

УКД 349.225.65

<http://doi.org/10.5281/zenodo.400385>

© Єрьоменко О.О., 2016

О.О. Єрьоменко

ШТРАФ ЯК ДИСЦИПЛІНАРНЕ СТЯГНЕННЯ: НАСЛІДКИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ

Анотація. В статті розглянуто питання доцільності застосування штрафу до працівників, які порушують трудову дисципліну. Досліджено вплив штрафу на реалізацію функцій заробітної плати та визначено негативні наслідки його застосування для працівника та роботодавця. Автор обґрунтовує, що штраф є неефективним засобом забезпечення трудової дисципліни.

Ключові слова: трудова дисципліна, дисциплінарне стягнення, штраф, заробітна плата, функції заробітної плати.

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос о целесообразности применения штрафа к работникам, которые нарушают трудовую дисциплину. Исследовано влияние штрафа на реализацию функций заработной платы и определены негативные последствия его применения для работника и работодателя. Автор обосновывает, что штраф является не эффективным средством обеспечения трудовой дисциплины.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, дисциплинарное взыскание, штраф, заработная плата, функции заработной платы.

Abstract. The article deals with the issue of expediency of application fine to workers, who violate labor discipline. Analyzed the impact of fine on the implementation of the wage functions and defined the negative consequences for the employee and the employer. The author explains that the fine is an ineffective means of ensuring labor discipline.

Keywords: labor discipline, disciplinary penalties, fine, wage, wage functions.

Ефективність діяльності підприємства залежить від багатьох чинників, серед яких важливе місце займає дотримання працівниками трудової дисципліни. Забезпечення трудової дисципліни відбувається шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи, а також застосування заходів заохочення та стягнення. Одним з видів дисциплінарного стягнення, яке не передбачене чинним законодавством, але застосовується на практиці, є штраф.

Питанню доцільності застосування до працівника штрафу за порушення трудової дисципліни та закріплення цього виду дисциплінарного стягнення на

законодавчому рівні завжди приділялась велика увага, навіть досі серед науковців немає єдиної думки. Так, Н.О. Мельничук [1], О.Т. Панасюк [2], М.О. Міщук [3], вважають доцільним та необхідним введення штрафів, а протилежні погляди висловлюють О.М. Лук'янчиков [4], Д.О. Новіков [5] та Н.В. Мельницька [6].

Метою статті є дослідження питання доцільності застосування штрафу як засобу забезпечення трудової дисципліни та визначення наслідків його покладення для працівника та роботодавця.

Слово «штраф» походить від німецького «strafe», що означає пеню, кару, стягнення, покарання, найчастіше грошове, за вину чи проступок [7].

Штраф – це стягнення, яке характеризується позбавленням матеріального блага, а саме певної частини заробітної плати, у разі невиконання або неналежного виконання покладених на нього трудових обов'язків.

Накладення на працівника стягнення у вигляді штрафу має давню історію. На теренах України грошові штрафи офіційно були введені Законом «Про затвердження проекту правил про нагляд за заводами фабричної промисловості і про взаємні стосунки фабрикантів і робітників», який був прийнятий 3 червня 1886 року. У цьому Законі було закріплено право завідувача фабрикою накладати грошові стягнення власною владою за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку та порядку на фабриці. Штрафи накладались на робітників за несправну роботу, прогул та порушення порядку [8, с. 296]. У Статуті про промислову працю 1913 року підстави застосування грошових стягнень залишались незмінними. Передбачалось, що розмір стягнення не повинен перевищувати в цілому однієї третини заробітку. Також зазначалось, що за інших підстав, не передбачених Статутом, жодні грошові стягнення заборонялись. У разі застосування цього виду стягнення з порушеннями встановленого порядку завідувач підприємства підлягав відповідальності за свої дії: на нього могло бути накладене грошове стягнення у розмірі від 25 до 100 рублів. Для порівняння, з робітників що отримали відрядну оплату, стягнення за прогул складало не більше 1 рубля за один день, та не більше 3 рублів в цілому. Гроші, отримані внаслідок накладання штрафів, складали особливий капітал на кожному підприємстві та могли використовуватись тільки на потреби самих робітників [9]. Тобто законодавство забороняло використання цих грошей на користь господаря.

У 1917 році Тимчасовим Урядом штраф був скасований, бо розглядався як засіб фактичного зменшення заробітної плати, який дає побічний прибуток підприємцю [10].

К.М. Варшавський зазначав, 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» [11, с. 120].

Але і досі велика кількість роботодавців застосовують до порушників трудової дисципліни штрафи. В кінці 2014 р. 52 % працівників на запитання «Чи існує у вас на роботі система штрафів за порушення?» відповіли позитивно. Найчастіше штрафи застосовують до працівника за спізнення, прогул, появу на робочому місці в стані алкогольного сп'яніння, неправильне оформлення замовлення, втрату документів, невиконання плану, порушення дрес-коду [12].

