

*Новіков Д. О.,**кандидат юридичних наук,**старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін,**господарського та трудового права**Харківського національного педагогічного університету**імені Г. С. Сковороди*

ШТРАФ ЯК ВИД ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ: ВЕЛІННЯ ЧАСУ ЧИ ЧЕРГОВИЙ ПРОЯВ КОНЦЕПЦІЇ «ГНУЧКОСТІ» (ДЕРЕГУЛЮВАННЯ) У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Анотація. У статті з аксіологічно-правової точки зору розкрито питання про можливість визнання в науковій доктрині та внесення до чинного трудового законодавства штрафу як виду дисциплінарного стягнення. Доведений концептуальний зв'язок пропозицій закріплення штрафу як виду дисциплінарного стягнення з посиленням «гнучкості» в трудовому праві.

Ключові слова: баланс інтересів, стабільність трудових правовідносин, гнучкість, штраф.

Постановка проблеми. Сучасні зрушення в реформуванні правового регулювання суспільних відносин у сфері праці потребують ретельної перевірки всіх можливих варіантів розвитку наукової та правотворчої думки. Помилки у виробленні доктринальної моделі та нормативно-правових актів у сфері праці можуть мати неосяжні негативні наслідки для багатьох поколінь українців. Необдумане впровадження західних механізмів, як і вперта жага збереження традиційних заходів впливу на соціально-виробничі відносини, позначатимуться на всій системі соціального захисту населення та ефективності вітчизняної економіки. Завдання трудового права на сучасному етапі – усе піддавати сумніву, як старе, так і нове. Так, усе більшого наголосу набувають дискусії щодо необхідності перегляду наукових позицій на трудову дисципліну та методи її забезпечення. Здебільшого на підставі досліджень досвіду зарубіжних країн, проведених І.Я. Кисельовим [1, с. 179], та спостереження незаконної і нібито ефективної практики вітчизняних роботодавців у науці трудового права виникають пропозиції щодо доцільності закріплення штрафу в якості дисциплінарного стягнення. Однак, на мій погляд, це лише «верхівка айсбергу», яка полягає в корегуванні загальної парадигми правового регулювання трудових відносин у бік її так званої «гнучкості».

Дискусійна проблематика перспектив розширення видів дисциплінарних стягнень представлена у вітчизняній науці в дослідженнях О.І. Процевського, О.М. Лук'янчикова, О.Т. Панасюка, Н.О. Мельничук.

Мета статті полягає в дослідженні з аксіологічно-правової точки зору питання про можливість визнання в науковій доктрині та внесення до чинного трудового законодавства штрафу як виду дисциплінарного стягнення. Досягнення означеної мети передбачає окреслення основних аспектів феномену «гнучкості» в трудовому праві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Прихильниками теорії штрафів як виду дисциплінарного стягнення така позиція обґрунтовується тим, що штрафи справляють більш вражаючий вплив і одразу дають відчуті втрати майнового характеру, що відображається на більшій вмотивованості працівника дотримуватись встановлених роботодавцем правил

[2, с. 180], а також здійснюють виховний вплив до порушника, який превалює над метою відшкодування майнової шкоди [3, с. 47]. Таке розуміння мети штрафів у деякій мірі відповідає відомому висновку В.І. Леніна, що «призначення штрафів – не винагороджувати за збиток, а створити дисципліну, тобто підпорядкування робочих господареві, змусити робочих виконувати хазяйські накази, слухатися його під час роботи» [4, с. 21]. Однак якщо прослідити подальшу думку В.І. Леніна, то описана ним ситуація виникла «разом із великими фабриками і заводами, разом із великим капіталізмом, разом із повним розколом між багатіями-господарями і босяками-робітниками, штрафи виявилися результатом повного розвитку капіталізму і повного поневолення робочого» [4, с. 59].

Дійсно, грошові штрафи офіційно з'явилися на теренах України 3 червня 1886 р., у пік розвитку капіталістичних відносин у Російській імперії, коли було прийнято Закон «Про затвердження проекту правил про нагляд за заводами фабричної промисловості і про взаємні стосунки фабрикантів і робітників», за яким завідувачу фабрикою надавалося право накладати грошові стягнення власною владою за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку та порядку на фабриці. А в статтях 143–148 Статуту про промислову працю 1913 р. грошові стягнення могли накладатись на робітників за несправну роботу, прогул, порушення порядку та не повинні були перевищувати в цілому однієї третини заробітку [5]. Щодо практики застосування штрафів до 1886 р., то тоді фабриканти могли брати штрафи за що хотіли та в якій завгодно кількості. Як пише В.І. Ленін, «фабриканти брали штрафи в потворних розмірах і наживали на штрафах величезні доходи. Штрафи призначалися іноді просто «за розсудом хазяїна», без вказівки причини штрафу. Штрафи доходили іноді до половини заробітку, так що робітник із заробленого рубля віддавав хазяїнові п'ятдесят копійок у вигляді штрафів» [4, с. 22].

