

10. Веремчук М. А. Единство, унификация и дифференциация трудового законодательства / М. А. Веремчук // Вестник Ленинградского университета. – 1979. – № 23. – С. 104–111.
11. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
12. Жанабилов Е. Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава органов МВД / Е. Ж. Жанабилов // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М. : Ин-т государства и права АН СССР, 1975. – С. 171–176.
13. Маврин С. П. Трудовое право России : учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Юрид. фак. С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.

Надійшла до редколегії 03.10.2011

МЕЛЬНИК К. Ю. СЛУЖБА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ПРИМЕР ОБЪЕКТИВНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Рассмотрены основания дифференциации норм трудового права. Обосновано, что по своей сущности служба в органах внутренних дел является разновидностью наемного труда, а отличия в правовом регулировании трудовых отношений лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел следует относить к объективной дифференциации.

MELNYK K. SERVICE IN LAW ENFORCEMENT AGENCIES AS AN EXAMPLE OF THE OBJECTIVE DIFFERENTIATION

The bases of differentiation of norms of the labour law are considered. It is proved that on its essence the service in law enforcement agencies is a wage labour version, and differences in legal regulation of labour relations of persons of ordinary and commanding structure of law enforcement agencies should be carried to the objective differentiation.

УДК 349.2

В. М. ПИЛИПЕНКО,

здобувач

Харківського національного університету внутрішніх справ

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СТИМУЛЮЮЧИЙ ЗАХІД ЕФЕКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Визначено місце дисциплінарної відповідальності серед інших стимулюючих заходів ефективної трудової діяльності. Запропоновано закріпити у Трудовому кодексі України наступні дисциплінарні стягнення: зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну посадову відповідність, звільнення.

Проблематика дисциплінарної відповідальності є доволі розробленою в юридичній науці. До її розроблення доклали зусилля такі відомі вчені, як: М. Г. Александров, С. С. Алексеев, О. М. Бандурка, Б. К. Бегічев, Ю. П. Битяк, В. С. Венедіктов, Д. О. Гавриленко, А. Т. Комзюк, О. С. Пашков, В. П. Петков, О. П. Рябченко, С. С. Сливка, В. М. Смирнов, О. В. Соболев, В. М. Толкунова, В. І. Щербина тощо. Разом із тим дослідження її велися переважно в загальному плані або щодо окремих категорій працівників. Питання ж дисциплінарної відповідальності як стимулюючого заходу ефективної трудової діяльності не знайшло достатнього висвітлення у юридичній літературі. Тому метою статті є визначення особливостей дисциплінарної відповідальності як стимулюючого заходу.

У юридичній літературі існує точка зору, за якою стимулами є лише позитивні заходи. Так, О. Н. Лебедева зазначає, що правові стимули як юридичні засоби мають певні ознаки, які виражаються лише в таких позитивних засобах впливу, як заохочення, пільги тощо [1, с. 12]. Г. В. Хникін до стимулів відносить лише заохочення [2, с. 154].

Ми не можемо погодитися з вузьким трактування правових стимулів лише як позитивних засобів. Аргументом на користь цього слугує передусім те, що слово «стимул» походить від латинського *stimulus*, буквально – загострена палка, якою підганяли тварин [3, с. 647]. Дисциплінарна відповідальність, як і заохочення, стимулюють діяльність працівників, адже зустрічаються працівники, утриманський настрій

яких починає домінувати над позитивними якостями. Замінити таких працівників у даний момент за якимось причинами неможливо, а позитивна стимуляція не дає очікуваного ефекту.

Дисциплінарній відповідальності підлягають наймані працівники. Так, ще Л. Я. Гінцбург зазначав, що особливістю трудових правовідносин є влада і підпорядкування, що означає зв'язок двох воель: а) організатора трудового процесу і б) виконавця. Зв'язок полягає у нав'язуванні волі першого другому. Нав'язування може бути більш твердим і більш м'яким; може мати характер прямого наказу (розпорядження), але може мати і форму поради, побажання, а іноді і ще більш м'яку форму – можливої рекомендації. Одним із виявів влади вчений уважав вживання роботодавцем заходів заохочення та дисциплінарного впливу [4, с. 89–91].

Разом з тим у юридичній літературі існує позиція щодо дисциплінарної відповідальності роботодавця. Так, А. В. Колосовський говорить, що трудове законодавство передбачає дисциплінарну відповідальність як самих працівників, так і роботодавців. Тим самим дотримується принцип взаємної відповідальності працівника і роботодавця один перед іншим. Тому суб'єктом дисциплінарної відповідальності автор пропонує вважати обидві сторони трудового правовідношення [5, с. 90]. Роблячи такий висновок, автор посилається на норми, які встановлюють відповідальність керівника організації або його заступника за порушення законів та інших нормативних правових актів про працю, умов колективного договору, угоди.

