



Н. В. Мельницька*

ПИТАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ШТРАФІВ У ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Трудова дисципліна є необхідною умовою суспільної організації праці, будь-якої суспільної праці незалежно від форми власності і галузевої належності.

Без підкорення всіх учасників трудового процесу певному розпорядку, без дотримання встановленої дисципліни праці неможливо досягти тієї мети, для якої організовується спільний трудовий процес. Трудова дисципліна на підприємствах, установах, організаціях забезпечується цілим комплексом заходів, у тому числі й правових.

Як зазначає О. І. Процевський, дисципліна праці є сукупністю правових норм, які встановлюють внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, закріплюють обов'язкові правила поведінки учасників трудового процесу, заохочення за добросовісне виконання цих правил і відповідальність за їх невиконання¹.

Проблеми зміцнення трудової дисципліни, різні її аспекти завжди знаходились у центрі уваги науки трудового права і, зокрема, таких учених, як А. А. Абрамова, О. В. Абрамова, А. Т. Барабаш, С. А. Іванов, С. С. Каринський, Р. З. Лівшиць, В. І. Нікітінський, В. Н. Смірнов, Л. А. Сировацька та багатьох інших.

Не втрачає своєї актуальності ця проблема і в наш час, оскільки в умовах формування правової держави, розбудови ринкової економіки виникає реальна необхідність перегляду чинного трудового законодавства в цілому та, зокрема, такого його інституту, як трудова дисципліна.

Над проблемами дисциплінарної відповідальності працівників у нових економічних умовах працюють українські вчені: В. С. Венедиктов, О. І. Процевський, В. І. Щербина, О. Панасюк та інші.

У процесі реформування трудового законодавства, розробки й прийняття нового Трудового кодексу України в галузевій науці обговорюється питання вдосконалення дисциплінарної відповідальності, зокрема системи дисциплінарних стягнень, що діє за чинним КЗпП України, пропонується доповнити її більш дієвими заходами впливу. Усе частіше висловлюються пропозиції щодо доповнення ст. 147 КЗпП таким дисциплінарним стягненням як штраф.

Штраф у трудовому праві — категорія не нова. Починаючи з XVIII ст. та до середини 80-х років XIX ст. в Росії застосування штрафів було досить поширено і належало до сфери приватного регулювання. Розмір штрафу і порядок його застосування відносився законодавством до сфери господарської влади роботодавця.

Одним з перших джерел, у якому можна знайти норми про штраф, є Регламент та Роботні регули для сукоонних і каразейних фабрик, що були обнародовані 2 вересня 1741 р.

Встановлювалось, що будь-який фабричний робітник зобов'язаний утримувати своє робоче місце та засоби праці в чистоті, так само заборонено перебування в робочих приміщеннях у брудному одязі та неналежному зовнішньому вигляді під загрозою штрафу. Останній накладався на розсуд фабриканта або призначеного ним наглядача.²

Наступним кроком у правовому регулюванні було положення щодо обов'язкового обліку штрафів шляхом відповідних записів у розрахункових документах — “расчетных листах”. Так, відповідно до ст. 107 Статуту про промисловість фабричну та заводську (видання 1857 р.) в “расчетных листах” записувалась кожна видача грошей з позначенням того, скільки з працівника стягнуто і утримано. Підставами для стягнень та утримань визначались прогул та заподіяння шкоди власнику³.

© Мельницька Н. В., 2008

* старший викладач кафедри трудового, земельного, екологічного, аграрного та господарського права Хмельницького університету управління та права

¹ Процевський А. И. Метод правового регулювання трудових отношений. — М. Юрид. лит. 1972. — С. 211-212

² Нисселович Л. Н. История заводско-фабричного законодательства Российской империи. — СПб., 1883. — Часть первая. — С. 68.

³ Устав о промышленности фабричной и заводской издания 1857 г. // Свод законов Российской империи; Сост. В. В. Громан. — СПб., 1857. — Т. XI. — Ч. 2. — С. 22.



