

венного трудового законодавства, внесено ряд пропозицій по його удосконаленню.

**Ключевые слова:** дискримінація, заборона дискримінації, рівність прав і свобод громадян у сфері праці.

**Kovalenko.R.I. The prohibition of discrimination in employment as a guarantee of compliance with labor rights.- Article.**

The paper clarified the essence of "discrimination", defined its discriminatory signs. Analyzed the international legal instruments in the field of non-discrimination and domestic labor law, made a number of suggestions for improvements.

**Key words:** discrimination, non-discrimination, equality of rights and freedoms in the workplace.

*УДК 349.22*

**Т.В. Колеснік,**

*доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності ХНУВС,  
навчально-науковий інститут права та масових комунікацій*

**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ**

В статті розкривається поняття «механізм забезпечення дисципліни праці», визначаються його основні елементи, здійснюється огляд судової практики. Робиться висновок про необхідність вдосконалення даного механізму внаслідок застарілості його засад та наявної практики численних порушень дисципліни праці

**Ключові слова:** дисципліна праці, механізм забезпечення, елементи, працівник

Україна за період існування в умовах незалежності пішла шляхом демократизації суспільства влади та відносин, зокрема трудо-правових відносин, обрала шлях розвитку, керуючись загальнолюдськими та європейськими цінностями-орієнтирами, в результаті чого реформувала законодавство та змінила концептуальний підхід до розуміння прав людини, їх забезпечення. Значний вплив на трудові правовідносини здійснив перехід нашої держави від командно-планової економіки, як продукту комуністичної ідеології, до ринкової економіки й відносин, як продукту демократичного режиму.

Поряд із цим, забезпечення демократичного режиму, інтересів усіх громадян, суспільства й конкретної особи зокрема, неможливе без забезпечення дисципліни. Для трудового права такою специфічною дисципліною є дисципліна праці, забезпечення якої є гарантією ефективного використання трудового ресурсу та оптимізації самого виробництва, в якому

будуть дотриманні інтереси усіх груп працівників та роботодавця, суспільства й держави.

Враховуючи вплив нових правових, економічних та соціальних концепцій та, головним чином, вплив ринкової економіки, зазнали еволюційних, прогресивних змін як дисципліна праці, так і механізм її забезпечення. Так, якщо за часів існування колишнього СРСР дисципліна праці була інструментом поневолення громадян та засобом закріплення тоталітарної влади, а її механізм забезпечення будувався на комплексі методів, переважно кримінального та адміністративного характеру (каральні та карально-виховні методи), то вже сьогодні такий стан речей не може мати місця в реальності. Більш того, варто звернути увагу на те, що в даний час у багатьох державах західної демократії відбувається серйозна трансформація правового регулювання трудового розпорядку на виробництві. Як відзначається в доктрині трудового права, в цих державах, по суті справи, формується новий інститут трудового права, який можна назвати «забезпечення трудового розпорядку на виробництві», який охоплює такі елементи як: 1) регулювання дисципліни праці; та 2) забезпечення комфортних психологічних умов для працівників на виробництві [Див. напр. 1].

Отже, актуальним питанням сьогодення постає сучасний механізм забезпечення дисципліни праці, всебічне вивчення якого і є метою даного дослідження. Для досягнення поставленої мети передбачається розкрити поняття механізму забезпечення дисципліни праці; визначити основні складові елементи такого механізму; вивчити та проаналізувати судову практику. В процесі наукового пошуку використано наукові здобутки:

Механізм забезпечення дисципліни праці представляє собою комплекс юридичних, економічних та психологічних методів впливу на працівника, що характеризується стимулюванням його до дотримання ним дисципліни праці.

Основними складовими такого механізму є:

1. Вплив нормотворчої діяльності. Специфічним для сучасного трудового права є те, що вплив на інститут дисципліни праці та його забезпечення здійснюється централізовано із відносною децентралізацією. Іншими словами: забезпечення дисципліни праці забезпечується:

1) законодавчими актами. Законодавцем шляхом розробки та прийняття законів України, внесення змін у такі закони здійснюється регулювання питання забезпечення дисципліни праці. Головним чином, такими актами є: Кодекс законів про працю України, Закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори та угоди».

