

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

Гончаров Г.Ю.,

здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ ЯК КАТЕГОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Статтю присвячено розгляду поняття та значення дисципліни праці, наведено сучасні підходи до визначення дисципліни праці, здійснено її відмежування від технічної та виробничої дисципліни, на основі чого виділено ознаки і надано авторське визначення досліджуваного поняття.

Ключові слова: дисципліна праці, ознаки дисципліни праці, технічна дисципліна, виробнича дисципліна.

Статья посвящена рассмотрению понятия и значения дисциплины труда, приведены современные подходы к определению дисциплины труда, осуществлено ее отграничения от технической и производственной дисциплины, на основе чего выделены признаки и предоставлено авторское определение исследуемого понятия.

Ключевые слова: дисциплина труда, признаки дисциплины труда, техническая дисциплина, производственная дисциплина.

Article examines the concept and value of labor discipline. These new approaches to the definition of labor discipline, by its separation from the technical and production discipline, based on which the selected features and provided the author's definition of labor discipline.

Keywords: labor discipline, signs of labor discipline, technical discipline, work discipline.

Актуальність проблематики. Успішна організація трудового процесу, досягнення високого рівня продуктивності праці незалежно від галузевої спрямованості, удосконалення форм організації праці та соціально-економічних відносин неможливі без дотримання учасниками трудового процесу певного розпорядку, координації діяльності та злагодженості в роботі. Поведінка працівників у процесі праці встановлюється шляхом чіткої регламентації обов'язків сторін трудового договору. Цей порядок передбачає встановлення певної дисципліни, для того щоб усі працюючі дотримувалися умов трудового договору, правил внутрішнього трудового розпорядку й інших нормативно-правових актів.

Ступінь наукової розробки. Дослідженню феномена дисципліни праці присвячено чимало наукових праць провідних вчених із різних галузей права, зокрема: А.А. Абрамова, В.С. Андрєєва, О.Т. Барабаша, А.В. Венедіктова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, С.М. Прилипко, О.І. Процевського, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та інші. Але під впливом стрімкого розвитку ринкової економіки, появою якісно нових способів виготовлення продукції, заміщення фізичної праці переважно механізованою, розумовою та іншими чинниками, відносини на виробництві постійно змінюються. В цьому аспекті дисципліна праці потребує переосмислення.

Метою статті є розгляд існуючих підходів щодо визначення поняття, значення та ознак дисципліни праці, її змісту як складного соціально-правового явища.

Виклад матеріалу. У галузі трудового права дисципліна праці як інститут займає провідне місце. З одного боку, вона існує як об'єктивно необхідна і така що регулюється нормами права система суспільних відносин, що складаються в процесі діяльності трудового колективу, а з іншого – є складовою частиною кожного конкретного трудового правовідношення, що виражає якість здійснення повноважень по виконанню обов'язків кожним учасником певного трудового колективу, його підпорядкування встановленому нормами трудового права порядку на даному підприємстві, в установі та організації.

При цьому значення трудової дисципліни передусім полягає у досягненні високої якості результатів праці як окремо взятого працівника, так і всього виробництва в цілому. На нашу думку, вона обов'язково повинна розглядатися як важливий елемент законності, що створює умови та висуває вимоги (або зобов'язує) до працівника трудитися з повною віддачею, проявляти розумну ініціативу й новаторство в роботі, що сприятиме підвищенню ефективності виробництва й продуктивності праці, охорони здоров'я як окремого працівника, так й усього колективу.

Для дослідження поняття дисципліни праці необхідно з'ясувати, що розуміється під «загальною дисципліною». У тлумачному словнику С.І. Ожегова та Н.Ю. Шведової дисципліна визначається як обов'язкове для всіх учасників якого-небудь колективу підпорядкування встановленому порядку, правилам [1, с. 167]. Сучасна юридична наука до визначення поняття «дисципліна» застосовує плюралізм наукових підходів, що, безперечно, позитивно впливає на всебічне дослідження даного явища. При цьому слід зазначити, що у юридичній літературі існують також різні думки стосовно даного питання. Як вважає В.П. Горбатенко, дисципліна – це точне, своєчасне і неухильне дотримання встановлених правовими та іншими соціальними нормами правил поведінки ц державному і суспільному житті [2, с. 199]. На думку В.М. Манохіна, поняття «дисципліна» включає два

елементи: по-перше, наявність визначених правил, норм поведінки людей; по-друге, практичне здійснення цих правил [3, с. 3]. Інші науковці, такі як Г.П. Середа, С.Г. Стеценко, вважають, що дисципліна – це свідоме додержання встановлених правовими та іншими соціальними нормами правил поведінки у державному і суспільному житті [4, с. 142].