З такою точкою зору важко погодитись, адже ще М. Г. Александров вказував на подвійність суб'єкта трудового правовідношення на стороні роботодавця. Вчений зазначав, що відносини між найманим працівником і завідувачем підприємства не є особливим самостійним правовідношенням і слугує нерозривним доповненням майнових відносин між працівником і власником підприємства (фізичною або юридичною особою). Можлива подвійність суб'єкта на стороні «роботодавця» є лише моментом, що ускладнює єдине трудове правовідношення [6, с. 170]. Крім цього, справедливою є точка зору К. Ю. Мельника, що керівник певного структурного підрозділу правоохоронного органу, який має право прийняття та звільнення службовців, у свою чергу виступає і суб'єктом трудових правовідносин як службовець. Відмінність його від інших службовців полягає в тому, що з огляду на своє службове становище він здійснює організацій-

но-управлінську діяльність [7, с. 172–173]. Отже, керівник підприємства, з одного боку, такий же найманий працівник, як і інші, а з іншого – представник роботодавця. Тому керівник підприємства підлягає дисциплінарній відповідальності як найманий працівник.

Управління найманою працею ґрунтується на можливості роботодавця застосовувати санкції несприятливого характеру до порушників установленого порядку. Роботодавець має право притягувати порушників трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності, але може скористатися цим правом на свій розсуд: обрати з можливих покарань найбільш оптимальний варіант або передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Сутність дисциплінарної відповідальності полягає в тому, що до винного в здійсненні дисциплінарного проступку застосовуються дисциплінарні стягнення, а у встановлених у законодавстві випадках – заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Стаття 147 Кодексу законів про працю України передбачає лише два дисциплінарні стягнення: догану і звільнення. Зазначені стягнення є для переважної більшості роботодавців і працівників вичерпними. Тільки в окремих галузях економіки, де діють статuti і положення про дисципліну, затверджені законом, до працівників можуть застосовуватися додаткові заходи дисциплінарного стягнення. Це обумовлюється підвищеною суспільною небезпечкою неправомірної поведінки працівників цих галузей. Наприклад, відповідно до ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі дисциплінарні стягнення: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ.

Крім дисциплінарних стягнень, національне законодавство передбачає застосування до порушників дисципліни заходів дисциплінарного впливу. Так, відповідно до ст. 14 Закону України «Про державну службу» до службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу, як попередження про неповну

службову відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

В. І. Щербина вказує на те, що у країнах з ринковою економікою розрізняють дисциплінарні стягнення та стягнення, що впливає з нормального застосування принципів трудового договору. Так, якщо найманий працівник відсутній на роботі один день із будь-якої причини, відмова роботодавця виплатити заробітну плату за цей день є застосуванням принципу взаємності, властивого договору найму, і врахування із зарплати не може розглядатися як дисциплінарне стягнення. Крім того, існують дисциплінарні стягнення й адміністративні заходи, що застосовуються відповідно до повноважень роботодавця, отже, не є примусовими [8, с. 45]. Наприклад, у Канаді їх відмінність залежить від поведінки найманого працівника: адміністративні заходи застосовуються в разі ненавмисного виробничого упущення з боку найманого працівника, а дисциплінарне покарання – в разі навмисного порушення [9, с. 144–145].

Як відзначає відомий дослідник трудового права закордонних країн І. Я. Кисельов, у країнах із ринковою економікою роботодавці мають великий арсенал дисциплінарних санкцій. Як правило, законодавство та колективні договори передбачають такі стягнення: зауваження, догана, штраф, переведення на іншу роботу, пониження в посаді або відмова підвищити на посаді, відсторонення від роботи без збереження (іноді зі збереженням) заробітної плати, дисциплінарне звільнення, тобто звільнення без попередження та виплати вихідної допомоги [10, с. 260].

Слід відзначити, що на момент прийняття чинного Кодексу законів про працю України (10 грудня 1971 р.) в ньому були передбачені наступні дисциплінарні стягнення: догана, суворая догана, переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або зміщення на нижчу посаду на той же строк, звільнення (ст. 147). У 1991 р. зазначена стаття була викладена в редакції, яка діє і сьогодні: «за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: догана; звільнення».

Певним чином слід підтримати національного законодавця, який видалив із трудового законодавства економічні методи дисциплінарної відповідальності, а також, що важливо, скасував можливість застосування в Україні певного різновиду примусової праці. Разом із тим слід зазначити, що чинна редакція ст. 147

Кодексу законів про працю України, яка встановлює лише два дисциплінарні стягнення, не дозволяє роботодавцю диференціювати відповідальність.

Слід вказати, що сьогодні Трудовий кодекс Російської Федерації встановлює три види дисциплінарних стягнень: зауваження, догана, звільнення. Більше різновидів дисциплінарних стягнень для відповідних категорій працівників закріплюють, як уже було проілюстровано вище, й відповідні дисциплінарні статuti.

