

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СТЯГНЕНЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

THE ESSENCE AND FEATURES OF FINES FOR VIOLATION OF LABOR DISCIPLINE

Теліженко О.С., аспірант

Харківський національний університет внутрішніх справ

Актуальність статті полягає в тому, що право на працю є одним із непорушних, беззаперечних та невід'ємних прав людини. На території України воно деклароване та гарантоване Конституцією України, в якій закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Метою статті є: з'ясувати сутність та розкрити особливості стягнень за порушення трудової дисципліни. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, виокремлено ключові особливості стягнень за порушення трудової дисципліни. Запропоновано авторське визначення поняття «стягнення за порушення трудової дисципліни». Особливу увагу приділено характеристиці терміну трудова дисципліна. Виокремлено ключові особливості, які характеризують стягнення за порушення трудової дисципліни. Зроблено висновок, що особливостям стягнення за порушення трудової дисципліни притаманний значний рівень унікальності та неповторності, незважаючи на її зв'язок із аналогічними галузевими прикладами. Ядром змісту стягнень є трудо-правова відповідальність, яка жорстко обмежена сферою найманої праці де ключову роль відіграють дві сторони – працівник та роботодавець, а також передбачає застосування примусу не державного характеру. Отже, стягнення за порушення трудової дисципліни – це система передбачених трудовим законодавством покарань, які застосовуються в рамках притягнення особи до трудо-правової відповідальності за порушення правил, вимог, положень та стандартів трудової дисципліни визначених законодавством України, трудовим договором та локальними нормативно-правовими актами з питань праці в межах підприємств, установ, організацій та зумовлюють зміну, припинення або породження суспільно-правових відносин в сфері праці.

Ключові слова: трудова дисципліна, правопорушення, трудові правовідносини, трудове законодавство.

The relevance of the article lies in the fact that the right to work is one of the inviolable, indisputable and inalienable human rights. On the territory of Ukraine, it is declared and guaranteed by the Constitution of Ukraine, which stipulates that everyone has the right to work, which includes the opportunity to earn a living by work that he freely chooses or freely agrees to. The state creates conditions for the full exercise of the right to work by citizens, guarantees equal opportunities in choosing a profession and type of work, implements programs of vocational training, training and retraining of personnel in accordance with public needs. The purpose of the article is to find out the essence and reveal the specifics of fines for violation of labor discipline. The article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation, singles out the key features of fines for violation of labor discipline. The author's definition of the concept of "penalty for violation of labor discipline" is proposed. Special attention is paid to the characteristics of the term labor discipline. The key features that characterize penalties for violation of labor discipline are highlighted. It was concluded that the specifics of penalties for violation of labor discipline have a significant level of uniqueness and inimitability, despite its connection with similar industry examples. The core of the content of penalties is labor liability, which is strictly limited to the sphere of salaried work where two parties - the employee and the employer - play a key role, and it also involves the use of coercion of a non-state nature. Therefore, penalties for violation of labor discipline are a system of punishments provided for by labor legislation, which are applied as part of bringing a person to labor legal responsibility for violating the rules, requirements, regulations and standards of labor discipline defined by the legislation of Ukraine, the labor contract and local legal acts with labor issues within the boundaries of enterprises, institutions, organizations and cause the change, termination or creation of social and legal relations in the field of labor.

Key words: labor discipline, offenses, labor legal relations, labor legislation.

Постановка проблеми. Право на працю є одним із непорушних, беззаперечних та невід'ємних прав людини. На території України воно деклароване та гарантоване Конституцією України, відповідно до статті 43 якої кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1]. Звідси виходить, що праця або трудовий процес – це процес свідомої і доцільної діяльності людини. Тож, для підтримки порядку в цій сфері, охорони і забезпечення прав та свобод осіб задіяних в ній, нормами трудового законодавства України передбачено можливість застосування стягнень за вчинення правопорушень у цій сфері.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із застосуванням стягнень за порушення трудової дисципліни, у своїх наукових працях розглядали: В.С. Венедіктов, А.В. Драбаніч, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Т.В. Колеснік, С.С. Лукаш, В.В. Мельник, Л.В. Могілевський, Є.Ю. Подорожній, М. І. Хавронюк,

О. М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість теоретичних здобутків, в умовах сьогодення питання сутності та особливостей стягнень за порушення трудової дисципліни не втрачає своєї актуальності.

