ПРАВО

УДК 349.22(477)

Венедіктов В. С.
перший проректор
Харківського економіко-
правового університету,
доктор юридичних наук,
професор

Теоретичні засади дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності в трудовому праві України

Анотація: стаття присвячена теоретичним засадам дисципліни праці, порушення якої є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Крім того, в статті розглядається можливість існування позитивного і негативного аспектів цієї відповідальності у трудовому праві України.

Ключові слова: дисципліна праці, працівник, роботодавець, юридична відповідальність, позитивний аспект дисциплінарної відповідальності, негативний аспект дисциплінарної відповідальності.

Аннотация: статья посвящена теоретическим основам дисциплины труда, нарушение которой является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Кроме этого в статье рассматривается возможность существования позитивного и негативного аспектов этой ответственности в трудовом праве Украины.

Ключевые слова: дисциплина труда, работник, работодатель, юридическая ответственность, позитивный аспект дисциплинарной ответственности, негативный аспект дисциплинарной ответственности.

Summary: The article is devoted to theoretical bases of labor discipline, breach of which is the basis for bringing the employee to disciplinary action. In addition to the possibility of existence of positive and negative aspects of the liability and labor law in Ukraine.

Key words: labor discipline, employee, employer, legal responsibility, a positive aspect of the disciplinary action, the negative aspect of disciplinary action.

Конституція України в ст. 43 закріпила право кожного громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується [1]. Реалізація конституційного права на працю, в своєї більшості, здійснюється шля-

хом укладення трудового договору, що свідчить про виникнення трудових відносин, які регулюються нормами трудового права України в межах колективної організації праці. Зміст трудових відносин в межах колективної організації праці потребує відповідного режиму праці, тобто відповідного порядку забезпечення і реалізації трудових прав та обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Такий порядок на підприємствах, установах чи організаціях регламентується правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами та положеннями про дисципліну праці. Звідси витікає, що дисципліна праці – це установлений нормами трудового права порядок здійснення трудового процесу в межах колективної організації праці. Він забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу [2].

В юридичній літературі існує думка про те, що дисципліну праці треба розглядати в чотирьох аспектах : як один з основних принципів трудового права; як елемент трудових правовідносин; як інститут трудового права; як фактична поведінка, тобто рівень дотримання усіма працюючими на виробництві дисципліни праці [3, с. 426].

С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, в свою чергу зазначають, що як інститут трудового права, дисципліна праці є сукупністю правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків. Як принцип трудового права трудова дисципліна передбачає обов'язок працівників дотримуватись дисципліни праці й право роботодавців вимагати від працівників виконання тільки тих обов'язків, які обумовлені чинним законодавством, локальними актами та трудовим договором. Крім того, дисципліна праці виступає як елемент трудових правовідносин, який полягає в обов'язку працівника підкорятися дисципліни праці даного виробництва, його внутрішньому трудовому розпорядку. Трудова дисципліна як фактична поведінка – це стан та рівень дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації [4, с. 530 – 531].

Звідси випливає, що дисципліна праці в об'єктивному сенсі – це встановлений нормами трудового права порядок здійснення процесу праці на конкретному підприємстві, установі чи організації, а дисципліна

праці в суб'єктивному сенсі – це дотримання або порушення працівником установленого порядку.

Необхідно зазначити, що нормативна частина (в об'єктивному сенсі) дисципліни праці здебільшого за своїм змістом регламентується в локальному порядку. Такий порядок враховує усі особливості виробничого процесу та забезпечує більш ефективну реалізацію трудових прав та обов'язків працівників. Але про визначення ефективності дій норм про дисципліну праці, свідчить оцінка фактичної поведінки конкретного працівника, його досягнення та упущення в процесі виробничої діяльності, тобто дисципліна праці в суб'єктивному сенсі.

Таким чином, головним призначенням трудової дисципліни в цілому є: встановлення відповідного порядку в процесі праці в умовах колективного виробництва; забезпечення дотримання цього порядку учасниками трудового процесу, що також включає в себе рівень внутрішнього усвідомлення працівником необхідності дотримання трудової дисципліни.

