льною громадою або спеціально-уповноваженими на те органами чи посадовими особами місцевого самоврядування до суб'єкта муніципальних правовідносин за порушення муніципального законодавства.

САРДІНОВ Р.Т., *здобувач*

Харківський національний університет внутрішніх справ

ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Володіючи дисциплінарною владою, яка проявляється у можливості роботодавця застосовувати до працівника заохочення та дисциплінарні стягнення за певні дії чи бездіяльність, роботодавець намагається досягти від працівника максимальної віддачі у сфері праці. 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].

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

Слід відзначити, статути 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, адміністрати-

вними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

І дійсно, практично всі діючі дисциплінарні статути 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 з тим Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений Постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII.

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 з Конституцією не може бути нескінченним [2, с. 641]. Слід також погодитися з точкою зору А. В. Гребєнщикова, що роботодавці не можуть встановлювати і застосовувати будь-які додаткові види дисциплінарних стягнень крім тих., що закріплені в законі. Отже, будь-які спроби інших суб'єктів регулювання відносин у сфері праці установити якісь додаткові види дисциплінарних стягнень повинні визначатися як незаконні [3, с. 395].

Слід відзначити, 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 та законами.

Отже, як можна побачити розробники Проекту передбачили безумовне закріплення будь-яких дисциплінарних стягнень у законах. Крім цього передбачається введення такого дисциплінарного стягнення як зауваження.

Слід відзначити, що окремі вчені не поділяють позицію авторів Проекту щодо доповнення переліку дисциплінарних стягнень зауваженням. Так, 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 невиправданим і малоефективним встановлення у проекті Трудового кодексу України зазначеного стягнення [4, 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.

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. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К. : АСК. – 2002. – 1024 с. 3. 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. 4. Щербина В.І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин /В.І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 45-49.