2) підзаконними нормативно-правовими актами. Нормотворці, деталізуючи законодавчі норми або пояснюючи їх, також здійснюють значний вплив на забезпечення дисципліни праці. Так, серед низки нормативно-правових актів, особливої увагу заслуговує Наказ Міністерства праці і соціальної політики України «Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства» N 44 від 31 березня 1999 року. Важливо

зауважити, що в цьому нормативно-правовому акті, зокрема, в п. 4 пропонується порядок розробки положень про преміювання робітників, а в підп. 7.1.1 – також систем преміювання керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців.

3) локальними нормативно-правовими актами. Основними такими актами є: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розклад, посадові інструкції, графіки змінності, графіки відпусток, правила та інструкції з охорони праці та техніки безпеки тощо, які, за загальними правилами, затверджуються загальними зборами трудового колективу за поданням адміністрації [2, с. 179; 3, с. 93].

Особливим локальним нормативно-правовим актом є колективний договір, вимога про наявність в роботодавців юридичних осіб якого, міститься у главі II КЗпП України «Колективний договір». Колективний договір на новостворених підприємствах укладається з ініціативи однієї зі сторін (власник, профспілка, об'єднання профспілок, а за їх відсутності – представник трудового колективу) протягом трьох місяців від дня реєстрації підприємства. Однак відсутність колективного договору на підприємстві не тягне за собою накладання штрафу на роботодавця уповноваженими органами, проте, як правило, у таких випадках, коли уповноважена інспекція вбачає необхідність у такому договорі, вона може висунути вимогу (припис) про необхідність укладення колективного договору, і в тих випадках, коли такий припис буде проігноровано чи виконано не у встановлений строк, то такий орган зможе застосовувати адміністративні штрафи.

Важливо також відзначити питання правил внутрішнього трудового розпорядку, які не тільки не повинні входити в конфлікт з чинним законодавством, але і бути складеними за принципом Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

Разом з тим, в рамках підприємства можуть розроблятися нормативні орієнтири, які будуть обов'язковими для повсякденної роботи і ділової поведінки працівників підприємства, а також сприяти забезпеченню дисципліни праці на підприємстві. Такими актами можуть виступати, зокрема:

а) Кодекс корпоративної поведінки або ж Кодекс корпоративної етики, Кодекс кадрової політики. У даних актах може бути регламентований підхід роботодавця і керівництва компанії до працівників, принципи, на яких повинні будуватися відносини в трудовому колективі, правила недопущення корпоративних конфліктів, закріплено заборону дискримінацію за будь-якими ознаками, расизм, ксенофобію та сексуальні домагання та т.п.;

б) Положення про систему оцінки роботи персоналу, працівника та її зв'язок із системою заохочення. В даному акті керівництво компанії, головним чином, може зробити свої принципи преміювання більш прозорими, за рахунок чого, кожен працівник буде знати, що його може чекати в разі виконання правил внутрішнього розпорядку, виконання норм праці або досягнення певних успіхів у праці;

в) Положення про норми використання ресурсів. Знаючи про нормування певних ресурсів і, в той же час, маючи чітке уявлення про рамки і

обсяги витрат таких ресурсів, працівник, матиме змогу уникати ненавмисних порушень даного питання. Наприклад, працівник, який знає, що на виготовлення однієї деталі за певних умов праці необхідно витратити  $n$  часу, і  $m$  часу на відпочинок – не буде виходити за такі дозволені рамки з метою виконання регламентованих правил праці.

2. Вплив адміністративних процедур та заходів (внутрішніх та зовнішніх). Основними внутрішніми адміністративними процедурами є наступні:

1) притягнення адміністрацією підприємства до дисциплінарної відповідальності порушника дисципліни праці.

2) апелювання накладенню відповідальності. Накладене на працівника дисциплінарне стягнення може бути оскаржене в порядку, встановленому трудовим законодавством. Іншими словами: якщо працівник не погоджується із накладеним на нього дисциплінарним стягненням, він має право звернутися з позовною заявою до комісії по трудових спорах (в тому випадку, якщо працівник не є членом профспілки, то він має право оскаржити наказ чи розпорядження про накладення дисциплінарного стягнення прямо в суд за місцем знаходження підприємства).

Що стосується зовнішнього адміністративного впливу на забезпечення дисципліни праці, то тут необхідно звернути увагу на роль контрольних та наглядових органів в процесі забезпечення дисципліни праці, основними з яких є:

1) інспектори праці (мається на увазі: інспектори Державної інспекції України з питань праці, що є центральним органом виконавчої влади). Відповідно до п. 1 ст. 4, а також п. 9 ст. 6 Положення про Державну інспекцію України з питань праці, що затверджена Указом Президента України від 06 квітня 2011 року N 386/2011 [4], Держпраці України здійснює державний нагляд та контроль за додержанням підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, Радою міністрів АР Крим, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування законодавства про працю, зокрема, з питань дотримання трудової дисципліни, а разом із тим, з метою організації своєї діяльності, може вносити роботодавцям, у тому числі фондам загальнообов'язкового державного соціального страхування, пропозиції про накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю та соціального забезпечення, а також, передавати матеріали про порушення до правоохоронних органів.