Якщо, працівник досяг відповідних показників в процесі праці, він має суб'єктивне право на заохочення, а коли порушив вимоги норм про дисципліну праці, то він скоїв трудове правопорушення. Суб'єктивне право на заохочення – це публічне визнання трудових заслуг працівника і застосування роботодавцем передбачених законодавством або колективним договором заходів заохочення. Необхідно зазначити, що наявність локального правового механізму заохочення створює правову базу для суб'єктивного права працівника на заохочення : при досягненні працівником конкретного показника, він може вимагати застосування заохочення. Відсутність формалізованих підстав та умов заохочення надає необмежене право роботодавцю для його застосування, але лишає працівника суб'єктивного права вимагати заохочення. Тобто питання заохочення належить до сфери локального правового регулювання, а за видами - заохочення поділяються на моральні і матеріальні. Підставою заохочення є високий рівень виконання працівником своїх трудових обов'язків, залежно від цього розрізняють: зразкову трудову поведінку працівника; трудову заслугу; особливу трудову заслугу. Основною метою заохочень є сприяння розвитку трудової активності працівників в реалізації своєї трудової функції та забезпеченні трудової дисципліни на конкретному підприємстві.

Треба зазначити, що трудова дисципліна виступає об'єктом ряду правопорушень, за які може наступати адміністративна, кримінальна,

дисциплінарна та матеріальна відповідальність. Трудове правопорушення – це винне, протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником. Порушення певного порядку в процесі праці, тобто дисципліни праці, передбачає настання дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права. Особливістю дисциплінарної відповідальності працівника у трудових правовідносинах є те, що працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед власником або уповноваженим ним органом, а не перед державою, тобто державним органом. Тому правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з норм трудового законодавства, яке передбачає підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження.

Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, який характеризується суб'єктом, тобто фізичною особою, яка знаходиться в трудових правовідносинах та вчинила дисциплінарний проступок. Об'єктом дисциплінарного правопорушення, яким є внутрішній трудовий розпорядок та інші норми дисципліни праці. Суб'єктивною стороною дисциплінарного проступку є вина, тобто психічне ставлення працівника до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності. Об'єктивною стороною дисциплінарного проступку є протиправна поведінка суб'єкта, шкідливі наслідки та причинний зв'язок між ними.

В науці трудового права розрізняють два види дисциплінарної відповідальності : загальну та спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП України (ст. 147 – 152) та правил внутрішнього розпорядку. Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачається тільки для конкретно визначених категорій працівників на підставі статутів та положень про дисципліну праці і спеціальних нормативних актів. Вона характеризується спеціальним суб'єктом дисциплінарного проступку, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарного стягнення.

Враховуючи ті обставини, що трудова дисципліна виступає як елемент трудових правовідносин, останнім часом, в залежності від фактичної поведінки працівника, дисциплінарну відповідальність розгляда-

ють в двох аспектах : позитивному та негативному, як і в цілому юридичну відповідальність в трудовому праві України.

М. С. Строгович, відстоюючи позицію двох аспектного характеру юридичної відповідальності зазначав, що в галузі державного, трудового, сімейного та інших галузей права, юридична відповідальність виступає насамперед в її позитивному значенні – як відповідальне ставлення особи до своїх обов'язків, накладених на неї законом, правильне, добросовісне, успішне, ефективне їх виконання, дієвий державний і громадський контроль над таким виконанням обов'язків [5, с. 7].

Дуже часто юридична відповідальність виступає як різновид ретроспективної соціальної відповідальності перед суспільством в особі держави і передбачає, звичайно, щоб була свобода вибору у того, хто до неї залучається. У цьому сенсі юридична відповідальність за своїм соціальним змістом і метою є гарантом використання свободи дій і вибору в припустимих, з точки зору закону, межах. За вибір такого варіанту поведінки, що закріплюється законом, людина і відповідає. Будучи специфічною правовою відповідальністю ретроспективна відповідальність є також гарантом дотримання об'єктивного права, виконання юридичних обов'язків, використання без перешкод суб'єктивних прав. Однак використання суб'єктивних прав і виконання юридичних обов'язків передбачає активні позитивні вчинки, які також є правовими. Тому визнання в соціальній відповідальності позитивного і негативного аспектів в силу законів логіки змушує поширити цей поділ і на юридичну відповідальність. Вище зазначене також свідчить про те, що з наукової і практичної точки зору, двох аспектний поділ дисциплінарної відповідальності, особливо в нових економічних умовах, при впровадженні нових форм господарювання, має право на існування, але потребує додаткової теоретичної аргументації.

Література :

1. Конституція України // ВВР. -1996.- № 30. -Ст. 141.

2. Кодекс законів про працю // ВВР УРСР. - 1971. — Дод. до № 50. - Ст. 375.

3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 4-те вид., стереотип. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.

4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Х. : Вид-во "ФІНН", 2010. – 752 с.

5. Строгович М. С. Сущность юридической ответственности / М. С. Строгович // Советское государство и право. – 1979. - № 5. – С. 72 – 78.