

Подорожній Є. Ю., доцент кафедри
адміністративного права та процесу ХНУВС, к.ю.н.

До проблеми характеристики трудової дисципліни: її сутність та призначення

У статті розглянуто наукові точки зору на зміст поняття трудової дисципліни та її властивості, на підставі чого зроблено висновки про сутність та роль дисципліни у сфері трудових відносин. Доведено, що трудова дисципліна є одним із ключових засобів забезпечення правового порядку та режиму законності у сфері трудових відносин, а також належного рівня організації праці, який гарантує високу ефективність та результативність останньої.

Ключові слова: законність, дисципліна, трудова дисципліна, правовий інститут

В статье рассмотрены научные точки зрения на содержание понятия трудовой дисциплины и ее свойства, на основании чего сделаны выводы о сущности и роли дисциплины в сфере трудовых отношений. Доказано, что трудовая дисциплина является одним из ключевых средств обеспечения правового порядка и режима законности в сфере трудовых отношений, а также надлежащего уровня организации труда, который гарантирует высокую эффективность и результативность последней

Ключевые слова: законность, дисциплина, трудовая дисциплина, правовой институт.

In the article the scientific opinions on the content of the concept of labor discipline and its properties, whereby conclusions about the nature and role of discipline in the field of labor relations. It has been proved that labor discipline is a key means of ensuring legal order and regime legitimacy in labor relations, and appropriate level of work organization, which ensures high efficiency and effectiveness of the latter

Key words: legality, discipline, labor discipline Law Institute.

Постановка проблеми. Однією із головних умов нормального функціонування та розвитку суспільних відносин є наявність чіткого правового порядку їх протікання, який забезпечується завдяки ствердженню режиму законності та дисципліни. Ю. П. Битяк з цього приводу зазначає, що законність і дисципліна – основні умови існування будь-якого демократичного держави, її обов'язкові риси. Вони невіддільні одне від одного. Законність можлива тільки при суворому дотриманні дисципліни усіма фізичними та юридичними особами, а дисципліна, в свою чергу, обумовлюється рамками закону [1, с.241]. Далі правник пише, що законність і дисципліна – це обов'язкові риси правової держави, сукупність форм і методів державного управління, які знаходять своє зовнішнє відображення в чинному законодавстві і за допомогою яких держава регулює взаємовідносини в суспільстві, досягається стан законослухняної поведінки об'єктів управління [1, с.241]. Схожу точку зору висловлюють й З. Р.Кісіль та Р. В. Кісіль, які підкреслюють, що зміцнення законності і дисципліни в усіх сферах державного життя є актуальним важливим завданням на шляху побудови незалежної демократичної держави. Встановлений в державі режим законності покликаний захищати як інтереси суспільства загалом, так і кожного громадянина зокрема, забезпечувати правові основи діяльності державних органів, громадських організацій, посадових осіб. Кожна особиста свобода пов'язана з певними обов'язками та обмеженнями і неможливе існування гарантованої свободи ні у державі, ні в окремих громадян без дисципліни і порядку. Державна дисципліна полягає у виконанні правил, встановлених уповноваженими органами держави, законних наказів і розпоряджень компетентних посадових осіб [2].

З викладеного видно, що дисципліна є дуже важливим інструментом забезпечення стабільності, впорядкованості та захищеності суспільних відносин. Одним із специфічних елементів загальнодержавної дисципліни є трудова дисципліна, особливості якої полягають у тому, що вона, має локальний характер, тобто трудова дисципліна встановлюється, переважно, актами локального характеру, а її вимоги не виходять за межі конкретної організації (підприємства, установи, закладу) і стосуються тільки її працівників. Попре цю специфіку трудової дисципліни вона має неабияке значення для забезпечення загальнодержавної дисципліни і підтримки соціально-економічної стабільності країни. Адже трудова дисципліна прямим чином впливає на рівень організації праці на підприємствах, що визначає ефективність та продуктивність роботи останніх, від якісних та кількісних показників діяльності яких, у свою чергу, залежить економічна міць держави.