У перші ж роки існування радянської влади штрафи як дисциплінарні стягнення були скасовані, а К.М. Варшавський чітко визнав, що система штрафів «породжує свавілля і деморалізує наймача; відносно трудящого вона не має того дисциплінуючого значення, яке їй приписується – недбайливого робітника штраф не виправляє, а доброго здатний тільки озлобити» [6, с. 120]. А.Н. Романов зауважує: «Спроба відновити подібну штрафам практику за допомогою механізму позбавлення премій з'явилася в СРСР у 1960-і рр. Такими засобами держава воліла підвищити трудову дисципліну за допомогою різного роду обмежень і позбавлень. Ці норми містились у підзаконних актах, які безсумнівно суперечили КЗпП і на практиці лише розширювали директивну владу та свавілля адміністрації підприємств і організацій. Результат від таких позбавлень був нульовий: трудова дисципліна залишалася на колишньому рів-

ні, імітація праці зберігалася, ніхто не прагнув до активності, трудові витрати залишалися мінімальними. Про успіхи та досягнення робітники та службовці перестали думати, тому що ініціатива була подавлена карою» [7, с. 121].

У цьому сенсі проголошене сьогодні підвищення «вмотивованості працівника дотримуватись встановлених роботодавцем правил» за рахунок застосування штрафів не відповідає самій суті категорії мотивації, яка полягає в забезпеченні максимальної віддачі персоналу підприємства через розуміння та можливе задоволення керівництвом їх потреб, мотивів, інтересів, звичок [8, с. 33]. Як влучно писав середньовічний схоласт Фома Аквінський: «Благо не завжди є істинним благом, але іноді – істинним, а іноді – гаданим. І згідно цьому з мети слідує погана дія. Хоча мета і є зовнішньою причиною, дії притаманна належна пропорція і ставлення до мети» [9, с. 214]. Застосування штрафів для підтримання дисципліни праці жодним чином не спонукає працівників до добросовісної праці, а зовсім навпаки заганає всі невіршені на підприємстві проблеми під прес остраху.

Про це свідчить не лише досвід у виробничій, але й інших сферах людської діяльності сивої давнини. Так, з II ст. до н.е. на території сучасної Палестини сформувалась релігійна община кумранитів – прихильників первісного іудаїзму, які вимагали від своїх членів найсуворішого дотримання організаційних установлень та віровчень. За будь-яке порушення передбачались покарання: скорочення харчового раціону, тимчасове відлучення, вигнання з общини [10, с. 52]. «Скорочення харчового раціону» певною мірою відповідає сучасному уявленню про сутність штрафу. Адже разом із каральним впливом застосування штрафу ще й позбавляє людину можливості нормально відновити власні сили чи шляхом зменшення надаваної їжі (як у кумранитів) чи шляхом утримання частини заробітної плати, яка витрачається працівником, насамперед на годування та задоволення інших негайних потреб людини, достатність яких, до речі, гарантується ст. 48 Конституції України. Відповідно, І.С. Свенцицька зазначає, що, «прагнучи встановити рівність, кумранити насправді відмовлялися від неї, вимагаючи беззаперечної покорності старшим; прагнучи виховання особистої відповідальності кожної людини, високої духовності релігійного культу, вони придушували особистість і вимагали дотримання свого ритуалу не менш, якщо не більш, жорстко, ніж фарисеї вимагали дотримання ритуалу ортодоксального іудаїзму» [10, с. 53]. Не дивно, що в I ст. н.е. община кумранитів розпалась.

