

26.02.20

Яку відповідальність законотворці хочуть встановити за порушення працівниками трудової дисципліни? Що зміниться у порівнянні з існуючими нормами КЗпП? За що працівники несуть адміністративну відповідальність?

Як ми [повідомляли](#) раніше, 28 грудня 2019 року Уряд зареєстрував на сайті ВРУ [законопроект №2708](#) «Про працю», який фактично замінить [КЗпП](#).

Цим Законопроектом не передбачено дисциплінарної відповідальності працівників у тому вигляді, що встановлена КЗпП. Але відповідальність працівника, в т. ч. за порушення трудової дисципліни, роботодавець може передбачити в трудовому договорі.

Дисциплінарні стягнення

На сьогодні за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із заходів стягнення, встановлений [ст. 147 КЗпП](#) :

1. догана;
2. звільнення.

Хоча законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників також інші дисциплінарні стягнення.

Дисциплінарне стягнення застосовується **роботодавцем 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 перебування його у відпустці ([ст. 148 КЗпП](#)).

Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше 6 місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни **письмові пояснення**. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку ([ст. 149 КЗпП](#)).

Роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу ([ст. 152 КЗпП](#)).

У порядку, встановленому чинним законодавством, працівник може бути оскаржити дисциплінарне стягнення ([ст. 150 КЗпП](#)).

Відповідальність працівників за Законопроектом

На виконання вимог ч. 1 ст. 16 Законопроекту у трудовому договорі зазначаються обов'язкові та додаткові умови. При цьому права, **обов'язки та відповідальність сторін трудового договору є обов'язковими умовами трудового договору**, без яких трудовий договір не вважається укладеним (пункти 4 та 10 ч. 2 ст. 16 Законопроекту).

Отже, відповідальність працівника, в т. ч. за порушення трудової дисципліни, роботодавець може встановити у трудовому договорі.

Крім того, нормами Законопроекту закріплюється право роботодавця призупинити, припинити та розірвати трудовий договір із працівником.

Докладніше про призупинення дії трудового договору: новації законопроекту «Про працю» див. [ТУТ](#).

Звільнення у разі порушення працівником умов трудового договору

Відповідно до ч. 1 ст. 36 Законопроекту трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з **порушенням працівником умов трудового договору понад два рази протягом 180 к. д.** Перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення, визначається у трудовому договорі.

Роботодавець зобов'язаний навести фактичні дані, що підтверджують порушення

працівником умов трудового договору (ч. 2 ст. 36 Законопроекту).

При цьому невідповідність працівника займаній посаді, виконуваній роботі не вважається порушенням працівником умов трудового договору (ч. 5 ст. 36 Законопроекту).

Відповідність працівника роботі, яка йому доручається, роботодавець має право перевіряти протягом трьох місяців при прийнятті його на роботу. При цьому умова про випробування вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована у трудовому договорі. У разі недосягнення домовленості про встановлення випробування роботодавець має право відмовити працівнику у прийнятті на роботу (ч. 1-2 ст. 27 Законопроекту).

У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді роботодавець має право протягом строку випробування звільнити його за ч. 1 ст. 40 Законопроекту, письмово або визначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку **попередивши такого працівника про це за три дні, з обов'язковим зазначенням підстав невідповідності працівника** (ч. 3 ст. 27 Законопроекту).

Трудовий договір також може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з нез'явленням працівника на роботу протягом більш як 4 місяців підряд або 150 днів протягом робочого року внаслідок тимчасової непрацездатності (якщо законодавством не встановлено більш тривалий строк при певному захворюванні), не враховуючи часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (ч. 1 ст. 37 Законопроекту).

Крім того, норми ст. 39 Законопроекту дозволяють роботодавцю розірвати трудовий договір у разі відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 10 р.д. підряд. До спливу вказаного строку дія трудового договору призупиняється (п. 4 ч. 2 ст. 30 Законопроекту). Інформація про причини такої відсутності може бути направлена працівником в будь-який спосіб, визначений трудовим договором.

У цьому випадку трудовий договір може бути розірвано в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений трудовим договором, або

рекомендованим листом із повідомленням про вручення інформації про розірвання трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад 10 р. д. підряд (тобто, 2 тижнів).

Трудовий договір за цією підставою не може бути розірвано після появи працівника на роботі (ч. 3 ст. 39 Законопроекту).

Докладніше про це ми писали [тут](#).

Адміністративна відповідальність працівників

На сьогодні, крім дисциплінарної відповідальності, [КУпАП](#) передбачена також адміністративна відповідальність, яка у певних випадках додатково застосовується до працівників.

Адміністративним правопорушенням (проступком) у [ст. 5 КУпАП](#) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність.

Законопроектом передбачено внесення змін до КУпАП. Однак на адміністративні штрафи, які можуть накладатися на працівників, ці зміни не поширюються.

Отже, види та розмір адмінштрафів, які застосовуватимуться до працівників, із набранням чинності Закону «Про працю» не зміняться. Наведемо їх у наступній таблиці.

