

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ГРОМАДСЬКИХ СТЯГНЕНЬ ЯК ПЕРЕДУМОВИ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА П. 3 СТ. 40 КЗПЗ УКРАЇНИ

LEGAL NATURE OF PUBLIC PENALTIES AS PREREQUISITE FOR DISMISSAL ACCORDING TO PAR. 3 OF ARTICLE 40 OF THE LABOUR CODE OF UKRAINE

Прогонюк Л.Ю.,

кандидат юридичних наук,

старший викладач кафедри менеджменту

організацій та права

Миколаївського національного аграрного університету

Стаття присвячена дослідженню юридичної природи громадського стягнення як необхідної передумови для звільнення працівника внаслідок систематичного невиконання ним без поважних причин трудових обов'язків. Проведено співвідношення понять громадські стягнення та громадські заходи впливу. Проаналізовано законодавчі ініціативи щодо перспективи застосування громадських стягнень у сучасних умовах господарювання.

Ключові слова: звільнення, трудовий колектив, заходи громадського впливу, громадські стягнення, товариські суди.

Статья посвящена изучению юридической природы общественных взысканий как необходимому условию для увольнения работника за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Проведено соотношение понятий общественное взыскание и меры общественного влияния. Проанализировано законодательные инициативы о возможных перспективах применения общественных взысканий в современных хозяйственных условиях.

Ключевые слова: увольнение, трудовой коллектив, меры общественного влияния, общественные взыскания, товарищеский суд.

The article analyses legal nature of public penalties as a necessary condition for employee's dismissal in case of systematic unreasonable neglecting to perform public duties. Correlation of concepts of public penalties and public actions of influence has been conducted. Legislative initiatives in relation to the prospect of application of public penalties in the modern conditions of management have been analyzed.

Key words: dismissal, labour collective, actions of public influence, public penalties, community court.

Постановка проблеми. За передбаченими пунктом 3 статті 40 КЗпП України умовами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного чи громадського стягнення. Тобто, для врахування систематичності в проступках працівника має значення застосоване до нього протягом року не лише дисциплінарне стягнення але й будь-який із видів громадського стягнення. Тому звільнення є можливим тільки за дотриманням всіх правил застосування таких видів стягнень, що є особливо актуальним на порозі прийняття нового Трудового кодексу України.

Стан дослідження. Дослідженню питання, які стосуються дисциплінарного та громадського стягнення як необхідної умови звільнення внаслідок систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків в своїх працях відмічали О. А. Абрамова, О. Т. Барабаш, А. Ф. Бочков, В. С. Венедіктов, Є. О. Голованова. Разом з тим слід визнати, що постає питання щодо необхідності існування та правового регулювання інституту громадських стягнень на сучасному етапі господарювання. Саме тому метою

наукової праці є дослідження юридичної природи громадських стягнень, як передумови звільнення працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП України, провести співвідношення громадських стягнень із заходами громадського впливу та проаналізувати місце інституту громадських стягнень у чинному законодавстві України та перспективи його існування на майбутнє.

Виклад основних положень. Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на підставі трудового договору та інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Колектив має великі можливості активно впливати на кожного працівника, заохочувати сумлінних і боротись з порушниками трудової дисципліни. Адже, саме трудовий колектив посідає важливе місце у забезпеченні трудової дисципліни. По-перше, у трудових колективах має створюватися обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують свої трудові обов'язки. До окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних

випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. По-друге, роботодавець має право замість заходу дисциплінарного впливу передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. І тоді трудовий колектив має право застосовувати заходи громадського впливу.

Вплив – це певні дії роботодавця або трудового колективу, які вони мають право виявити стосовно працівника, який порушив свої обов'язки за трудовим договором або встановлений на підприємстві порядок, тобто дисципліну праці [1, т. 1, с. 382].

Для визнання невиконання трудових обов'язків і їх систематичність беруться до уваги далеко не всі санкції, які застосовує роботодавець до порушника трудової дисципліни. Так, не вважаються дисциплінарними стягненнями і не враховуються при звільненні за п. 3 ст. 40 КЗпП України заходи дисциплінарного і громадського впливу:

- як повне або часткове зняття із порушника премій, передбачених системою оплати праці або винагороди за результатами роботи за рік;

- заходи громадського (виховного) впливу, стягнення, які були застосовані до працівників за порушення громадського порядку, неправильну поведінку у побуті тощо.

Хоча деякі із них досліджувалися у літературі, але все ж таки необхідно відмітити, що в юридичній науці не надано доступного роз'яснення, яка юридична природа цих правових заходів впливу, бо вони не належать до понять жодного з відомих видів ретроспективної юридичної відповідальності. Так, А. В. Пятаков зазначає, що деякі з названих заходів впливу вперше з'явилися у локальних актах підприємства, але вони не можуть розглядатися як громадські стягнення, та для їх застосування не вимагається дотримання правил накладення стягнення [2, с. 175-176]. Н. В. Гудимов зазначає, що їх можна розглядувати як «позбавлення порушника трудової дисципліни заохочення в установленому порядку» [3, с. 69]. На думку П. Р. Ставицького, ці заходи не належать ні до дисциплінарної, ні до матеріальної відповідальності. Вони фактично є самостійним видом юридичної відповідальності у трудовому праві та можуть іменуватися, як додаткова відповідальність [4, с. 70]. Слід вказати, що за один дисциплінарний проступок працівника піддають покаранню декілька разів. Це може викликати у працівника почуття не справедливості, пригнічення, байдужості до подальшого дотримання трудової дисципліни. Крім того, наявність у трудовому праві таких заходів впливу суперечить статті 61 Конституції України, яка встановлює, що ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення.