З іншого боку, в общинах первісних християн каральних стягнень не передбачалось. У Другому посланні до фессалонікійців апостол Павло пропонує застосовувати до винних такий засіб впливу, як «мати на зауваженні, тимчасово не спілкуватися з ним, щоб присоромити та напоумити» [10, с. 110], що можна зіставити з такими методами забезпечення трудової дисципліни в ст. 140 чинного Кодексу законів про працю України, як переконання, виховання, створення обстановки нетерпимості до порушень трудової дисципліни та суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Філософ М. Монтень писав: «Якщо ви бажаєте, щоб дитина боялася сорому та покарання, не привчайте її до цих речей» [11, с. 155].

Таким чином, те, що було реаліями XIX ст., категорично засуджувалось на початку XX ст. та критикувалось мудрецами різних епох, не може визнаватись справедливим та нормальним у XXI ст., коли Конституцією України проголошено, що людина є найвищою соціальною цінністю. О.М. Лук'янчиков слушно підмітив, що «прихильникам штрафів слід пам'ятати, що наприкінці XIX сторіччя працівники вимагали зниження розміру

штрафів до 5%, а на початку XX сторіччя вимагалось вже скасування штрафів» [12, с. 142]. Тому штрафи на сьогодні можуть трактуватись лише в якості антигуманної кари та примусу, що в трудових відносинах мало б свідчити, що у відносинах працівник-роботодавець має бути елементом повинності, який давав би роботодавцю право вимагати від працівника чогось незалежно від його волі.

Враховуючи вищевикладене, слід зосередити увагу не просто на невідповідності теорії штрафів загальним засадам трудового права, що є очевидним, а скоріш на її відповідності сучасним тенденціям так званої «гнучкості» в трудовому праві.

Витоки означеної концепції позначились у західних державах під час економічної кризи початку 70-х рр. XX ст., коли прискорення процесу глобалізації поставило на порядок денний питання про пошук нової, більш діючої, ніж фордистсько-тейллірівська, моделі управління виробництвом, як у межах окремого підприємства, так і в загальнонаціональних масштабах. К. Клеман зазначає: «Тверда» тейллірівська організація праці та ієрархічна система контролю сприймалися працівниками як прояв експлуатації та обмеження свободи. Тверда позиція профспілок і досить активне втручання держави в трудові відносини та в економіку, що перешкоджає розвитку вільного ринку, не влаштовували роботодавців: вони критикували неповороткість системи, яка не дозволяла виробництву гнучко реагувати на зміни світової кон'юнктури» [13, с. 40]. Як бачимо, «гнучкість» – це більшою мірою соціально-виробнича, а не правова конструкція, яка сформувалась як результат протистояння різних соціальних сил у боротьбі за контроль над організацією праці.

Так, британській соціолог З. Бауман пише: «Гаслом дня стала «гнучкість», що стосовно ринку праці означає кінець трудової діяльності у відомому і звичному для нас вигляді, перехід до роботи за короткостроковими, миттєвими контрактами або взагалі без таких, до роботи без всяких обговорених гарантій, але тільки до «чергового повідомлення» [14, с. 36]. Чи як вказує американський економіст Дж. Стігліц, «посилення гнучкості ринку праці означає зниження ступеню захисту робочого місця, заробітної плати та доходу найманих працівників» [15, с. 392]. Іспанський філософ М. Кастельс, у свою чергу, виражає більш глибоку думку, що «гнучкість може бути звільняючою силою, але може нести і репресивну тенденцію, якщо ті, хто переписує правила, завжди при владі» [16, с. 292].

Слід звісно ще раз підкреслити, що в чистому розумінні «гнучкість» – це всього лише спрощена форма організації праці та виробництва, вона не гарна й не погана сама по собі. Поганою вона стає тоді, коли порушується оптимальне співвідношення, баланс сил між сторонами, які укладають трудовий договір, оскільки те, що добре для однієї зі сторін (наприклад, роботодавця) не обов'язково буде добрим для іншої (наприклад, працівника) або для суспільства в цілому. Як справедливо відзначають О.М. Лушніков та М.В. Лушнікова, «у кожному сегменті ринку праці глибина гнучкості повинна бути порівнянна із правовими гарантіями, що є діалектичною єдністю зовнішнього прояву виробничої та соціальної функції трудового права» [17, с. 643].