Пізній розвиток промисловості в Росії призвів до зтяжненого становлення робітничого законодавства. Лише у 80-ті роки XIX ст. йому стали приділяти серйозну увагу.

Так, 3 червня 1886 р. в Росії прийнято важливий закон, причиною появи якого стали масові виступи робітників у 1884-1885 рр., що супроводжувались погромами, і який завдяки В. Леніну більше відомий як закон про штрафи⁴. Цей закон “Про затвердження проекту правил про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників і про збільшення числа чинів фабричної інспекції” був зведеним, комплексним актом, що містив велику кількість правил, які належали до різних інститутів фабрично-трудового законодавства, у тому числі внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці, регламентації штрафів, відповідальності робітників за самовільну відмову від роботи до збігання строку найму⁵. Законом були заборонені довільні утримання штрафів. Розмір і порядок їх стягнення встановлювалися в Законі, яким заборонялось використовувати гроші від штрафів на користь господарів і регламентувалось їх спрямування на потреби робітників. Названий закон практично без змін був включений до Статуту про промислову працю, прийнятого раніше — у 1883 р.⁶

Внутрішній розпорядок на промислових підприємствах забезпечувався російським правом за допомогою системи дисциплінарної відповідальності робітників — головною і, по суті, єдиною формою якої було грошове стягнення. Воно накладалося власною волею завідувача підприємства і згідно зі ст. 112 Статуту оскарженню не підлягало.

Застосування штрафів призводило до загострення відносин між працівниками та роботодавцями. Щоб пом'якшити відносини з приводу застосування штрафів, було прийнято низку нормативних актів, у яких визначались умови застосування штрафів на конкретних фабриках (умови існування “права на штрафи”), встановлювалися заборони щодо накладання на робітників штрафів у випадках, непередбачених законом, та в розмірах, що перебільшують вказані 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. Їх розмір не міг перевищувати 1/3 заробітку працівника.

Однак, як зазначав В. Канель, дика гонитва за штрафами не стримувалась дією Закону від 3 червня 1886 р., а навпаки, посилилась, ставши ще більш зухвалою під впливом мізерних перешкод, створених Законом⁷.

У 1917 році Тимчасовий уряд постановою від 11 жовтня 1917 року заборонив під загрозою адміністративного покарання накладення будь-яких грошових стягнень на робітників владою завідувачів підприємств.

У радянській літературі зазначалось, що штраф — це грошове стягнення, яке накладається фабричною адміністрацією на робітників за різні проступки, яке буржуазна наука розглядає як сплату господарю за збиток, завданий йому робітником, та засіб підтримання дисципліни. Штраф є засобом фактичного зменшення заробітної плати та дає побічний прибуток підприємцю⁸.

У радянський період протиріччя між ідеологічними настановами і реальною практикою були значні. У трудовому законодавстві заходи матеріального впливу формувались і формулювались так, щоб не вживати слово “штраф”.

Разом з тим, у кінці 70-х на початку 80-х років минулого століття великою кількістю нормативно-правових актів колишнього СРСР були передбачені понад двадцять інших правових заходів до порушників трудової дисципліни. Серед них можна назвати такі, як зниження розміру винагороди за владу років, перенесення черги на отримання житла, пониження кваліфікаційних розрядів за порушення технологічної дисципліни, невплата доплат і надбавок за випуск бракованої продукції, позбавлення винагороди за результатами роботи за рік, позбавлення премій, передбачених системою оплати праці тощо.

⁴ Ленин В. И. Объяснение закона о штрафах, взимаемых с рабочих на фабриках и заводах // Ленин В. И. Полное собрание сочинений. — М., 1953. — Т. 2. — С. 15-57.

⁵ Киселев И. Я. Трудовое право России (историко-правовое исследование). — М., 2001. — С. 7.

⁶ Устав о промышленности фабричной и заводской издания 1857 г. // Свод законов Российской империи; Сост. В. В. Громан. — СПб., 1857. — Т. XI. — Ч. 2.

