

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Стаття 44 Закону про охорону праці говорить, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

У контексті трудового права дисциплінарна відповідальність розглядається як окремий вид юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати за визначене трудове правопорушення у порядку, передбаченому законодавством.

Підставою для настання дисциплінарної відповідальності може бути дисциплінарний проступок – шкідливе протиправне винне діяння (дія чи бездіяльність), що полягає у невиконанні або неналежному виконанні працівником своїх обов'язків щодо дотримання вимог нормативно-правових актів з охорони праці, а також в іншому порушенні трудової дисципліни, за яке законом передбачена дисциплінарна відповідальність.

Відповідно до законодавства до трудових обов'язків працівників, зокрема, належать обов'язки:

- виконувати роботу, обумовлену трудовим договором. Це означає не лише виконання працівником трудової функції, але й додержання ним технологічної дисципліни, забезпечення відповідності якості праці та її результатів встановленим вимогам, виконання встановлених норм праці, виконання розпоряджень керівництва;
- додержуватись встановленого режиму роботи, вживати заходів з усунення перешкод нормальному виконанню роботи або ускладнень;
- дотримуватись правил охорони праці, зокрема працювати у виданому спеціальному одязі, спеціальному взутті, користуватись необхідними засобами індивідуального та колективного захисту;
- утримувати своє робоче місце, устаткування та інші знаряддя праці у чистоті та справному стані;
- дбайливо ставитись до майна власника, використовувати за призначенням та відповідно до встановлених правил машини, устаткування, верстати, інструменти, вимірювальні прилади та інші знаряддя праці.

На відміну від адміністративної відповідальності, коли адміністраційні санкції застосовуються органами державної влади, з якими порушника не пов'язують трудові відносини, у разі дисциплінарної відповідальності порушник відповідає безпосередньо перед роботодавцем.

Кодекс законів про працю України (КЗпП), а саме – глава Х «Трудова дисципліна» є основним нормативно-правовим актом, який визначає види дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування, оскарження та зняття.

Врегульовану законодавством діяльність уповноважених суб'єктів щодо застосування дисциплінарних стягнень при дотриманні прав і законних інтересів винних

осіб називають дисциплінарним провадженням. Тобто, це процедура розгляду факту невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків та вибір впливу на нього у формі стягнення. Дисциплінарне провадження характеризується принципами законності, гласності, об'єктивної істини, демократизму, рівності перед законом, оперативності та ін..

Відповідно статті 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосоване тільки один з таких заходів стягнення:

- догана;
- звільнення.

Догану може бути застосовано до працівників за порушення трудової дисципліни, тобто поведінки під час виконання трудових обов'язків, передбачених правилами внутрішнього трудового розпорядку (ПВТР), колективним чи трудовим договором, посадовою інструкцією.

Звільнення може бути застосовано лише у випадках, передбачених трудовим законодавством, а саме статтями 40-41 КЗпП, зокрема у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або ПВТР, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного стягнення, прогулу без поважних причин; появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства (філіалу, представництва, відділення та іншого виробничого підрозділу), його заступниками та ін..

Дисциплінарне стягнення застосовується органом, якому надано право прийняття на роботу працівника, тобто роботодавцем. Таке стягнення застосовується безпосередньо після виявлення проступку але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням у відпустці. При цьому дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Працівник може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності як за порушення вимог охорони праці, виявлених службовими особами підприємства (начальник цеху, майстер, спеціаліст з охорони праці), так і за порушення, виявлені посадовими особами органу державного нагляду та зазначеними приписі (акті), який отримав керівник підприємства.

Перед застосуванням дисциплінарного стягнення роботодавець повинен з'ясувати причини та обставини вчинення дисциплінарного проступку. Для цього він має зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень. Відмова працівника надати такі пояснення не є перешкодою для застосування до нього дисциплінарного стягнення.

Стягнення оголошується у наказі (розпорядженні), з яким працівника ознайомлюють під підпис.

Головним при застосування дисциплінарного стягнення є виховний мотив, підвищення трудової дисципліни та запобігання вчинення порушником трудової дисципліни правопорушень та злочину.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Згідно з частиною другою статті 151 КЗпП дисциплінарне стягнення може бути знято достроково (до закінчення одного року), якщо працівник не допустив нового порушення та проявив себе як сумлінний працівник. Для дострокового зняття стягнення орган або особа, яка його застосувала, видає відповідний наказ (розпорядження).

Працівник має право на оскарження дисциплінарного стягнення в порядку вирішення індивідуальних трудових спорів згідно із законодавством.

Притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не виключає можливості притягнення до інших видів юридичної відповідальності..

*Харківський навчально-методологічний відділ
Департаменту охорони праці та промислової безпеки ПАТ УЗ*