Таким чином, в ході інспекції, Держпраці України перевіряє дотримання вимог національного трудового законодавства на конкретному підприємстві, що прямо чи побічно пов'язано із питаннями забезпечення дисципліни праці, оскільки така перевірка охоплює, приміром, наступні питання: наявності колективного договору (хоча його відсутність – не є порушенням) у юридичних осіб, що використовує найману працю, обставини виконання норм такого договору; надання різного роду відпусток відповідно до вимог законодавства; дотримання встановленої чинним законодав-

ством тривалості робочого часу для різних категорій працівників; правомірності залучення окремих категорій працівників до роботи в понаднормовий час, у нічний час чи в святкові та вихідні дні, а разом з тим, правильність обрахунку оплати за роботу в такий час; дотримання вимоги про мінімальний рівень заробітної плати, своєчасність виплати заробітної плати працівникам, а також реальності нарахування компенсації при несвоєчасному розрахунку з працівниками; правильності відшкодування працівникам витрат на службові відрядження; законності звільнення працівників та своєчасності розрахунків зі звільненими працівниками.

Так, приміром, за даними Територіальної державної інспекції з питань праці у Житомирській області, в ході перевірок протягом грудня місяця 2012 року (загальна кількість перевірок – 150), посадовими особами інспекції було виявлено 286 правопорушень, в тому числі по основних розділах трудового законодавства, а саме: трудові договори – 36, трудові книжки – 11, робочий час і час відпочинку – 54, оплата праці – 163, колективні договори – 5, трудова дисципліна – 4 [5]. Так, якщо узагальнити зазначені дані в силу їх пов'язаності (порушення оплати праці + порушення робочого часу і часу відпочинку + порушення колективних договорів + порушення власне трудової дисципліни), виходить, що сукупно інспекторами було зафіксовано 226 порушень, що прямо чи побічно стосуються питання забезпечення дисципліни праці з загальних викритих 286 порушень.

2) національні органи прокуратури. Зважаючи на те, що посадові особи Держпраці України, в результаті проведених перевірок можуть помітити порушення законодавства про праці, що носять особливу суспільну небезпечність, та передати відомості про такі порушення до органів прокуратури, вважаємо за доцільне також відзначити роль і цього правоохоронного органу як елемента механізму забезпечення дисципліни праці.

3) галузеві інспектори. Підприємство може піддаватись різного роду ревізіям, результати яких можуть прямо стосуватись питань дисципліни праці та її забезпечення. Зокрема, галузевими інспекторами, в силу ст. 35 Закону України «Про пожежну безпеку» проводиться ревізія підприємства щодо виконання вимог пожежної безпеки, в результаті якої, за наявності порушень, складається акт та накладаються адміністративні санкції фінансового характеру. Аналогічним чином встановлюється відповідальність підприємств за порушення санітарного законодавства, а саме: в порядку ст. 46 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення». Наведені приклади доводять ту позицію, що галузеві інспекції сприяють встановленню й забезпеченню дисципліни праці, головним чином тому, що, приміром, дотримання вимог пожежної безпеки та вимог санітарного законодавства прямо відображається на характері виконання робіт працівників, на корпоративному кліматі колективу, на стимулі працівників щодо дотримання дисципліни праці.

У рамках механізму забезпечення дисципліни праці, а саме адміністративного впливу, велике значення мають освітні заходи, основними з яких є: 1) освоєння нових технологій управління; 2) підвищувати кваліфікацію

працівників; 3) підвищення управлінської та правової компетенції керівників; 4) підписки на спеціальні видання.

Варто зауважити, що поряд із освітніми заходами, серйозне значення також мають виховні заходи (власне: використання соціально-психологічних методів виховання працівників), зокрема: моніторинг стану соціально-психологічного клімату, рівня задоволеності працею і заробітною платою; повсякденна підтримка адміністрацією підприємства цінностей і норм корпоративної поведінки.

