

УДК [349.22:331.108.642](477)

Р. Т. Сардінов

ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ ЯК ЗАСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Досліджено стимулюючу роль дисциплінарних стягнень. Визначено поняття «дисциплінарне стягнення». Подано пропозиції щодо вдосконалення законодавства, яке регламентує дисциплінарні стягнення.

Як відомо, роботодавець володіє дисциплінарною владою відносно працівника, яка проявляється у можливості для першого застосовувати до другого заохочення та дисциплінарні стягнення за певні дії чи бездіяльність. Так, ще Ю. П. Орловський відзначав, що вступивши у трудові правовідносини, громадянин зобов'язаний виконати певну трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. Цьому обов'язку кореспондує дисциплінарна правомочність, що, безперечно, входить до змісту трудової правосуб'єктності підприємства [1, с. 266].

Управління найманою працею ґрунтується на можливості роботодавця застосовувати санкції несприятливого характеру до порушників установленого порядку. Як справедливо відзначається в літературі, роботодавець має право притягати порушників трудової дисципліни до відповідальності, але може скористатися цим правом на свій розсуд: вибрати з можливих до застосування

покарань найбільш оптимальний варіант або взагалі відмовитися від притягнення порушника до відповідальності [2, с. 395].

Взагалі ж проблематика дисциплінарних стягнень є доволі важливою для юридичної науки, що обумовлює і великий інтерес серед науковців до її розробки. Так, серед вчених, які вивчали зазначені проблеми, слід відзначити: А. А. Абрамову, М. Г. Александрова, С. С. Алексєєва, О. М. Бандурку, Б. К. Бегічева, В. С. Венедіктова, Д. О. Гавриленка, С. С. Карінського, А. Т. Комзюка, К. Ю. Мельника, О. С. Пашкова, П. Д. Пилипенка, В. М. Смирнова, В. Г. Ротаня, В. М. Толкунову, В. І. Щербину. Разом із тим, і наука, і законодавство, і правозастосування свідчать, що в цій сфері існує ще чимало проблем, вирішення яких вимагає уваги сучасних фахівців. Отже, метою статті є спроба відповіді на коло запитань, які виникають під час аналізу національного законодавства у сфері дисциплінарних стягнень.

Як відомо, до працівника може бути застосовано дисциплінарне стягнення лише у випадку здійснення ним дисциплінарного проступку. Слід одразу відзначити, що чинний сьогодні Кодекс законів про працю (КЗпП) України не визначає ані категорію «дисциплінарний проступок», ані категорію «дисциплінарне стягнення». Вважаємо такий стан певним недоглядом законодавця, адже, на наш погляд, основний трудовий закон країни повинен містити такі визначення.

У юридичній літературі можна виокремити наступні визначення поняття «дисциплінарний проступок». Так, В. І. Прокопенко визначає дисциплінарний проступок як винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків [3, с. 412–413]. С. М. Прилипко вказує, що дисциплінарний проступок визначають як винне протиправне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків [4, с. 456]. С. М. Синчук під дисциплінарним проступком розуміє винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків, передбачених законодавством про працю, колективним та трудовим договорами, що призводить до порушення внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві [5, с. 360–361]. На думку О. В. Абрамової, під дисциплінарним проступком розуміється протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, що тягне за собою застосування заходів дисциплінарного впливу, а також інших заходів правового впливу, передбачених у чинному законодавстві [6, с. 248].

Виходячи з вищезазначеного, слід констатувати, що коли мова йде про дисциплінарний проступок, то це пов'язано з невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків. У літературі цілком справедливо відзначається, що такі дії повинні мати винний та протиправний характер. Отже, у КЗпП України і проекті Трудового кодексу України необхідно передбачити

статтю з назвою «Дисциплінарний проступок», у якій зокрема передбачити визначення відповідного поняття, а саме: «дисциплінарний проступок – винне, протиправне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків».