Виходячи із існуючих підходів щодо визначення поняття «дисципліни», можна визначити її зміст, який включає сукупність таких елементів: правила; обов'язки; вимоги; етично-моральні та психологічні позиції суб'єктів трудової дисципліни у виборі тієї чи іншої поведінки; сукупність існуючих звичаїв, ціннісних значень, які знаходяться у певній відповідності та взаємодії. Такі елементи доповнюють один одного, здійснюють регулювання поведінки суб'єктів у певній сфері правовідносин.

Аналіз законодавчих актів показує, що на сьогодні легальне визначення категорії «дисципліна праці» не закріплено. Поняття «дисципліна праці» у чинному КЗпП лише опосередковано розкривається у ст. ст. 139-141. Зокрема, трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях, відповідно до ст. 140 КЗпП, забезпечується створенням потрібних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, свідомим ставленням до праці, методами переконання, а також заохочення за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки [5].

У науці трудового права також відсутня єдність поглядів щодо правової природи дисципліни праці. Наприклад, на думку О.І. Процевського, дисципліна праці – це сукупність правових норм, що встановлюють внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, закріплюють обов'язкові правила поведінки учасників трудового процесу, заохочення за сумлінне виконання цих правил та відповідальність за їх невиконання [6, с. 211]. Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна визначають трудову дисципліну як сукупність правових норм що: а) регулюють внутрішній трудовий розпорядок; б) встановлюють трудові обов'язку працівників і власників або уповноважених ними органів, в) визначають заходи заохочення за успіхи в праці й відповідальність за невиконання цих обов'язків [7, с. 301].

Інші, вважають що дисципліну праці слід розглядати у рамках певного процесу взаємовідносин між учасниками трудового правовідношення. Так, за твердженням В.І. Прокопенка, трудова дисципліна – це встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників трудового процесу, який визначає точне виконання ними своїх трудових функцій [8, с. 403]. О.П. Лапай під поняттям дисципліни праці розуміє визначений порядок поведінки учасників трудового процесу, порядок взаємовідносин між ними, який забезпечує координацію спільних дій працівників [9, с. 5].

Як бачимо, неодноразово у правовій літературі галузевого спрямування зустрічаються терміни: «дисципліна праці» та «трудова дисципліна». С.М. Синчук вважає, що ці категорії накладаються лише частково та їх не слід ототожнювати. Дисципліна праці – це сукупність усіх дисциплін (технологічної, виробничої та ін.), необхідних для належного забезпечення трудового процесу [10, с. 350]. Ми підтримуємо позицію А.М. Апанасенко, який зазначає, що у розмежуванні цих понять немає практичної необхідності [11, с. 344]. Будь-який вид дисципліни (технологічна, виробнича та ін.) проявляється тільки у праці і є такими ж вимогами до працівника як й інші вимоги у межах власне трудової дисципліни, недотримання яких однаково розцінюється як дисциплінарний проступок.

Заслужують уваги міркування О.А. Грішної, яка зазначає, що дисципліну праці потрібно розглядати у широкому та вузькому розумінні. У вузькому сенсі дисципліна праці – це дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. У широкому розумінні дисципліна праці об'єднує вимоги технологічної та виробничої дисциплін та передбачає виконання працівником всіх своїх службових обов'язків [12, с. 238].