Серед іншого, до впливових адміністративних заходів, що входять до сучасного механізму забезпечення дисципліни праці, також варто віднести такі організаційно-технічні адміністративні заходи як: 1) ревізія системи економічної та інформаційної безпеки підприємства; 2) ревізія робочого устаткування, а разом з тим, регламентів, інструкцій, норм, нормативів, технологій виробництва; 3) підвищення ефективності контрольних функцій безпосередніх керівників на підприємстві та їх відповідальності за прийняті рішення чи бездіяльність; 4) стратегічне проектування оптимізації та підвищення ефективності умов праці й режиму відпочинку працівників.

3. Вплив судочинства на забезпечення дисципліни праці. Завдяки судочинству в Україні працівники та роботодавці можуть захистити, зокрема, свої права та законні інтереси, що прямо пов'язані із забезпеченням дисципліни праці. Таке твердження підтверджує низка правових норм, яка передбачає можливість настання відповідальності (за рішенням суду) як працівника, так і роботодавця за порушення дисципліни праці. При цьому, варто звернути увагу на те, що розглядатиме суд справи в результаті звернення до нього профспілки, трудового колективу, робітника чи роботодавця.

Так, наприклад, специфічним для питання, яке нами розглядається, є розгляд справ судами України щодо:

1) ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісії сторін у встановлений строк. Винна сторона, за рішенням суду, відповідно до ст. 411 КУпАП України повинна буде сплатити штраф від 3 до 10 неоподаткованих мінімумів доходів громадян;

2) порушення або невиконання колективного договору. Відповідно до ст. 412 КУпАП України, суд може зобов'язати посадову особу підприємства чи приватного підприємця до сплати штрафу у розмірі від 50 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян;

3) ненадання сторонами інформації для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням колективного договору. Виходячи із ст. 413 КУпАП України, на посадових осіб підприємств, а також на приватних підприємців суд може накласти штраф у розмірі від 1 до 5 неоподаткованих мінімумів доходів громадян;

4) невиконання законних вимог інспекторів щодо усунення порушень законодавства про працю або створення перешкод для діяльності цих органів. Зважаючи на вимоги ст. 188б КУпАП України, суд може зобов'язати посадову особу підприємства чи приватного підприємця до сплати штрафу у розмірі від 10 до 14 неоподаткованих мінімумів доходів громадян;

5) умисне перешкоджання роботодавцем чи адміністрацією підприємства законній діяльності профспілок. Зважаючи на санкцію ст. 170 КК України, суд може засудити винного до виправних робіт на строк до двох років або до позбавлення волі на строк до трьох років із позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до трьох років;

6) незаконне звільнення працівника з роботи за особистими мотивами, а також грубе порушення законодавства про працю (такі порушення, що спричинили не виправдане погіршення, ускладнення становища працівника чи його умов праці). Відповідно до санкції п. 1 ст. 172 КК України, суд може зобов'язати винного до сплати штрафу до 50 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або позбавити права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або ж засудити до виправних робіт на строк до двох років;

7) незаконне звільнення з роботи або грубе порушення законодавства про працю стосовно неповнолітнього, вагітної жінки або матері, яка має дитину до 14 років або дитину-інваліда. Зважаючи на зміст санкції п. 2 ст. 172 КК України, суд може накладати на винного штраф від 50 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або позбавити права обіймати посаду чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або засудити до виправних робіт на строк до двох років, або арештувати на строк до шести місяців;

8) грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за кордоном. Зважаючи на зміст санкції п. 2 ст. 173 КК України, за рішенням суду, на винного може накладатись штраф у розмірі від 50 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або відповідальність у вигляді обмеження волі на строк до трьох років;

9) безпідставна не виплата заробітної плати більше ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства (тобто, тоді, коли в бюджеті підприємства такі кошти є). Карасться за рішенням суду, зважаючи на санкцію п. 1 ст. 175 КК України штрафом від 100 до 300 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботи на строк до двох років із позбавленням права обіймати посаду чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років;

10) безпідставна не виплата зарплати строком на один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, якщо така не виплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей. Відповідно до п. 2 ст. 175 КК України, суд своїм рішенням по справі, може накладати

на винного обов'язок сплатити штраф у розмірі від 500 до 1000 неоподаткованих мінімумів доходів громадян або нести відповідальність у вигляді обмеження волі на строк до п'яти років чи позбавлення волі на строк до трьох років.

