

*Омельянич С. В.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри конституційного та трудового права
Запорізького національного університету*

ДИСКУСІЙНІ ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ШТРАФУ ЯК ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ У ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Анотація. Стаття присвячена аналізу проблемних питань щодо місця штрафу як дисциплінарного стягнення в науці трудового права й законодавстві України.

Ключові слова: штраф, дисциплінарне стягнення, дисциплінарна відповідальність, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Останніми роками в науковій літературі з трудового права значно активізувалося питання вдосконалення інституту дисциплінарної відповідальності. Окремі науковці наполягають на розширенні переліку дисциплінарних стягнень, обговорюють механізм їх застосування, наводять приклади із вітчизняного та зарубіжного досвіду, указуючи на позитивні факти від збільшення кількості дисциплінарних стягнень. Одним із найбільш гострих є питання щодо введення в трудове законодавство штрафу як заходу негативного реагування роботодавця за порушення трудової дисципліни. Особливої актуальності це питання набуває у світлі розроблення проекту Трудового кодексу України й реформування трудового законодавства України згідно з європейськими стандартами.

Дослідження проблем запровадження штрафу як дисциплінарного стягнення у трудове законодавство України та дисциплінарної відповідальності загалом актуалізувалася у працях таких учених, як О.М. Лук'яничков, Н.В. Мельницька, Н.О. Мельничук, М.О. Мішук, Д.О. Новіков, О.Т. Панасюк, П.В. Петров, В.І. Щербина й інших. Варто зазначити, що єдиної точки зору щодо місця штрафу в інституті трудової відповідальності серед указаних науковців не вироблено, навпаки, існують суттєві суперечності з цього питання.

Метою статті є вироблення об'єктивної та критичної точки зору щодо запровадження штрафу як виду дисциплінарного стягнення у трудове законодавство України. Для досягнення вказаної мети було проаналізовано чинне й проектне трудове законодавство, наукова література, потреби практики.

Виклад основного матеріалу дослідження. У чинному законодавстві позиція щодо штрафу як дисциплінарного стягнення однозначна. Відповідно до ст. 147 Кодексу законів про працю України, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Законодавством, статутами й положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [1]. Саме останнє положення було неправильно тлумачено деякими роботодавцями. Одразу ж потрібно зазначити: застосування вказаної норми можливе тільки щодо окремих категорій працівників (прокурори, судді, працівників органів внутрішніх справ, працівників залізничного транспорту тощо); праця таких працівників регулюється передусім спеціальними законами, на підставі яких формуються дисциплінарні статuti, положення про дисципліну тощо. Включення ж до правил внутрішнього трудо-

вого розпорядку, колективних договорів тощо інших стягнень, що не передбачені спеціальним законом, є незаконним, оскільки, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, і відповідальність за них [2]. Отже, роботодавець не має права за власною ініціативою розширювати перелік чинних дисциплінарних стягнень, запроваджувати нові або додаткові стягнення, крім тих, що прямо передбачені законом.

Ст. 407 проекту Трудового кодексу України також не містить такого дисциплінарного стягнення, як штраф для працівника. Однак ст. 414 передбачено відповідальність роботодавця у вигляді штрафу за порушення трудового законодавства в таких випадках:

– фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування й сплати внесків і податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, установленної на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення встановлених термінів виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більше ніж за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, установленної на момент виявлення порушення;

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, установленної на момент виявлення порушення за кожного виявленого працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – четвертим частини першої цієї статті – у розмірі мінімальної заробітної плати [3].

Отже, ні чинне, ані проектне трудове законодавство не передбачають застосування штрафів щодо працівника, але дозволяє їх використання стосовно роботодавця.

У науковій літературі позиція щодо штрафу як дисциплінарного стягнення досить суперечлива. Цікаве дослідження генезису виникнення й розвитку штрафу було здійснено Н.В. Мельницькою. У своїй праці автор зазначає, що штраф у трудовому праві – категорія не нова. Починаючи з XVIII ст. й до середини 80-х рр. XIX ст. в Росії застосування штрафів було досить поширено й належало до сфери приватного регулювання. Розмір штрафу та порядок його застосування законодавством зраховувався до сфери господарської влади роботодавця. Застосування штрафів призводило до загострення відносин між працівниками й роботодавцями. Щоб пом'якшити такі відносини, було прийнято низку нормативних актів, у яких визначались умови застосування штрафів на конкретних фабриках

(умови існування «права на штрафи»), установлювались заборони щодо накладання на робітників штрафів у випадках, непередбачених законом, і в розмірах, що перебільшують указані в законі, а також стосовно привласнення фабрикантом грошей, отриманих від стягнених штрафів. Важливою умовою застосування штрафів було обов'язкове визначення порушень, за які може бути накладений штраф у спеціальних локальних актах – табелях. Їхній розмір не міг перевищувати 1/3 заробітку працівника. У 1917 р. Тимчасовим Урядом штраф був загалом скасований, а радянська наука трудового права розглядала штраф засіб фактичного зменшення заробітної плати, який дає побічний прибуток підприємцю й характерний для буржуазних країн [4, с. 202].