Стосовно терміну «дисциплінарне стягнення», то тут у юридичній літературі спостерігається наступна картина. Так, на думку О. Е. Лейста, призначення дисциплінарних стягнень – охорона трудових відносин. Саме специфіка цих відносин зумовлює характер дисциплінарних стягнень. По-перше, стягнення накладаються керівниками трудового процесу. По-друге, специфіка трудових відносин впливає на характер зазначених санкцій. Такі заходи, як догана, зауваження майже не мають місця в інших галузях права [7, с. 104].

На наш погляд, призначенням дисциплінарних стягнень є ще й стимулювання праці. Так, В. Антипіна відзначає, що іноді зустрічаються працівники, утриманське налаштування яких починає домінувати над позитивними якостями. Замінити таких працівників у даний момент з якихось причин неможливо, а позитивна стимуляція не дає очікуваного ефекту. Однак для того щоб негативне стимулювання було ефективним, воно має застосовуватися тільки за умови повної об'єктивності. Завдання керівника полягає в тому, щоб після застосування дисциплінарних стягнень «не вбити» у працівника бажання добре працювати [8].

О. Ю. Синявська визначає дисциплінарне стягнення в органах внутрішніх справ як захід дисциплінарного впливу, який застосовується до осіб рядового і начальницького складу за вчинення ними дисциплінарних проступків [9, с. 40].

В основному погоджуючись із запропонованою дефініцією, разом із тим вважаємо більш правильним у ньому необхідність розкрити зміст терміна «дисциплінарний проступок». Отже, пропонуємо власне визначення дисциплінарного стягнення: «дисциплінарне стягнення – це захід впливу, який застосовується до працівника за винне, протиправне невиконання або неналежне виконання ним покладених на нього трудових обов'язків, який виявляється у негативних наслідках для працівника». Зазначене визначення доцільно закріпити у відповідних статтях чинного та майбутнього основного трудового закону.

КЗпП України передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників також інші дисциплінарні стягнення (ст. 147).

Слід відзначити, що статuti і положення про дисципліну, які можуть передбачати стягнення для окремих категорій працівників, про які йдеться у ст. 147 КЗпП України, повинні мати статус закону. Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

І дійсно, практично всі діючі дисциплінарні статuti мають статус закону. Це закони України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України», «Про Дисциплінарний статут митної служби України», «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту», «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України». Разом із тим, Дисциплінарний статут прокуратури України було затверджено Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-ХІІ.

Як справедливо відзначають автори Науково-практичного коментарю до законодавства України про працю, п. 22 ст. 92 Конституції не допускає визначення іншими нормативними актами, крім законів, діянь, які є дисциплінарними порушеннями, та відповідальності за їх вчинення. Водночас і процес приведення законодавчих актів у відповідність із Конституцією не може бути нескінченим [10, с. 641]. Слід також погодитися з точкою зору А. В. Гребенщикова, що роботодавці не можуть встановлювати і застосовувати будь-які додаткові види дисциплінарних стягнень крім тих, що закріплені у законі. Отже, будь-які спроби інших суб'єктів регулювання відносин у сфері праці встановити якісь додаткові види дисциплінарних стягнень повинні визначатися як незаконні [2, с. 395].

Слід зазначити, що проект Трудового кодексу України дещо розширює перелік дисциплінарних стягнень. Так, відповідно до ст. 402 Проекту, дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення. Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень. Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом і законами.

Отже, як можна побачити, розробники Проекту передбачили безумовне закріплення будь-яких дисциплінарних стягнень у законах.

Доволі цінним для нашого дослідження може бути досвід у цій сфері найближчого сусіда по колишньому Радянському Союзу – Російської Федерації. Передусім слід відзначити, що Трудовий кодекс Російської Федерації (ТК РФ) у ст. 192 «Дисциплінарні стягнення» не містить визначення категорії «дисциплінарне стягнення», але передбачає визначення дисциплінарного проступку. Це не може не викликати здивування, адже стаття має назву «Дисциплінарні стягнення» і саме це визначення має бути закріплене у статті.