⁷ Канель В. Рабочий договор. К вопросу о положении рабочего класса в России. — М., 1907. — Часть 1. — С. 90.

⁸ Большая советская энциклопедия. — М., 1993. — Т. 62. — С. 710.



Досліджуючи особливості і правову природу таких заходів впливу на порушників трудової дисципліни, П. Р. Стависький приходить до висновку, що в трудовому праві існує і застосовується спеціальний галузевий вид відповідальності, який використовується тільки в цій галузі права — відповідальність із специфічними заходами впливу, яка доповнює дисциплінарну і матеріальну⁹.

Слід зазначити, що це досить суттєві заходи впливу, які погіршують, в першу чергу, матеріальне становище і моральний стан працівника. Більшість із названих заходів, зокрема, депреміювання, застосовуються й досі.

Виникає питання: чому ж нині є немало прихильників введення штрафу як виду дисциплінарного стягнення? На нашу думку, це зумовлено декількома чинниками.

Перший — фактичне виникнення та існування в сучасних відносинах між працівником та роботодавцем такого явища, як штраф. Видається, що незаконне застосування штрафів роботодавцем до працівника стало можливим за умов, коли держава практично самоусунулась від контролю за дотриманням трудового законодавства.

Другий — в умовах відкритого суспільства та інтеграції України до міжнародних структур постало питання про врахування міжнародного досвіду та адаптації національного законодавства, у тому числі і трудового, до міжнародних стандартів. Усе частіше в науковій літературі висловлюються думки про те, що за умов ринкових відносин санкції норм трудового права повинні мати матеріальний характер та відчутно впливати на майновий стан правопорушника. Додатковим обґрунтуванням є те, що застосування штрафів як заходів дисциплінарного стягнення є досить поширеним у країнах з ринковою економікою.

Доводить необхідність введення штрафу як дисциплінарного стягнення тільки тим, що його застосовують у деяких європейських країнах з ринковою економікою, на наш погляд, є дещо некоректно, адже наша країна тільки розбудовує ринкові відносини. На сьогодні мінімальна заробітна плата становить 515 грн. Згідно із Законом України “Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України”¹⁰ прожитковий мінімум для працездатних осіб становить 633 грн., тобто мінімальна зарплата для працездатних осіб сягає лише 81 % від прожиткового мінімуму. А чи можна за таких соціальних стандартів вводити штрафи, навіть обмежуючи їх “тригодинним заробітком”, як це пропонує В. Щербина?¹¹ Вважаємо, що запитання є риторичним.

Кодексом законів про працю України визначено два види дисциплінарних стягнень: догана і звільнення.

У літературі по трудовому праву 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 б відповідало ступеню тяжкості трудового правопорушення, мірі вини, особливостям особи порушника. Це третій чинник, який зумовив появу прихильників введення штрафу як виду дисциплінарного стягнення.

Система дисциплінарних стягнень, що діє в Україні, безперечно, потребує вдосконалення. Слід встановити таку систему стягнень, яка розширить її діапазон і буде сприяти варіативності в разі застосування дисциплінарних покарань. Разом з тим не можна погодитися з прихильниками позиції, що за чинним законодавством роботодавець обмежений в “арсеналі” заходів дисциплінарного впливу, особливо майнового характеру.

Як уже зазначалось, зниження або позбавлення премій, винагород за підсумками роботи за рік — це досить суттєвий майновий захід впливу, який активно застосовується на практиці.

Питання про правову природу депреміювання викликало і викликає суперечки серед правознавців. Єдиної думки з цього питання дотепер немає. Досліджуючи матеріальні санкції в трудовому праві, М. І. Бару приходить до висновку, що депреміювання, яке настало в результаті вчиненого працівником правопорушення, є не що інше як штрафна санкція.¹² До того ж висновку приходять П. Р. Стависький: “Досить робити вигляд, що

⁹ Стависький П. Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Советское государство и право. — 1985. — № 5. — С. 71-72.

¹⁰ Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 28.12.2007 р. // ОВУ. — 2008. — № 1. — Ст. 1.