Звертаємо увагу, що трудова дисципліна тісно пов'язана з технологічною та виробничою дисципліною, однак між цими категоріями є істотні відмінності. На наш погляд, найбільш вдале їх розмежування зробив К.В. Коваленко, який зазначив, що ці поняття співвідносяться як ціле та його частини. При цьому частина має всі ознаки цілого та додаткові притаманні тільки їй специфічні ознаки. На думку вченого, виробнича дисципліна виражає підпорядкування встановленому розпорядку роботи, що включає своєчасний початок і закінчення робочого дня, регламентований час і тривалість перерв протягом робочого дня, порядок надання різноманітних відпусток, порядок прийому та звільнення з роботи тощо. Отже, виробнича дисципліна означає загальний порядок на виробництві. Окрім трудової дисципліни, до неї включається забезпечення чіткої та ритмічної роботи підприємства, забезпечення працюючих осіб сировиною, інструментами, матеріалами, роботою без простоїв та ін. Роботодавець відповідає за виробничу дисципліну. Що ж стосується працівників, то вони відповідають лише за порушення трудової дисципліни. Дотримання технології виготовлення продукту та технологічного процесу становлять технологічну дисципліну. Остання є частиною трудової дисципліни і полягає в дотриманні технологічних правил і норм на виробництві. Якщо працівник порушує технологічну дисципліну, це є виробничим упущенням і дає, зокрема, підставу роботодавцеві застосовувати заходи дисциплінарної відповідальності до винної особи [13, с. 16-17].

При всій різноманітності визначень дисципліни праці, характерною для всіх них можна виділити наявність ознаки необхідності дотримання

працівниками встановленого порядку (внутрішнього трудового розпорядку). Саме належне дотримання працівниками обов'язків, підпорядковуватись встановленим правилам і створюють дисципліну на виробництві. Порядок обов'язків постає у вигляді системи правових норм, що регламентують перебіг трудової діяльності працівників конкретного підприємства, установи, організації [14, с. 27]. Він конкретизується у локальних правових актах, центральне місце серед яких посідають правила внутрішнього трудового розпорядку.

Вважаємо, що на особливу увагу заслуговує підхід, запропонований М.Г. Александровим. Вчений вважав, що поняттю дисципліни може бути наданий двоякий зміст – об'єктивний і суб'єктивний. Під трудовою дисципліною в об'єктивному сенсі М.Г. Александров розумів сукупність правил поведінки, що вимагається від осіб, які входять в особовий склад працівників господарств (підприємств, установ), заснованих не на одноособовій праці. Із цих правил поведінки складається внутрішній трудовий розпорядок підприємств. У суб'єктивному сенсі, на його думку, трудовою дисципліною є підпорядкування працівника встановленому в господарстві розпорядку праці та, зокрема, підпорядкування вказівкам і контролю керівника процесу праці [15, с. 126-128].

На нашу думку, такий двохсторонній розгляд дисципліни праці не означає виділення категорії дисципліна праці на два незалежних поняття, та не ускладнює його визначення. Навпаки, він дає змогу більш поглиблено (з різних сторін) розглядати трудову дисципліну, адже порядок діяльності того чи іншого підприємства завжди пов'язаний не тільки об'єктивними закріпленими правилами поведінки, але й із суб'єктивним відношенням до них з боку його учасників.

Отже, об'єктивний зміст трудової дисципліни становить сукупність правил поведінки які регламентують діяльність працівника в процесі праці. Ці правила містяться у нормативно-правових актах, які у подальшому деталізуються у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій. Суб'єктивний зміст складається з обов'язку працівника дотримуватись цих правил, тобто підпорядковуватись встановленим вимогам правопорядку. До суб'єктивного змісту, на нашу думку, слід віднести й внутрішнє ставлення працівника до тих вимог, які висуває до нього роботодавець та які закріплені в нормативних приписах. Суб'єктивна сторона трудової дисципліни знаходить своє вираження у чіткому та свідомому виконанні обов'язків і здійсненні повноважень кожним окремим працівником кожного окремо взятого підприємства, установи, організації. Також не слід забувати, що трудове праввідношення є двостороннім, а отже до суб'єктивної сторони слід віднести і обов'язки роботодавця. Таким чином,

об'єктивний зміст можна умовно визначити як зовнішню сторону дисципліни праці, а суб'єктивний – як внутрішню.

На підставі розгляду наведеного вище аналізу категорії «дисципліни праці», наведемо такі ознаки дисципліни праці:

По-перше, дисципліна праці має власне правове регулювання. Це регулювання здійснюється за допомогою правових норм, що встановлюються на рівні законів, підзаконних та локальних актів. (В деяких випадках дисципліна праці може регулюється також і іншими соціальними нормами, наприклад нормами моралі, релігії, звичаями).