Стан дослідження проблеми. Варто зазначити, що окремі проблемні питання дисциплінарної відповідальності неодноразово досліджувались у науковій літературі, зокрема такими вченими, як: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, В.О. Голобородько, М.І.Іншин, М.М. Клемпарський, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський, С.В. Попов, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, та інш. Проте більшість питань, які стосуються характеристики сутності та призначення дисциплінарної відповідальності так і не знайшли єдиного підходу до розуміння. Враховуючи вищезазначене у даній статті **ми маємо на меті:** дослідити поняття трудової дисципліни, встановити її роль (призначення) у трудових відносинах, а також окреслити методи забезпечення цієї дисципліни.

Виклад основного матеріалу. У тлумачних словниках зазначається, що термін «дисципліна» може нести у собі таке змістовне навантаження:

- твердо встановлений порядок, дотримання якого є обов'язковим для всіх членів колективу;

- витриманість, звичка до суворого порядку
- ретельне дотримання соціальних принципів і норм поведінки,
- підпорядкуванні власного інтересу інтересам організації [3, с.100; 4, с.300; 5, с.257].

Отже у загальному розумінні дисципліна це суворий порядок, режим, якого слід дотримуватися суб'єктам у своїй поведінці, своїх діях, відповідно дисциплінованою є та поведінка, яка реалізується у відповідності вимог визначеного порядку, режиму. Залежно від того про дотримання порядку у якій сфері суспільних відносин йдеться, та якими нормами цей порядок встановлюється можна виділити цілу низку дисциплін: договірну, фінансову, військову, трудову та ін. Стосовно бачення сутності останньої на сторінках юридичної літератури пропонується багато точок зору. Так, наприклад, С.В. Попов вважає, що трудова дисципліна – це сукупність правових норм, що підлягають чіткому й усвідомленому дотриманню та визначають права й обов'язки суб'єктів трудових правовідносин, порядок їх взаємодії у сфері внутрішнього трудового розпорядку, а також заохочення й заходи впливу за винне невиконання або порушення встановлених правил поведінки [6, с. 20]. Ю.П. Дмитренко визначив трудову дисципліну як систему правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють повноваження сторін трудового договору, а також передбачають заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за неналежне виконання трудових обов'язків. Автор наголошує, що вона ґрунтується на свідомому й сумлінному виконанні працівниками своїх трудових обов'язків і є необхідною умовою високопродуктивної праці [7, с.39].

З точки зору, яку пропонує С.І. Кожушко, дисципліну праці — це заснована на принципах моралі система нормативно-правових актів, що регламентують порядок дотримання суб'єктами трудових правовідносин належного виконання своїх трудових обов'язків за допомогою методів заохочення та примусу, які забезпечують належний процес праці [8, с. 31]. На думку В.Ф. Опришка та Ф.П. Шульженка трудова дисципліна полягає в обов'язку дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку (статутів, положень про дисципліну), технологічних, санітарних та інших встановлених норм [9]. Правники виокремлюють такі елементи, що характеризують трудову дисципліну, а саме: чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпоряджень власника (уповноваженого ним органу); підвищення продуктивності праці; поліпшення якості продукції; виконання технологічної дисципліни; додержання вимог охорони праці; дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії; збереження та зміцнення власності підприємств, установ, організацій [9].

М.І. Іншин розуміє дисципліну як установлений нормами права порядок взаємовідносин учасників суспільних відносин, що визначає процедурні елементи реалізації останніми своїх прав і виконання обов'язків у процесі трудової діяльності в тій чи іншій сфері суспільного виробництва [10, с. 357]. До ключових характерними властивостями дисципліни є: по-перше, наявність об'єктивного характеру, що виникає як необхідність упорядкування спільної діяльності учасників суспільних відносин; по-друге, її прояв як у системі встановлених правових приписів, так і у фактичному їх виконанні цими учасниками; по-третє, встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників правовідносин у будь-якому інституційно-організаційному утворенні [10, с. 357].

Деякі автори виходять із того, що сутністю трудової дисципліни є свідоме та негайне виконання працівниками своїх обов'язків, безпосереднє здійснення наказів і розпоряджень своїх начальників, досконале знання своєї справи й постійне її виконання. А.Ю. Пашерстник наводить такі моменти, в яких виявляється трудова дисципліна працівників: 1) виявляти необхідну ініціативу при реалізації покладеного на нього доручення; 2) неухильно дотримуватися законів, розпоряджень і правил, що діють на підприємствах і в установах; 3) максимально ущільнювати свій робочий день, жодної хвилини робочого часу не витратити марно; 4) охороняти власність, виконувати встановлені норми виробітку; 5) забезпечувати високу якість роботи; 6) суворо зберігати довірену йому по службі державну таємницю. Щодо керівного складу, то їх трудова дисципліна зобов'язує: 1) подавати своїм підлеглим приклад виконання службового обов'язку; 2) забезпечувати всі умови для безперебійної роботи; 3) видавати чіткі накази й розпорядження, 4) перевіряти їх реалізацію й застосовувати до підлеглих засоби як заохочування, так і дисциплінарного впливу [11, с. 182-183].

