст. 35.