Досліджуючи дисциплінарні стягнення, не можна обійти увагою таке одіозне дисциплінарне стягнення, яке існувало та існує у окремих країнах, – штрафи. Зауважимо, що сьогодні почалися з'являтися праці, в яких пропонується повернутися до практики стягнення з працівників грошових штрафів за порушення трудової дисципліни. Так, на думку Т. Ф. Слєпченко, можливість застосування штрафних санкцій до працівника за скоєння дисциплінарного правопорушення в сучасних економічних умовах є виправданою і заслуговує на підтримку. Автор пропонує в новому Трудовому кодексі України передбачити як захід дисциплінарного стягнення дисциплінарні штрафи, чітко врегулювавши підстави, розмір і порядок їх застосування [11].

Звернемося до історії питання. Становлення у світі капіталістичного ладу у XVIII ст. ознаменувалося звільненням працівників від кріпосницької залежності. Одночасно з цим працівники звільнилися і від засобів виробництва, внаслідок чого створилась вільна робоча сила. Залишившись без засобів виробництва, працівник змушений був погоджуватись на запропоновані роботодавцем умови. Такими умовами були і необмежений робочий день, і відсутність вихідних днів, і штрафні санкції, і шкідливі для життя і здоров'я виробничі умови.

З прийняттям перших актів трудового законодавства штрафні санкції знайшли і там своє місце. Так, перший кодифікований документ Росії у сфері праці – Статут про промислову працю 1913 р. – надавав роботодавцю право як дисциплінарне стягнення застосовувати до працівника штраф. Відповідно до ст. 109 Статуту стягнення, що накладаються за несправну роботу, за прогул і за порушення порядку, загалом не повинні були перевищувати однієї третини заробітку, що дійсно належить робочому до встановленого терміну оплати. Такі дисциплінарні штрафи накладалися на розсуд роботодавця й відповідно до ст. 112 Статуту оскарженню не підлягали.

Дисциплінарні штрафи були скасовані в 1917 р. постановою Тимчасового уряду, який під загрозою адміністративного покарання забороняв застосування будь-яких грошових стягнень до працівника. Надалі дисциплінарні штрафи на теренах СРСР були заборонені, хоча згадка про них містилася у ст. 43 Кодексу законів про працю 1922 р. Зазначена стаття дозволяла їх застосовувати у виняткових випадках, передбачених спеціальними узаконеннями і правилами внутрішнього трудового розпорядку. На думку І. Я. Кисельова, в літературі дана стаття трактувалася як принципове допущення дисциплінарних штрафів, хоча на практиці вони не набули поширення [12, с. 156].

Виходячи з вищезазначеного, ми вважаємо неправильним повертатися до тих умов, проти яких робітники боролися ще на початку стано-

влення трудових правовідносин та трудового законодавства. Вважаємо, що введення штрафів поставить робітника у ще більшу залежність від роботодавця та певним чином суперечитиме завданням трудового законодавства і принципам соціальної держави.

На наш погляд, у Трудовому кодексі України, розроблення якого зараз триває, слід закріпити розширений перелік дисциплінарних стягнень, що дозволить роботодавцю більш диференційовано підходити до застосування стягнень до порушника трудової дисципліни та підвищить значення даного стимулюючого заходу. Пропонуємо закріпити наступні дисциплінарні стягнення: зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну посадову відповідність, звільнення.

Список використаної літератури

1. Лебедева Е. Н. Механизм правового стимулирования социально-активного поведения (проблемы теории и практики) : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства ; история правовых учений» / Лебедева Е. Н. – Саратов, 2002. – 26 с.
2. Хныкин Г. В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих / Г. В. Хныкин // Проблемы совершенствования советского законодательства. – М., 1983. – Вып. 25. – С. 153–160.
3. Сучасний словник іншомовних слів / уклали О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с.
4. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 311 с.
5. Колосовский А. В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект / А. В. Колосовский // Трудовое право. – 2007. – № 8. – С. 16–91.
6. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.
7. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія / К. Ю. Мельник. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 360 с.
8. Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин / В. І. Щербина // Підприємство, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 45–49.
9. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С. А. Шерегов // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 139–154.
10. Киселев И. Я. Современный капитализм и трудовое законодательство / И. Я. Киселев. – М. : Юрид. лит., 1971. – 296 с.
11. Слєпченко Т. Ф. Становлення та розвиток інституту дисциплінарних стягнень в українському законодавстві / Слєпченко Тетяна Федорівна // Юридичний вісник Причорномор'я. – 2011. – № 1 (1). – С. 330–336.
12. Киселев И. Я. Трудовое право России : ист.-прав. исследование / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА, 2001. – 384 с.

Надійшла до редколегії 18.09.2011

ПИЛИПЕНКО В. Н. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК СТИМУЛИРУЮЩАЯ МЕРА ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Определено место дисциплинарной ответственности среди иных стимулирующих мер эффективной трудовой деятельности. Предложено закрепить в Трудовом кодексе Украины следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение.

PYLYPENKO V. DISCIPLINARY RESPONSIBILITY AS A STIMULATING MEASURE OF EFFECTIVE LABOUR ACTIVITY

The place of a disciplinary responsibility among other stimulating measures of effective labour activity is defined. It is offered to fix following disciplinary penalties in the Labour Code of Ukraine: the comment, reprimand, strict reprimand, warning of incomplete official conformity, dismissal.