О.М. Перунова та С.В. Селезень, розмірковуючи про трудову дисципліну, пишуть, що вона являє собою сукупність правових норм, котрі регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають види заохочень за успіхи у праці [12].

Згідно з позицією О.А. Грішнова, трудову дисципліну можна розглядати як у вузькому, так і в широкому сенсі. У першому випадку дисципліна — це дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Досконале виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом становить дисципліну технологічну. Своєчасна й точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків,

правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки охоплюються змістом виробничої дисципліни. Що ж стосується широкого розуміння трудової дисципліни, то вона окрім вищезазначених вимог, також включає сумлінне й своєчасне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків [13, с. 238].

Н.Б. Болотіна зауважує на тому, що у літературі найчастіше дисципліну праці як правову категорію розглядається в чотирьох аспектах: як один з основних принципів трудового права; як елемент трудового правовідношення; як інститут трудового права; як фактична поведінка, тобто рівень дотримання усіма працюючими на виробництві дисципліни праці [14, с. 426]. Як інститут трудового права, на думку дослідниці дисципліну потрібно розуміти як сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи у праці. Щодо відповідальності за винне невиконання трудових обов'язків, то норми, які передбачають дисциплінарну відповідальність працівника, утворюють окремий правовий інститут у трудовому праві [14, с. 426]. Л.О. Чиканова у своїх дослідженнях пише, що трудова дисципліна являє собою необхідну умову (елемент) будь-якої колективної праці незалежно від галузі економіки, організаційно-правової форми організації й соціально-економічних відносин у суспільстві, в яких вона протікає [15, с. 50].

Слід відзначити, що визначення поняття дисципліни міститься також у деяких спеціальних нормативно-правових актах, зокрема у законів «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 р. № 3460-IV, «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24.03.1999 р. № 551-XIV. Так у першому встановлено, що службова дисципліна — це дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України [16]. У Дисциплінарному статуті Збройних Сил України закріплено. Що військова дисципліна — це бездоганне і неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку і правил, встановлених військовими статутами та іншим законодавством України. Військова дисципліна ґрунтується на усвідомленні військовослужбовцями свого військового обов'язку, відповідальності за захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, на їх вірності Військовій присязі [16].

Спираючись на дослідницькі підходи до розуміння трудової дисципліни, а також враховуючи офіційні визначення понять «службова дисципліна» та «військова дисципліна», можемо дійти висновку, що категорія «трудова дисципліна» має загальний (нормативний) та особистий аспекти. Відповідно до першого, загального (нормативного) аспекту, дисципліна являє собою відповідний нормативно-правовий інститут, тобто сукупність однорідних норм, які встановлюють ряд вимог до поведінки працівника, під час виконання ним своєї трудової функції. У загальному вигляді нормативний бік трудової дисципліни відображений у статті 139 КЗпПУ: «працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір» [17]. У свою чергу особистий аспект трудової дисципліни відображає рівень внутрішнього усвідомлення та сприйняття працівником тих трудових обов'язків, що покладаються на нього, і готовність належним чином їх

виконувати. Зовнішній прояв внутрішній аспект дисципліни знаходить у конкретних діях, поведінці працівника. Саме на цьому, доречі, акцентує увагу В.О. Голобородько, визначаючи трудову дисципліну як свідоме, добросовісне виконання працівником своїх трудових обов'язків, добровільне дотримання встановленого порядку, своєчасне й точне виконання наказів і розпоряджень адміністрації по роботі [18, с. 266].