Суперечлива природа таких заходів дисциплінарного і громадського впливу простежується і в частині 2 статті 140 КЗпП України – «щодо окремих не сумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу». У коментарі до Кодексу роз'яснюється, що це такі заходи, які не може застосовуватися щодня. Вони можуть застосовуватися лише «щодо окремих несумлінних працівників» «в необхідних випадках». Що саме мав на увазі законодавець, коли роз'яснював про певні випадки, складно сказати, адже, зрозуміло, що такими випадками несумлінного виконання трудових обов'язків є вчинення працівником трудового правопорушення, і за, яке він понесе відповідну юридичну відповідальність. Тому частина друга статті 140 КЗпП України потребує уточнення, а саме: «...заходи дисциплінарного і громадського впливу» замінити на «...заходи дисциплінарного і громадського стягнення».

Важливо відмітити, що при розгляді підстави звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни, мають враховуватися власником нарівні з дисциплінарними стягненнями, і заходи громадського стягнення, які можуть застосовувати товариські суди і трудові колективи. Такими повноваженнями товариські суди наділені відповідно до ст. 16 Положення про товариські суди в Україні, затвердженого Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 23 березня 1977 року [6, ст. 132], і при застосуванні п. 3 ст. 40 КЗпП України такими заходами стягнення можуть бути: товариське попередження, громадський осуд, громадська догана. Статтею 9 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 року [7, ст. 382] трудові колективи уповноважені застосовувати до своїх членів такі заходи громадського стягнення, як товариське зауваження чи громадська догана. При цьому враховуються лише ті громадські стягнення, які застосовані із дотриманням строків, встановлених ст. 148 КЗпП, і не втратили силу у зв'язку з закінченням одного року після винесення рішення про оголошення стягнення або достроково за рішенням органу, який оголосив стягнення.

Крім заходів громадського стягнення трудовий колектив має право застосувати до працівників такі заходи громадського впливу (ст. 9 Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»), які за своєї юридичної невизначеності законодавцем не можуть бути передумовою звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни. А саме: 1) ставити перед власником питання про притягнення порушника

трудої дисципліни до відповідальності; 2) ставити перед власником питання про позбавлення порушників трудової дисципліни премій, винагород за результатами за рік і за вислугу років; 3) порушувати питання про притягнення порушників трудової дисципліни до матеріальної відповідальності.

Товариським судам також надане право застосовувати щодо порушників трудової дисципліни заходи громадського впливу, які не належать до категорії громадських стягнень. Таким заходами впливу є: 1) покладення обов'язків принести публічне вибачення потерпілому або колективу; 2) постановка перед власником питання про звільнення працівника.

Як зазначено у юридичній літературі, поняття «заходи громадського стягнення» вужче, ніж «заходи громадського впливу». Заходи громадського впливу це думки громадських організацій або їх органів, які виражаються в осуді порушника порядку праці шляхом критики, обговорення неправильної поведінки, розміщення у стінній печаті замітки, яка засуджує дії працівника і т. д. А під заходами громадського стягнення слід розуміти думки громадських організацій або їх органів, що виражаються у певній формі (рішення, постанова) [8, с. 113]. Громадські заходи стягнення мають таке ж правове значення, як наказ роботодавця про оголошення дисциплінарного стягнення або рішення товариського суду.

Проаналізувавши правові приписи норм КЗпП, які регулюють заходи дисциплінарного і громадського впливу, О. І. Процевський зауважив, що дисциплінарні стягнення є заходами впливу. Тому «догана» і «звільнення», які передбачені ст. 147 КЗпП, є ніщо інше, як реакція однієї зі сторін трудового договору на невиконання обов'язків іншою стороною. Тоді в цю правову конструкцію логічно вкладаються правові приписи ч. 1 ст. 1471 та ст. 152 КЗпП [5, с. 10]. Дійсно, з цим слід погодитися, адже дисциплінарне стягнення як захід впливу може застосовуватися тільки тим органом чи посадовою особою, яким надано право прийняття на роботу, тобто укладення трудового договору, обрання на посаду, затвердження чи призначення на посаду даного працівника. Заходи громадського впливу може застосовувати тільки той трудовий колектив, в якому працівник працює. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

При накладенні громадського стягнення трудовим колективом він сам має право достроково його зняти, а також ставити питання перед влас-

ником або уповноваженим органом про зняття дисциплінарного стягнення або про припинення дії інших заходів, що застосовані власником або уповноваженим ним органом за порушення трудової дисципліни, якщо працівник проявив себе з позитивної сторони.