4. Громадський вплив. Громадський контроль за додержанням трудового законодавства здійснюють професійні спілки, їхні об'єднання в особі своїх виборних органів і представників, трудові колективи через обраних ними уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, комісії з питань охорони праці підприємства, громадські інспектори праці та пожежні громадські об'єднання. Повноваження професійних спілок та їхніх об'єднань щодо забезпечення дисципліни праці визначені в загальних ризах, головним чином, в КЗпП та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Підсумовуючи, сучасний механізм забезпечення дисципліни праці достатньо розроблений та розгалужений, тобто охоплює не тільки внутрішні сфери діяльності суб'єкта підприємницької діяльності, але й підпадає під зовнішній вплив діяльності інших державних та недержавних утворень. Разом із тим, практика свідчить про часте порушення режиму дисципліни праці, що є результатом застарілого базису (залишеного в спадок ще з радянських часів) його функціонування і, як наслідок, вказує на доцільність корегування даного механізму та його вдосконалення.

#### ***Література:***

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. / И.Я. Киселев – Москва: Дело, 1999. – 728 с.
2. Мышко М.Н. Понятие и значение трудовой дисциплины. / М.Н. Мышко // Новый взгляд – 2008: Сб. науч. работ / ГрГУ им. Я. Купалы, редкол. В.И. Веленто, Н.А. Волкович. – Гродно: ГрГУ, 2008. – С. 178-181.
3. Войно-Данчишина О.Л. Система мотивации персонала: правовая регламентация. / О.Л. Войно-Данчишина // Форум права, 2011, N 4. – С. 92-96.
4. Положення про Державну інспекцію України з питань праці, затвердж. Указом Президента України «Про Положення про Державну інспекцію України з питань праці» від 6 квітня 2011 року N 386/2011. // Офіційний вісник Президента України, 18.04.2011, N 9. – ст. 539.
5. Інформація про роботу Територіальної державної інспекції з питань праці у Житомирській області за грудень 2012 року. [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт Житомирської обласної державної адміністрації. Режим доступу: [http://www.zhitomir-region.gov.ua/doc/tidip\\_2012.pdf](http://www.zhitomir-region.gov.ua/doc/tidip_2012.pdf)

#### **Колеснік Т.В. Механізм забезпечення дисципліни труда в сучасних умовах і його складові. – Стаття.**

В статті розкривається поняття "механізм забезпечення дисципліни труда", визначаються його основні елементи, здійснюється огляд сучасних



бной практики. Делается вывод о необходимости совершенствования данного механизма в результате устарения его принципов и имеющейся практики многочисленных нарушений дисциплины труда

**Ключевые слова:** дисциплина труда, механизм обеспечения, элементы, работник

**Kolesnik T.V. Mechanism to ensure labor discipline in the modern conditions and its components. - Article.**

In the article the term "mechanism to ensure labor discipline," defined by its basic elements, is judicial review. The conclusion about the need to improve the mechanism as a result of obsolescence of its principles and the existing practice of numerous violations of labor discipline

**Keywords:** labor discipline, the mechanism of security elements, the employee

УДК 342.9

*А.Ю. Коротких,  
суддя Київського апеляційного адміністративного суду*

**АДМІНІСТРАТИВНА ЮРИСДИКЦІЯ ЯК ВИД ЮРИДИЧНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ: ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ**

У статті розкривається сутність адміністративної юрисдикції, та вкорефрено притаманні їй ознаки. Визначено та охарактеризовано види юрисдикційного адміністративного провадження, до якого належать: адміністративно-деліктне провадження, дисциплінарне провадження, провадження за скаргами громадян та провадження адміністративних справ в порядку адміністративного судочинства З'ясовуються особливості функціонування інституту адміністративної юрисдикції.

**Ключові слова:** адміністративна юрисдикція, адміністративне провадження, юрисдикційні види адміністративного провадження.

Забезпечення захисту та реалізації прав і свобод людини прийнято вважати невід'ємною складовою демократичного суспільства. З цією метою законодавець не тільки передбачив можливість судового захисту правового статусу особи, а й захист органами державного управління. Адміністративна юрисдикція на сьогодні є єдиним універсальним інститутом захисту законодавчо закріплених прав та законних інтересів громадян, який уособлює поєднання двох самостійних механізмів, а саме виконавчої та судової гілок влади.

Питання адміністративної юрисдикції досліджували у своїх працях В.Б. Авер'янов, О.В. Агеєв, О.В. Анпілогов, А.С. Васильєва, І.П. Голосніченко, С.Т. Гончарук, Є.В. Додін та інші. Варто відзначити, що загальновизнано-го підходу до визначення адміністративної юрисдикції в юридичній літе-