Звідси вважаємо, що трудова дисципліна являє собою специфічний організаційно-правовий стан, що відображає діючу систему вимог, які пред'являються до працівників, та рівень відповідності трудової поведінки останніх цим правилам. Відзначимо, що за своєю правовою сутністю трудова дисципліна має, зобов'язуючий характер, тобто її змістом є, переважно, обов'язки. Так для працівників дотримання дисципліни виливається у виконання ними наступних трьох груп обов'язків, а саме: 1) обов'язок добропорядного відношення працівника до виконання своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим договором (контрактом), належать: чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпорядження власника або уповноваженого ним органу; 2) обов'язок виконувати свої трудові функції з урахуванням вимог чинного законодавства про працю: додержання трудової та технологічної дисципліни; додержання вимог нормативних актів про охорону праці. Ці вимоги можуть бути закріплені як у законодавчих, так і у локальних нормативно-правових актах; 3) обов'язок дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [19, с. 263].

Висновки. Головним призначенням трудової дисципліни як правового явища є забезпечення врегулювання суспільних відносин між людьми, що виникають в процесі виконання ними своїх трудових функцій, з метою забезпечення нормального функціонування суспільного виробництва. Досягається це шляхом зобов'язання працівників діяти конкретним чином, тобто дотримуватися при виконанні своїх трудових функцій певного режиму, порядку дій, який визнається у конкретних умовах та обставинах як необхідний та найбільш доцільний.

Отже, трудова дисципліна є одним із ключових засобів забезпечення правового порядку та режиму законності у сфері трудових відносин, а також належного рівня організації праці, який гарантує високу ефективність та результативність останньої. Аналіз стану трудової дисципліни є важливим моментом на шляху вдосконалення правового регулювання трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Административное право Украины. — 2-е изд., перераб. и доп. [Учебник для студентов высш. учеб. заведений юрид. спец./ Ю.П. Битяк, В.В. Богущкий, В.Н. Гаращук и др.]; Под ред. проф. Ю.П. Битяка. — Харьков: Право, 2003. — 576 с.
2. Кісіль З. Р., Кісіль Р. В. Адміністративне право: навч. посіб. — 3-ге вид. — К. Алерта; ЦУЛ, 2011. — 696 с. || [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/58073-1-sut-znachennya-zakonnost-distsiplni-v-derjavnomu-upravlnn-zasobi-h-zabezpechennya.html>
3. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови, Х.: «Фоліо», 2002 р., - 543 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Буцел.-К; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005, - 1728 с.
5. Новый тлумачний словник української мови [2-ге вид., виправ. ; у 3-х т.] / уклад.: В.В. Яременко, А.М. Сліпушко. -Т.1: А-К. - К. : Аконт, 2008. - 926 с.
6. Попов С.В. Увольнение работников органов внутр-тренних дел за нарушение дисциплины и законности (теоретико-правовойаспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Попов / Ун-т внутр. справ. - Х., 2001. - 186 с.

7. Дмитренко, Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. — К.: ЮрінкомІнтер, 2009. — 624 с.—Бібліогр. в кінці розділів.
8. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.І. Кожушко / Харківський нац. ун-т внутр. справ. - Х., 2007. - 182 с.
9. Правознавство: Підручник. Авт. кол.:В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та ін.; За заг. ред. В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка. - К.: КНЕУ, 2003. - 767 с. // [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://buklib.net/books/26304/>
10. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / М.І. Іншин / Харківський нац. ун-т внутр. справ. - Х., 2005. - 452 с.
11. Пашерстник А.Ю. Курс радянського трудового права / А.Ю. Пашерстник. - К.: Рад. шк., 1941. - 395 с.
12. Трудове право. Перунова О.М., Селезень С.В. - Конспект лекцій, Харків, ХНАДУ, 2009 // [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://buklib.net/books/37813/>
13. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручн. [4-те вид., онов.] / О.А. Грішнова. - К. : Знання, 2009. - 390 с.
14. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 725 с. — (Вища освіта ХХІ століття).
15. Чиканова Л.А. Правовое регулирование дисциплины труда / Л.А. Чиканова // Право и экономика. - 1999.-№4.-С. 50-56.
16. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України : від 22.02.2006 : № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України, 2006, N 29, ст. 245.
17. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
18. Голобородько В. О. Трудова дисципліна як основний складовник внутрішнього трудового розпорядку / В. О. Голобородько // Науковий вісник ХДУ, вип. 1, т.1, - 2014. - с. 264-268.
19. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І. В. Арістова, В. В. Безусий, С. О. Бондар та ін.]; за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. — К.: Правова єдність, 2008. — 456 с.