Із переходом України до ринкової економіки, вивченням зарубіжного досвіду, використанням штрафу деякими роботодавцями на практиці питання штрафу актуалізувалося й у сучасній науковій літературі із трудового права України. Н.О. Мельничук визначає штраф як дисциплінарне стягнення, застосовуване до порушників трудової дисципліни за неналежне виконання чи невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, що накладається на працівника шляхом вирахування певних сум із його заробітної плати [5, с. 180]. О.Т. Панасюк виділяє такі ознаки штрафу: дисциплінарний захід до порушників трудової дисципліни; основа мета його застосування – це виховний вплив на порушника, котрий превалює над метою відшкодування майнової шкоди; за способом стягнення штраф – утримання шляхом вирахування певних грошей із належної працівникові заробітної плати владою роботодавця; підставою для застосування штрафів є найбільш істотні порушення трудової дисципліни; розмір штрафу обмежений певною частиною заробітної плати; суми, які стягуються з порушників трудової дисципліни, не є власністю роботодавця й використовуються на задоволення потреб працівників [6, с. 46].

Також Н.О. Мельничук у своїй роботі зазначає, що закріплення штрафу як заходу дисциплінарного стягнення в чинному законодавстві є вкрай необхідним, оскільки в сучасних умовах переходу до ринкової економіки чинні в трудовому законодавстві такі дисциплінарні стягнення, як догана та звільнення, не відповідають потребам сьогодення. І якщо звільнення не втрачає своєї актуальності в силу своїх українських негативних наслідків, то догана взагалі не є актуальним видом стягнення, тому що не справляє більше жодного виховного впливу на працівників і не відповідає меті застосування. На сьогодні виховної мети догана досягає лише в комплексі з іншими видами впливу на працівника: як попередження про можливість бути звільненим (тобто як складова звільнення) або разом із матеріальними втратами (позбавлення премій, винагород, виплат тощо) [5, с. 179]. Така точка зору автора, на нашу думку, є досить критичною, адже в разі застосування догани до працівника заходи заохочення не застосовуються протягом строку її дії. Так, працівник утрачає право на премії, винагороди та інші матеріальні й моральні заохочення. Отже, догана за своєю сутністю є комплексним дисциплінарним заходом, який передбачає, окрім виховної мети, і матеріальні втрати для працівника в майбутньому.

В.І. Щербина також вважає за потрібне замислитись над юридичною конструкцією дисциплінарної відповідальності працівників. Головна ідея, яка має бути запроваджена в норми про дисциплінарну відповідальність працівників, – це ефективність впливу на стан дисципліни працівників за належного рівня гарантій для них у разі притягнення до відповідальності. Якщо працівник не сприймає дисциплінарну відповідальність як засіб, що містить правовий примус, то ефективності

від цього інституту трудового права очікувати марно [7, с. 294]. Водночас учений указує на значну роль фінансових важелів у регулюванні відносин між працівником і роботодавцем. Така позиція автора була підтримана Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, П.В. Петровим і використана як аргумент при введенні штрафу в трудове законодавство. Однак варто мати на увазі, що дисципліна праці на підприємстві забезпечується методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю й саме останні мають відігравати помітну роль у трудових правовідносинах із переходом до ринкової економіки. Тут потрібно погодитись із думкою О.М. Лук'яничкова, який переконаний, що наявність широкого кола методів позитивного стимулювання та лише двох дисциплінарних стягнень можна тлумачити так: а) законодавець вважає, що методи позитивного стимулювання є більш ефективними й відповідають сучасному розвитку суспільства; б) заходи дисциплінарного або громадського впливу можуть застосовуватись лише в тих випадках, якщо інші методи не сприяли належному виконанню працівником своїх трудових обов'язків [8, с. 142].