Трудовий колектив реалізує свої повноваження через загальні збори (конференцію) та раду трудового колективу, що обирається загальними зборами чи конференцією таємним голосуванням строком на два-три роки.

Рада трудового колективу уповноважена вирішувати питання щодо додержання правил внутрішнього трудового розпорядку, державної, виробничої і трудової дисципліни на підприємстві, схвалювати заходи щодо її зміцнення, вносити пропозиції про застосування заходів морального і матеріального заохочення за успіхи в праці, розглядати питання представлення до державних нагород.

Якщо протягом року працівник не вчинив нового правопорушення або антигромадського проступку, він вважається таким, що не має громадського стягнення.

Оскільки відповідно до п. 3 ст. 40 КЗпП звільнення працівника за порушення трудової дисципліни можливе в разі застосування до нього дисциплінарних і громадських стягнень, постало питання про те, які громадські організації мають право накладати громадські стягнення, що можуть бути враховані при розірванні трудового договору за цією підставою. Пленум Верховного Суду України в п. 23 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що при звільненні працівника за порушення трудової дисципліни можуть враховуватись ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни відповідно до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

Незважаючи на те, що чинним законодавством громадським організаціям надано право накладати на своїх членів громадські стягнення за порушення трудової дисципліни, необхідно визнати, що головним в роботі громадських організацій є не накладення стягнень, а попередження правопорушень, виховання у людей свідомого ставлення до трудової дисципліни, створення обстановки нетерпимості до її порушників.

З появою на ринку праці юридичних осіб різноманітних форм власності, приватних підприємств та інших осіб, які використовують найману працю, такі заходи стягнення стали рідше застосовуватися, а в більшості випадках взагалі не за-

стосовуються. Таку тенденцію можна розцінювати по-різному, по-перше, говорити про не зовсім належну організацію роботи адміністрації підприємства, трудового колективу щодо трудового та виховного процесу свої працівників, по-друге, не бажання втрачати часу на проведення загальних зборів трудового колективу, відволікаючи від роботи велику кількість працівників заради вирішення питання щодо конкретного несумлінного працівника, по-третє, сучасні роботодавці вважають ці заходи пережитком часів радянського простору. Слід відмітити, що і законодавець в цьому питанні ніяк не допомагає. На сьогоднішній день щодо врегулювання цього питання на законодавчому рівні, діють нормативні акти, які в багатьох випадках не відповідають сучасним умовам розвитку ринкових відносин та взаємовідносин працівників і роботодавців.

Тим більш, слід звернути увагу на перспективи існування інституту громадських стягнень у майбутньому. Адже, розроблений Проект Закону України «Про трудові колективи» від 13.09.2001 року № 6047-1 в статті сьомій основні повноваження трудових колективів не містить навіть натяку на покладення виховної ролі на трудові колективи через застосування ними громадських стягнень. В більшій мірі положення носять сучасний характер господарювання, але здається це не зовсім можливо без спільної, творчої, злагодженої, ініціативної та комфортної праці всіх найманих працівни-

ків які становлять трудовий колектив. На жаль, у Проекті Трудового кодексу України законодавець взагалі виключив громадські стягнення як передумови звільнення за систематичне невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин. Навіть зроблена спроба дати визначення систематичності. Систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення, якщо на день порушення два з них не було знято. Тому, можна прогнозувати, що у новому трудовому законодавстві не буде місця інституту громадських стягнень, на жаль. Слушно відмітив В. І. Щербини, що управляти працівниками, не застосовуючи методів переконання і виховання, практично не можливо. Не слід відмовлятися від будь-яких засобів впливу на працівників, помилковою є думка, що кращим виховним засобом є звільнення [9, с. 219].

Таким чином громадське стягнення є заходом виховного, морального впливу, який може застосовувати тільки той трудовий колектив, в якому працівник працює. Крім того, за чинним Кодексом законів про працю України громадські стягнення, розглядаються як заходи впливу, які застосовуються нарівні із заходами дисциплінарного стягнення щодо необхідної передумови звільнення працівника за систематичне порушення ним трудової дисципліни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Новий тлумачний словник української мови. У 3-х томах. – К. : «Аконіт», 2005. – 527 с.
2. Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины (правовые вопросы) / А. В. Пятаков. – М. : Наука, 1979. – 213 с.
3. Гудимов Н. В. Методы обеспечения дисциплины труда / Н. В. Гудимов // Советское государство и право. – 1976. – № 9. – С. 67-72.
4. Стависский П. Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве / П. Р. Стависский // Советское государство и право. – 1985. – № 5. – С. 68-73.
5. Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? / О. І. Процевський: Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Право». – Випуск 12. – 2009. – С. 5-20.
6. Положення про товариські суди в Україні. Затв. Указом Президії Верховної Ради УРСР від 23 березня 1977 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1977. – № 14. – Ст. 132.
7. Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Закон СРСР від 17 червня 1983 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. – 1983. – № 25. – Ст. 382.
8. Тимонов Н. А. Трудовой распорядок на предприятии / Н. А. Тимонов. – М. : Юрлит, 1974. – 120 с.
9. Щербина В. І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин: [монографія]. / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2005. – 266 с.