Саме тому метою статті є: з'ясувати сутність та розкрити особливості стягнень за порушення трудової дисципліни.

Виклад основного матеріалу. В Академічному тлумачному словнику української мови за редакцією І.К. Білодіда, слово «стягнення» означає: 1) дія за значенням стягти, стягнути, стягати – а) міцно з'єднувати, зв'язувати, скріплювати що-небудь чимсь; б) примушувати сплатити що-небудь тощо; 2) покарання за невиконання або порушення чого-небудь; 3) фонетичний або морфологічний процес, що полягає в злитті двох звуків в один внаслідок їх повної асиміляції або двох слів в одне і таке інше [2]. Етимологічний зріз слова «стягнення» показує доволі глибоку складність його змісту, який зумовлює використання даного слова у різних наукових та практичних сферах. Проте, якщо звернути увагу на юридичні джерела, то в даному випадку термін набуває однозначності і приймає форму покарання, санкції за порушення якихось правил, положень, норм, вимог і таке інше. Зокрема, як відмічає М.В. Романов, теоретичне визначення поняття

«стягнення» в праві указує на їх специфічне положення як засобу примусу [3, с.9].

Вище наведене дає підстави зробити наступні висновки: по-перше, стягнення в праві є частиною інституту юридичної відповідальності; по-друге, використання стягнень можливе за наявності факту порушення відповідного встановленого правового порядку, що негативно позначається на правах та інтересах інших суб'єктів права; по-третє, стягнення в праві завжди передбачають юридичні наслідки, іншими словами, вони впливають на суспільно-правові відносини між суб'єктами трудового відповідним чином змінюючи, припиняючи останні або породжуючи нові зв'язки.

Отже, стягнення за порушення трудової дисципліни – це вираз трудо-правової відповідальності, який передбачає суб'єктивний обов'язок зазнати негативного, примусового впливу, котрий обмежує права та можливості особи за вчинення порушення трудової дисципліни. Дослідження наукових підходів показало, що даний аспект юридичної відповідальності характеризується наступним чином: 1) застосування стягнення можливе виключно за вчинення порушень трудової дисципліни; 2) може застосовуватись виключно роботодавцем, або його уповноваженою особою по відношенню до найманого працівника; 3) регламентована нормами трудового законодавства, а також локальних нормативно-правових актів виданих з питань праці.

Так, перша особливість стягнення криється у причині виникнення трудо-правової відповідальності – порушенні трудової дисципліни. Відповідно до статті 140 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) від 10.12.1971 №322-VIII трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У необхідних випадках заходи дисциплінарного впливу застосовуються стосовно окремих несумлінних працівників [4]. По-іншому трудову дисципліну розкривають науковці. Так, на думку В.І. Щербини трудова дисципліна – це оснований на принципах моралі і закріплений в нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, який виражається у свідомому і точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, здійсненні наданих прав та дотриманні встановлених обмежень і заборон [5, с.286]. За твердженням К.Ю. Мельника трудова дисципліна – це обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки та виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором [6].

Більш змістовне визначення пропонує С.В. Городянко, який вважає, що трудова дисципліна – це сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права і обов'язки сторін трудового договору, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків. Головним змістом трудової дисципліни є не лише виконання правових норм в галузі праці, а й свідоме та творче ставлення до виконуваної роботи, забезпечення високої якості в роботі, раціональне використання робочого часу, прагнення до співробітництва та взаємоповаги. Окрім того, науковець зауважує, що трудова дисципліна як елемент трудових правовідносин відображає суб'єктивно-правову сутність цього поняття. Вона полягає у зобов'язанні працівника як суб'єкта конкретних трудових правовідносин виконувати обов'язки, що складають зміст цих правовідносин. Рівень дотримання суб'єктами трудових правовідносин нормативно-правових актів та обов'язків, передбачених трудовим договором, визначають поняття трудової дисципліни як фактичної поведінки учасників трудового процесу [7, с.110].