П.В. Петров указує на необхідність законодавчого закріплення штрафу як дисциплінарного стягнення у зв'язку з потребами практики: досить поширеними є штрафи працівників за такі порушення, як запізнення на роботу, прогул, невчасне виконання поставленого завдання тощо. Така практика є популярною і здійснюється шляхом «узаконення» штрафів як різновидів заходів дисциплінарного впливу в межах колективних договорів і Правил внутрішнього трудового розпорядку (наприклад, шляхом затвердження пункту про утворення товариського суду й наділення його правом накладати штрафи на працівників у розмірі певної кількості неоподатковуваних мінімумів доходів громадян), шляхом прийняття певних Положень про дисципліну [9, с. 598]. Одразу ж варто нагадати про незаконність таких положень нормативно-правових актів, оскільки, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [2]. Окрім того, відповідно до ст. 9 Кодексу законів про працю України, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників, порівняно із законодавством України про працю, є недійсними [1]. Тобто, якщо особою навіть підписаний трудовий або колективний договір із підприємством, де зазначено перелік штрафів, які вона має сплатити за те чи інше діяння, положення про штрафи буде недійсним і таким, що прямо суперечить чинному законодавству.

У науковій літературі із трудового права деякими науковцями обмеження загальної дисциплінарної відповідальності лише двома дисциплінарними стягненнями розглядається як недолік законодавства про працю, оскільки не завжди роботодавець правильно може вибрати одне з дисциплінарних стягнень, яке відповідало б ступеню тяжкості трудового правопорушення, мірі вини, особливостям особи порушника. З цього приводу М.О. Міщук зазначає таке: роботодавець повинен володіти широким спектром засобів дисциплінарного впливу, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни [10, с. 27]. У цьому контексті М.О. Міщук пропонує вдосконалити наявну систему дисциплінарних стягнень письмовим зауваженням і штрафом. На нашу думку, не можна погодитись і з цим твердженням, адже, по-перше, недосконалість загальної системи дисциплінарних стягнень усього двома заходами негативного реагування з боку роботодавця не є аргументом саме на користь штрафу як альтернативного стягнення – таких стягнень у науці трудо-

вого права набагато більше, тому чому саме штраф; по-друге, роботодавець володіє значним арсеналом і інших заходів, у тому числі позитивного реагування на роботу працівника, проте такі заходи стимулювання потребують додаткових витрат.

На користь противників штрафу як дисциплінарного стягнення (О.М. Лук'янчиков, Н.В. Мельницька, Д.О. Новіков) також можна навести такі аргументи: 1) головною функцією трудового права, на думку В.С. Венедиктова, є соціальна й тільки в цьому напрямі можна вдосконалити чинну систему дисциплінарних стягнень, де пріоритет буде в захисті інтересів найманого працівника як економічно слабшої сторони трудових правовідносин, порівняно з інтересами роботодавця [11, с. 10]; 2) Закон України «Про оплату праці» спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулювальної функцій заробітної плати. На сьогодні наявний рівень заробітної плати в країні є, м'яко кажучи, мінімальним, уведення штрафу в таких умовах є недоцільним і антигуманним.

Висновки. Підсумовуючи все викладене вище, варто приєднатись до наукової громади, яка заперечує штраф як дисциплінарне стягнення. На нашу думку, ефективне регулювання трудової дисципліни має ґрунтуватись передусім на методах позитивного, а не негативного стимулювання. Уважаємо, що саме така ідея має бути закладена в основу нормативно-правових актів, які регулюватимуть дисципліну праці в Україні.

Література:

1. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category>.
4. Мельницька Н.В. Питання доцільності запровадження штрафів у трудове законодавство України / Н. В. Мельницька // Університетські наукові записки. – 2008. – № 3. – С. 201–204.
5. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права : український науково-теоретичний часопис. – 2012. – № 4. – С. 179–182.
6. Панасюк О.Т. Правове регулювання застосування штрафів до працівників / О.Т. Панасюк // Право України. – 2006. – № 8. – С. 44–47.
7. Щербина В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Щербина. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
8. Лук'янчиков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень / О.М. Лук'янчиков // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – № 3. – Т. 1. – С. 141–144.
9. Петров В.П. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію / В.П. Петров // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 597–601.
10. Мішук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень / М.О. Мішук // Адвокат. – 2013. – № 4. – С. 26–28.
11. Венедиктов В.С. Трудове право України : [учебное пособие] / В.С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2006. – 304 с.

Омельянчик С. В. Дискуссионные вопросы введения штрафа как дисциплинарного взыскания в трудовом законодательстве Украины

Аннотация. Стаття посвящена анализу проблемных вопросов относительно места штрафа как дисциплинарного взыскания в науке трудового права и законодательстве Украины.

Ключевые слова: штраф, дисциплинарное взыскание, дисциплинарная ответственность, трудовое законодательство.

Omelyanchyk S. Debatable issue of introduction of fines as a disciplinary exaction in labor legislation of Ukraine

Summary. The article analyzes the issues regarding the place of fines as a disciplinary sanction in the science of labor law and legislation of Ukraine.

Key words: fine, disciplinary exaction, disciplinary responsibility, labor legislation.