Стаття 192 ТК РФ закріплює наступні дисциплінарні стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) звільнення. При порівнянні з проектом Трудового кодексу України у кількості й видах дисциплінарних стягнень спостерігається повний збіг. Зазначена стаття ТК РФ передбачає також інші положення, схожі з вітчизняними у цій сфері. Так, відповідно до ст. 192 ТК РФ, федеральними законами, статутами і положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників можуть бути передбачені також і інші дисциплінарні стягнення. Не допускається застосування дисциплінарних

стягнень, не передбачених федеральними законами, статутами і положеннями про дисципліну. Під час накладення дисциплінарного стягнення мають враховуватися тяжкість здійсненого проступку та обставини, за яких його було здійснено.

В. І. Щербина вказує на те, що зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарною санкцією, оскільки сутністю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушень трудової дисципліни. Йдеться про випадки несуттєвих порушень трудової дисципліни, коли дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані через відсутність шкідливих наслідків. Тому вчений вважає невинуватим і малоефективним встановлення у проекті Трудового кодексу України зазначеного стягнення [11, с. 46].

На наш погляд, роботодавець повинен володіти широким спектром засобів дисциплінарного впливу, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни. У цьому сенсі ми підтримуємо національного законодавця, який встановив для окремих категорій працівників більш широкий перелік дисциплінарних стягнень.

Як вже відзначалось вище, в Україні прийнято низку дисциплінарних статутів, затверджених законами, які встановлюють певні особливості застосування дисциплінарних стягнень до певних категорій працівників, зокрема встановлюють додаткові заходи дисциплінарного стягнення.

У юридичній літературі це пов'язується з підвищеною суспільною небезпекою неправомірної поведінки працівників цих галузей [2, с. 395].

І дійсно, якщо звернути увагу на органи, в яких прийняті дисциплінарні статuti, то вищезазначена позиція – перше, що спадає на думку. Так, не секрет, що прокуратура, органи внутрішніх справ, служба спеціального зв'язку та захисту інформації, служба цивільного захисту, митна служба є доволі специфічними місцями роботи, а працівники, які в них працюють, виконують доволі відповідальні функції.

Дисциплінарні стягнення, які накладаються на зазначених працівників, перебувають у діапазоні між зауваженням та звільненням. Наприклад, відповідно до ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України», на осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження в посаді; 6) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 7) звільнення зі служби. На курсантів навчальних закладів Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України крім стягнень, передбачених ч. 1 цієї статті, може накладатися стягнення у вигляді позбавлення чергового звільнення з

розташування закладу. Відповідно до ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ.

Слід звернути увагу на те, що в окремих дисциплінарних статутах як дисциплінарне стягнення передбачено пониження в посаді. Потрібно підкреслити, що у випадках пониження працівника у посаді змінюється не тільки посада, а й вимоги до рівня його кваліфікації. Як відомо, такі дії потребують згоди працівника. З огляду на це та керуючись ст. 43 Конституції України, пониження в посаді у порядку дисциплінарного стягнення, що проводиться відповідним керівником, якому надане зазначене право, має ознаки застосування примусової праці, яка заборонена в Україні.

Список літератури: 1. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 382 с. 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – 2-е изд., доп. – М. : Издат. Дом «Городец», 2007. – 736 с. 3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с. 4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с. 5. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с. 6. Трудовое право России : учебник (краткий курс) / отв. ред.: Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – М. : Контракт ; Инфра-М, 2003. – VI, 401 с. – (Высшее образование). 7. Лейст О. Э. Санкции в советском праве / О. Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – 238 с. 8. Антипина В. Негативное стимулирование [Електронний ресурс] / В. Антипина. – Режим доступу: hr-portal.ru/article/negativnoe-stimulirovanie. 9. Снявська О. Ю. Засоби забезпечення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України (організаційно-правові питання) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Снявська Олена Юхимівна. – Х., 2001. – 215 с. 10. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – 1024 с. 11. Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 45–49.

Надійшла до редакції 28.08.2012

Исследована стимулирующая роль дисциплинарных взысканий. Определено понятие «дисциплинарное взыскание». Предоставлены предложения по усовершенствованию законодательства, регламентирующего дисциплинарные взыскания.

The stimulant role of disciplinary penalties is investigational. A concept «Disciplinary penalty» is certain. The suggestions on the improvement of legislation regulating disciplinary penalties are given.