¹¹ Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. — Дніпропетровськ, 2005. — С. 145.

¹² Бару М. І. Матеріальні санкції в трудовому праві // Советское государство и право. — 1981. — № 3. — С. 36-37.



штрафи не застосовуються і не можуть застосовуватись у трудових відносинах. Позбавлення премії, винагороди за роботу за рік тощо — це справжні штрафи”¹³. На думку В. С. Венедиктова, відсутність прямої вказівки в Кодексі про такий захід, як штраф, ще не свідчить, що він не існує в трудових правовідносинах.¹⁴ Як вважає С. А. Соболев,¹⁵ позбавлення працівника премії, інших додаткових матеріальних виплат, коли формально право на їх отримання вже виникло, по суті є прихованою формою грошового відрухування або штрафом.

Отже, названі вчені одностайні в тому, що норми про зменшення, позбавлення премій, повне або часткове позбавлення інших видів додаткової заробітної плати в частині, яка була пов’язана з порушенням трудової дисципліни, є не чим іншим як штрафом.

У науці трудового права вчені вказували на недоцільність поділу санкцій на дисциплінарні стягнення та інші додаткові заходи впливу, як от: зменшення або позбавлення премій, винагород за підсумками річної роботи тощо. Відсутність законодавчого обмеження, на їх думку, фактично призводила до того, що за один проступок можна було застосувати дисциплінарне стягнення і одночасно 14 додаткових заходів впливу¹⁶.

І в нинішніх непростих економічних умовах при катастрофічно низькій заробітній платі роботодавця, крім дисциплінарних стягнень, має вже не 14, як це було в радянські часи, а все ж таки достатньо додаткових заходів впливу на порушників трудової дисципліни, у тому числі депреміювання.

Преміювання, передбачені системою оплати праці, регулюються спеціальними положеннями, що затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). На практиці положення про преміювання є додатком до колективного договору.

Умовами преміювання є досягнення встановлених у положенні показників (кількісних і якісних) у роботі. Важливою умовою преміювання є також дотримання трудової дисципліни. У положеннях про преміювання передбачаються випадки повного або часткового позбавлення премії. Це, як правило, прогули, запізнення на роботу, поява на роботі в нетверезому стані тощо. Отже, позбавлення премії (депреміювання) як правовий захід до порушників трудової дисципліни на сьогодні належить до сфери локального регулювання.

Коли заходи відповідальності визначаються в локальних актах, це призводить до правового свавілля роботодавця. Слід підтримати В. І. Щербину, що основоположні ідеї застосування заходів будь-якого різновиду відповідальності повинні закріплюватись на рівні закону. Це має стати аксіомою правотворчості.¹⁷

Виходячи із вищезазначеного, вважаємо, що в новому Трудовому кодексі депреміювання необхідно визначити як дисциплінарне стягнення з обмеженням його певним відсотком від суми нарахованої премії, (наприклад, до 50 %), скасувавши при цьому всі інші заходи додаткового впливу на порушників трудової дисципліни. З одного боку, це розширить перелік дисциплінарних стягнень, з іншого, і це найголовніше, — поставить право роботодавця покарати працівника у визначенні законом межі.

Стаття рекомендована до друку кафедрою трудового, земельного, екологічного, аграрного та господарського права Хмельницького університету управління та права (протокол № 10 від 27 травня 2008 року)



¹³ Стависький П. Р. Шляхи вдосконалення трудового законодавства // Радянське право. — 1990. — № 8. — С. 9.

¹⁴ Венедиктов В. С. Юридична відповідальність у науці і практиці трудового права // Радянське право. — 1991. — № 12. — С. 23.

¹⁵ Соболев С. А. Трудовое законодательство и мотивация поведения человека // Государство и право. — 1995. — № 1. — С. 70-71.

¹⁶ Лившиц Р. З., Никитинский В. И. Где необходимы новые решения? // Социалистический труд. — 1989. — № 3. — С. 89-90.

¹⁷ Щербина В. І. Вказ. праця. — С. 221.