З точки зору А.Ю. Пашерстника, трудова дисципліна полягає в свідомому і швидкому виконанні працівниками своїх обов'язків, безпосередньому й негайному здійсненні наказів і розпоряджень своїх начальників, у гарному знанні своєї справи і постійному її виконанні. Працівник повинен виявляти необхідну ініціативу при виконанні покладеного на нього доручення, неухильно додержуватись законів, розпоряджень і правил чинних на підприємствах і в установах, максимально ущільнювати свій робочий день, жодної хвилини робочого часу не витратити марно, охороняти власність, виконувати встановлені норми виробітку, забезпечувати високу якість роботи, суворо зберігати довірену йому по службі державну таємницю. Трудова дисципліна, на його думку, передбачає також обов'язок керівників і начальників подавати своїм підлеглим приклад виконання службового обов'язку, забезпечувати всі умови для безперебійної роботи, чітко видавати накази й розпорядження, перевіряти виконання і застосовувати до підлеглих як засобів заохочування, так і засобів дисциплінарного впливу [8, с.182-183].

Подвійне визначення трудової дисципліни також пропонує К.В. Коваленко на думку якого відповідну категорію можна розглядати в об'єктивному та суб'єктивному змістах. Зокрема, під об'єктивним змістом поняття «трудова дисципліна» розуміється як сукупність необхідних правил поведінки, виконання яких вимагається від працівника в процесі праці. Із цих правил складається внутрішній трудовий розпорядок конкретного підприємства. У суб'єктивному значенні трудова дисципліна – це елемент трудових правовідносин працівника і його обов'язок дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку. Вплив правових норм на поведінку людей досягається завдяки тому, що норми для однієї сторони правовідносин (працівника) встановлюють певний вид і міру поведінки, гарантовані державним захистом. Для другої сторони (роботодавця) – певний вид і міру належної поведінки, до якої в необхідних випадках він примушує працівника у встановлених від імені держави межах. Таким чином, трудова дисципліна в суб'єктивному розумінні – це правомірна поведінка всіх учасників процесу праці в рамках правовідносин з конкретним роботодавцем при належній реалізації в поведінці суб'єктивних прав і обов'язків цих учасників [9, с.19-20].

Консолідуючи наукові визначення можна зробити наступні висновки: 1) трудова дисципліна – це по суті звід вимог до побудови трудового процесу і правил поведінки його сторін в рамках підприємства, установи чи організації, який встановлюється відповідно до положень чинного трудового законодавства та трудового договору укладеного між працівником та роботодавцем; 2) цей перелік правил та вимог є обов'язковим до неухильного дотримання виключно для учасників суспільно-правових відносин на відповідному підприємстві, установі або організації; 3) трудова дисципліна забезпечує якість, послідовність, ефективність, безперервність, безпеку та законність трудового процесу; 4) порушення трудової дисципліни носить локальний характер та негативно впливає на нормальний стан робочого процесу або матеріально-технічну базу підприємства, установи чи організації; у випадках, коли дії відповідного суб'єкта за своєю суспільною шкодою та небезпекою виходять за межі трудового процесу підприємства, установи чи організації, мова йде про юридичну відповідальність іншого типу.

Крім визначеного, необхідно наголосити на односторонньому характері трудової дисципліни, основними суб'єктами якої є працівники. Саме вони, згідно до статті 139 КЗпП зобов'язані 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 роботодавця, з яким укладено тру-

довий договір. В свою чергу, роботодавець, відповідно до статті 141 Кодексу повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [4].