Висновки. Яким би не був красивий евфемізм «гнучкість» під час його вживання в науці трудового права, він виражає єдиний можливий варіант розвитку подій – посилення правового дерегулювання трудових відносин. Введення штрафу як дисциплінарного стягнення є лише одним з елементів цього явища, яке характеризується послабленням соціального захисту працівників. Так, У. Бек відмічав: «Норми охорони праці при децентралізованих формах праці не піддаються контролю громадськості, а витрати за їх порушення або дотримання лягають

на плечі самих трудящих» [18, с. 228]. Лише негайна активізація соціального діалогу між державою, представниками працівників та роботодавцями зможуть послабити наростаючий вплив тенденції дерегулювання в трудовому праві, відновити баланс інтересів сторін трудових правовідносин та припинити розмови про можливість введення штрафу як дисциплінарного стягнення. У сенсі означеної проблематики потребують подальшого дослідження й інші прояви «гнучкості» в правовому регулюванні трудових відносин.

Література:

1. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Ученик для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
2. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права : український науково-теоретичний часопис /. – К. : Київський ун-т права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – № 4. – С. 179–182.
3. Панасюк О.Т. Правове регулювання застосування штрафів до працівників / О.Т. Панасюк // Право України. – 2006. – № 8. – С. 44–47.
4. Ленин В.И. Полное собрание сочинений : в 55 т. / В.И. Ленин. – Издание 5-е. – М. : Государственное издательство политической литературы, 1958– . – Т. 2 : Объяснение закона о штрафах, взимаемых с рабочих на фабриках и заводах. – 1958. – С. 19–60.
5. Киселев И.Я. Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями / Киселев И.Я // Трудовое право России. – М., 2001. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm>.
6. Варшавский К.М. Трудовое право СССР / К.М. Варшавский. – Л. : Академия, 1924. – 180 с.
7. Романов А.Н. Неосновательное обогащение работодателя в России. Способы обогащения. Ответственность. XXI век : монография / А.Н. Романов ; отв. ред. Г.В. Хныкин. – 2-е изд., стереотип. – М. : ФЛИНТА, 2011. – 186 с.
8. Заботін О.М. Менеджмент : [навч. посібник] / О.М. Заботін, І.В. Сіренко. – Миколаїв : НУК, 2007. – 128 с.
9. Аквинский Фома. Сумма теологии / Фома Аквинский ; пер. с лат. А.В. Апполонов. – М. : Сигнум Веритатис, 2008. – 752 с.
10. Свенцицкая И.С. Раннее христианство: страницы истории / И.С. Свенцицкая. – М. : Политиздат, 1987. – 336 с.
11. Монтень Мишель. Опыты : в 3 кн. / Мишель Монтель. – М. : Наука, 1979 – . – Кн. 1–2. – 1979. – 711 с.
12. Лук'янчиков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень / О.М. Лук'янчиков // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – Вип. 3. – Т. 1. – С. 141–144.
13. Клеман К. Труд не на рабочем месте / К. Клеман // Отечественные записки. – 2007. – № 4. – С. 37–55.
14. Стиглиц Дж. Ю. Ревущие девяностые. Семена развала / Дж. Ю. Стиглиц ; пер. с англ. и примеч. Г.Г. Пирогова. – М. : Современная экономика и право, 2005. – 424 с.
15. Кастельс М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе / М. Кастельс ; пер. с англ. А. Матвеева ; под ред. В. Харитоновой. – Екатеринбург : У-Фактория (при участии изд-ва Гуманитарного ун-та), 2004. – 328 с.
16. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек ; пер. с нем. В. Седельника и Н. Федоровой. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
17. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 938 с.
18. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек ; пер. с нем. В. Седельника и Н. Федоровой. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.

Новиков Д. А. Штраф как вид дисциплинарного взыскания: влечение времени или очередное проявление концепции «гибкости» (дерегулирования) в трудовом праве.

Аннотация. В статье с аксиологически-правовой точки зрения раскрыт вопрос о возможности признания в научной доктрине и внесении в действующее трудовое законодательство штрафа как вида дисциплинарного взыскания. Доказана концептуальная связь предложений закрепления штрафа как вида дисциплинарного взыскания с усилением «гибкости» в трудовом праве.

Ключевые слова: баланс интересов, стабильность трудового правоотношения, гибкость, штраф.

Novikov D. Fine as disciplinary penalty: the trend of time or another manifestation of the concept of “flexibility” (deregulation) in labor law

Summary. The article discusses in an axiological and legal way the possibility of recognition in the scientific doctrine and in making an addition in labor law fines as a form of disciplinary penalty. The author proves the conceptual link suggestions of fixing fines as a form of disciplinary penalty and increased “flexibility” in labor law.

Key words: balance of interests, labor relations stability, flexibility, fine.