По-друге, дисципліна праці має виконавчий зміст, який полягає у сумлінному виконанні суб'єктами трудових правовідносин покладених на них обов'язків. Слід зауважити, що дисципліна праці носить складний, комплексний характер, тобто не вичерпується належним виконанням одного обов'язку. Вона завжди стосується системи прав і обов'язків, іншими словами, сукупності норм, правил, стандартів, яких необхідно дотримуватись в інтересах високоякісного функціонування усього суспільного виробництва.

По-третє, дисципліна праці реалізується у двох аспектах. Об'єктивному, тобто як сукупність правових положень, норм, вимог, правил, стандартів тощо з питань дисципліни; Суб'єктивному – фактичного їх додержання чи недодержання.

По-четверте, трудова дисципліна носить як заохочувальний, так і каральний характер. Тобто норми, що регулюють дисципліну праці встановлюють юридично значущий наслідок для особи який настає за належне виконання або порушення встановленого трудового обов'язку. Цей наслідок може мати як позитивний так і негативний характер, в залежності від поведінки учасника трудових правовідносин.

По-п'яте, дисципліна праці передбачає особливі форми зв'язків і стосунків між суб'єктами дисциплінарних відносин, серед яких переважають відносини підпорядкування та субординації. Правовідносини з трудової дисципліни виступають двостороннім добровільним юридичним зв'язком працівника з роботодавцем, відповідно до якого працівник бере на себе обов'язок за винагороду виконувати певну трудову функцію на даному підприємстві, в установі, організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язується створювати належні умови праці та оплачувати її відповідно до законодавства, колективного і трудового договору.

На підставі вищенаведених визначень поняття дисципліни праці та виокремлення ознак цього правового явища, пропонуємо власне визначення. На нашу думку, дисципліна праці – порядок взаємовідносин між учасниками трудового процесу, який регулюється за допомогою правових норм, шляхом закріплення обов'язкових правил поведінки у правилах внутрішнього

трудового розпорядку, статутах, положення про дисципліну та інших нормативно-правових актах, за порушення яких передбачена юридична відповідальність та низка заохочень що стимулюють належне виконання працівником своїх обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 сл. фраз. / С.И. Ожегов, Н.Ю Шведова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуквник, 1997. – 994 с.
2. Юридична енциклопедія [Текст]: [в 6 т.] / редкол. Ю.С. Шемчученко та ін. – К.: Укр. енциклоп., 1998. – 741 с.
3. Манохин В.М. Государственная дисциплина в народном хозяйстве / В.М Манохин. – М.: Юридическая литература, 1970. – 208 с.
4. Середа Г.П. Проблеми теорії держави і права: Навчальний посібник / Г.П. Середа, С.Г. Стеценко. – К.: КНТ, 2009. – 183 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
6. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М.: Юридическая литература, 1972. – 287 с.
7. Трудовое право Украины: Учебник / Под ред. Г.И Чанышевой, Н.Б Болотиной. – Харьков: Одиссей, 1999. – 480 с.
8. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: «Консум», 1998. – 480 с.
9. Лапай А.П. Правовые формы и средства укрепления трудовой дисциплины и сокращение текучести кадров в народном хозяйстве / А.П. Лапай. – Д.: Наука, 1986. – 176 с.
10. Трудове право України. Академічний курс: Підручник / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. - 3-тє вид., перероб. і доп. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
11. Апанасенко А.М. Особливості дисципліни праці на залізничному транспорті / А.М. Апанасенко // Держава і право. – 2007. – Вип. 36. – С. 343-347.
12. Грішнова О.А Економіка праці та соціально-трудові відносини [4-те вид., осов.] / О.А Грішнова. – К.: Знання, 2009, – 390 с.
13. Коваленко К.В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників ОВС: Дис. канд. юрид. наук: Спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / К.В. Коваленко. – Харків, 2009. – 207 с.
14. Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины (правовые вопросы) / А.В. Пятаков. – М.: Наука, 1979. – 168 с.
15. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров.– М.: Юриздат, 1948. – 336 с.