Вид порушення

Розмір штрафу, що накладається на працівників

КоАП

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці

Від 4 до 10 НМДГ

від 68 до 170 грн

[ст. 41](#)

Порушення обмежень, встановлених для медичних і фармацевтичних працівників під час здійсн

300 НМДГ

5100 грн

[ч. 1 ст. 44-2](#)

Ті самі дії, вчинені повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення

1200 НМДГ

20400 грн

[ч. 2 ст. 44-2](#)

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях

Від 4 до 10 НМДГ

від 68 до 170 грн

[ст. 93](#)

Порушення вимог нормативно-правових актів та нормативних документів з питань технічної експлуатації

попередження або накладення штрафу від 1 до 8 НМДГ

Від 17 до 136 грн

[ст. 95-1](#)

Перевезення пасажирів чи вантажів водієм, який не пройшов щозмінного передрейсового медичного огляду

30 НМДГ

510 грн

[ст. 133-1](#)

Порушення правил торгівлі, виконання робіт і надання послуг працівниками торгівлі, громадських підприємств

Від 1 до 10 НМДГ

Від 17 до 170 грн

[ч. 1 ст. 155](#)

Приховування товарів від покупців, вчинене працівниками підприємств (організацій) державної форми власності

Від 1 до 14 НМДГ

Від 17 до 238 грн

[ч. 2 ст. 155](#)

Дії, передбачені ч. 1 та 2 ст. 155 КоАП, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному покаранню

Від 5 до 27 НМДГ

Від 85 до 459 грн

[ч. 3 ст. 155](#)

Обмірювання, обважування, обрахування, перевищення встановлених цін і тарифів або інший

Від 2 до 15 НМДГ

Від 34 до 255 грн

[ч. 1 ст. 155-2](#)

Дії, передбачені ч. 1 ст. 155-2, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному покаранню

Від 20 до 50 НМДГ

Від 340 до 850 грн

[ч. 2 ст. 155-2](#)

Порушення працівником підприємства (організації) торгівлі або громадського харчування правил:

- торгівля пивом (крім безалкогольного), алкогольними, слабоалкогольними напоями або тютюном
- торгівля пивом (крім безалкогольного), алкогольними, слабоалкогольними напоями або тютюном
- також продаж пива (крім безалкогольного), алкогольних, слабоалкогольних напоїв або тютюном
- продаж тютюнових виробів в упаковках, що містять менш як 20 сигарет або цигарок, чи пошту
- торгівля пивом (крім безалкогольного), алкогольними, слабоалкогольними напоями, винами ст

Від 100 до 400 НМДГ

Від 1700 до 6800 грн

[ч. 2 ст. 156](#)

Відмова працівників торгівлі, громадського харчування та сфери послуг і громадян, які займають

Від 1 до 10 НМДГ

Від 17 до 170 грн

[ч. 1 ст. 156-1](#)

Відмова вище вказаними працівниками, громадянину-споживачу в реалізації його права в разі п

Від 1 до 18 НМДГ

Від 17 до 306 грн

[ч. 2 ст. 156-1](#)

Відмова вище вказаними працівниками, недостовірної інформації про продукцію, в разі якщо ця

Від 10 до 50 НМДГ

Від 170 до 850 грн

[ч. 3 ст. 156-1](#)

- Приховування в обліку валютних та інших доходів, непродуктивних витрат і збитків;
- відсутність бухгалтерського обліку або ведення його з порушенням устатовленого порядку;
- внесення неправдивих даних до фінансової звітності;
- неподання фінансової звітності;
- несвоєчасне або неякісне проведення інвентаризацій грошових коштів і матеріальних цінностей;
- несвоєчасне подання на розгляд, погодження або затвердження річного фінансового плану;
- перешкоджання працівникам органу державного фінансового контролю у проведенні ревізій

– невжиття заходів щодо відшкодування з винних осіб збитків від недостач, розтрат, крадіжок

Від 8 до 15 НМДГ

Від 136 до 255 грн

[ч. 1 ст. 164-2](#)

Ті самі дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за одн

Від 10 до 20 НМДГ

Від 170 до 340 грн

[ч. 2 ст. 164-2](#)

Розпивання пива (крім безалкогольного), алкогольних, слабоалкогольних напоїв на виробництв

Від 3 до 5 НМДГ

Від 51 до 85 грн

[ч. 1 ст. 179](#)

Участь майстрів, начальників діляниць, змін, цехів та інших керівників у розпиванні з підлеглими

Від 4 до 6 НМДГ

Від 68 до 102 грн

[ч. 2 ст. 179](#)

Продаж працівниками торговельних підприємств (організацій) вогнепальної мисливської чи хол

Від 15 до 20 НМДГ

Від 255 до 340 грн

[ч. 1 ст. 194](#)

Ті самі дії, вчинені особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за пор

Від 20 до 25 НМДГ

Від 340 до 425 грн

[ч. 2 ст. 194](#)

* Докладніше яку відповідальність встановлено за відсутність щозмінних медоглядів водіїв? див.
** Обманом покупців чи замовників у великих розмірах слід вважати обман,

Читайте також:

- [Закон про працю замість КЗпП: з'явився текст проекту!](#)
- [Індексацію зарплати хочуть скасувати: новація законопроекта «Про працю»](#)
- [Відряджені працівники у проекті закону «Про працю»](#)
- [Як укладатимуться трудові відносини: аналіз законопроекту «Про працю»](#)
- [Звільнення працівників за власним бажанням: що змінить Закон «Про працю»?](#)
- [Неофіційних працівників будуть позбавляти субсидій, – Милованов](#)
- [Законопроект про працю не обмежує права працівників, – Милованов](#)
- [Нові види звільнень працівників та підстави за законопроектом «Про працю»](#)

Автор:

Бондаренко Олена

Джерело

[«Дебет-Кредит»](#)