Остання особливість стягнень за порушення трудової дисципліни пов'язана із тим, що юридичними наслідками їх застосування є зміна, припинення або породження нових трудових правовідносин. В навчальній літературі з трудового права визначено, що трудові правовідносини – це вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх взаємні суб'єктивні трудові права і обов'язки, який виникає на підставі трудового договору [6, с.16]. Поряд із цим загальним визначенням, існує ряд відмінних, вироблених в доктрині трудового права поглядів. Наприклад, П.Д. Пилипенко констатує, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [10, с.123]. В.О. Швець робить висновок про те, що трудові правовідносини є особливими галузевими правовими відносинами, що характеризуються наступними особливими рисами: вони виникають між суб'єктами права з особливим правовим статусом, що дозволяє їх розуміти в якості працівника та роботодавця; ці правовідносини виникають, змінюються, призупиняються чи припиняються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку суб'єктів цих правовідносин і через неї реалізуються; суб'єкти таких правових відносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками, а сторони в трудових правовідносинах виступають відносно одна одної як «правоуповноважені» та «правозобов'язані» особи, де права й інтереси одних можуть бути реалізовані тільки через виконання обов'язків інших; взаємна поведінка суб'єктів трудових відносин індивідуалізована і чітко визначена, а права і обов'язки персоніфіковані в локальних нормативно-правових актах; ці правовідносини завжди мають

вольовий характер; відповідні правовідносини безпосередньо забезпечуються нормами трудового законодавства України; ці правовідносини охороняються державою; ці правовідносини є відповідальними та обумовлюють юридичну відповідальність за порушення однією стороною відносин прав і обов'язків іншої сторони цих відносин [11, с.86-87]. В свою чергу А.М. Соцький доводить, що трудові правовідносини варто визначити, як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку за забезпечення роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором [12, с.159].

Тож, застосування стягнень за порушення трудової дисципліни відповідним чином впливає на трудові правовідносини – особливі суспільно-правові відносини, які: 1) виникають між двома основними сторонами: працівником та роботодавцем; 2) прямо пов'язані із використанням найманої праці та реалізацією трудової діяльності – стабільної, постійної, безперервної, професійної роботи працівників підприємств, установ та організацій; 3) поведінка учасників цих відносин упорядкована нормами трудового законодавства та локальними нормативними актами в сфері роботи відповідних організацій.

Висновок. Таким чином, детальний розгляд та розкриття кожної особливості притаманної стягненням за порушення трудової дисципліни показав значний рівень унікальності та неповторності даної категорії, незважаючи на її зв'язок із аналогічними галузевими прикладами. Ядром змісту стягнень є трудо-правова відповідальність, яка жорстко обмежена сферою найманої праці де ключову роль відіграють дві сторони – працівник та роботодавець, а також передбачає застосування примусу не державного характеру. Отже, стягнення за порушення трудової дисципліни - це система передбачених трудовим законодавством покарань, які застосовуються в рамках притягнення особи до трудо-правової відповідальності за порушення правил, вимог, положень та стандартів трудової дисципліни визначених законодавством України, трудовим договором та локальними нормативно-правовими актами з питань праці в межах підприємств, установ, організацій та зумовлюють зміну, припинення або породження суспільно-правових відносин в сфері праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. №72/1. Ст.2598.
2. Білодід І.К. Словник української мови: в 11 томах. Том 9, 1978. 812 с.
3. Романов М.В. Правове регулювання заходів стягнення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі: автореферат. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2003. 22 с.
4. Кодекс законів про працю України: кодекс від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50.
5. Щербина В.І. Функції трудового права: дисертація. Академія митної служби України. 2008. 423 с.
6. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
7. Городянюк С.В. Організаційно-правове забезпечення безпеки діяльності працівників ОВС України: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2007. 189 с.
8. Пашерстник А.Ю. Курс радянського трудового права. Київ: Радянська шк., 1941. 395 с.
9. Коваленко К.В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 207 с.
10. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
11. Швець В.О. Трудові правовідносини та їх основні ознаки. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Випуск 1(22) том 5. С.84-87.
12. Соцький А.М. Ознаки та критерії для визначення трудових правовідносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №8. С.157-159.