Як ми бачимо, застосування штрафів для підтримання трудової дисципліни сьогодні є дуже поширеним явищем, хоча й незаконним. Чинний Кодекс Законів про працю України передбачає лише два види дисциплінарного стягнення: догана та звільнення. Для окремих категорій працівників законодавством, статутами й положенням про дисципліну можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення [13]. Їх перелік є вичерпним та розширеному тлумаченню не підлягає.

У п. 22 ст. 92 Конституції України вказано, що виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [14]. Тому включення інших стягнень до трудових та колективних договорів, а також до правил внутрішнього розпорядку є незаконним.

Крім того, умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Отже, роботодавець не має права за власною ініціативою розширювати перелік чинних дисциплінарних стягнень, запроваджувати нові або додаткові стягнення, крім тих, що прямо передбачені законом [15, с. 120].

Вищеперелічені гарантії, які закріплені у законодавстві, все ж не повністю забезпечують захист працівників та не в повному обсязі реалізуються на практиці. Роботодавці знайшли інший вихід та накладають штраф у завуальованій формі, а саме шляхом депреміювання. Але, застосовуючи до працівника негативні заходи матеріального характеру, роботодавці не замислюються про те, що перешкоджають реалізації функцій заробітної плати та порушують право працівника на справедливу винагороду.

У преамбулі Закону України «Про оплату праці» закріплено дві функції заробітної плати: відтворювальну та стимулюючу [16].

Відтворювальна функція заробітної плати полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь тощо [17].

Зазначений підхід до визначення відтворювальної функції базується на ідеях класиків політекономії. Так, А. Сміт зазначав, що людина завжди повинна мати можливість існувати за рахунок своєї праці, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування [18].

К. Маркс, вважав, що власник робочої сили, який працював сьогодні, повинен бути в змозі повторити завтра той же самий процес за колишніх умов сили і здоров'я [19, с. 183]. Отже, сума життєвих засобів повинна бути достатньою для того, щоб підтримати працівника у стані нормальної життєдіяльності.

Сьогодні ж, відповідно до встановлених міжнародних стандартів, усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень не тільки для них самих, а й для їхніх сімей [20]. Україна у 2006 році ратифікувала Європейську соціальну Хартію, але водночас не приєдналася до п. 1 ст. 4 Хартії, який саме гарантує право на справедливу винагороду [21].

Сучасні економісти пов'язують відтворювальну функцію з такими важливими соціальними стандартами, як прожитковий рівень, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини, та мінімальна заробітна плата, яка забезпечує відтворення робочої сили [22, с. 285].

До першочергових потреб, без яких людина не може існувати, належать їжа, одяг, житло. Згідно з даними Державної служби статистики України у 1 кварталі 2016 року витрати домогосподарств на продукти харчування та безалкогольні напої склали 53% від сукупних споживчих витрат [23, с. 14]. Цей показник є дуже високим. Наприклад, у Європі людина вважається матеріально забезпеченою, якщо вона витрачає менше 20% своїх доходів на їжу [24].

Прожитковий мінімум, затверджений Державним бюджетом з 1 грудня 2016 року, складає 1600 гривень [25], при цьому фактичний розмір, розрахований Міністерством соціальної політики України у цінах листопада 2016 року у розрахунку на місяць на одну особу, становив 2 810 гривень (з

урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб – 3 040 гривень), а за підрахунком профспілок мав становити 3568 гривень [26].

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб [16]. Відповідно до Закону України «Про державний бюджет на 2016 рік» з травня 2016 року розмір мінімальної заробітної плати в Україні складає 1450 гривень [25]. Згідно з даними Державної служби статистики України у березні 2016 року нарахування в межах мінімальної заробітної плати отримували 3,1% працівників, а заробітну плату з максимальною межею – 3500 гривень 53% [27].

За стандартами ООН, якщо людина витрачає на проживання 5 доларів в день – це 125 гривень, то ця людина живе за межею бідності. Так, якщо брати мінімальну заробітну плату в Україні, то на добу людина може дозволити собі витратити не більше 48 гривень, або 1,9 доларів. Подібний рівень витрат людини до 2-х доларів на день – це рівень життя найбідніших країн світу – Ліберії, Конго та Зімбабве.

За даними Європейського фонду поліпшення умов життя і праці, рівень мінімальної заробітної плати варіюється і між країнами Євросоюзу. Так, найнижча мінімальна заробітна плата на 2016 рік (менше 500 євро на місяць) – у громадян нових держав – членів Євросоюзу. Це Болгарія – 420 BGN/ близько 214 євро і Румунія – 1050 RON/близько 276 євро. А найвища місячна мінімальна заробітна плата у Євросоюзі – у громадян Люксембургу і сягає 1,922 євро, або 53,816 гривень на місяць. Тим часом в Україні, яка прямує до Євросоюзу мінімальна заробітна плата складає близько 52 євро [28].

Федерація професійних спілок України провела розрахунки щодо розміру мінімальної заробітної з урахуванням сімейної складової, витрат на освіту, охорону здоров'я, житло, обов'язкових податків та внесків відповідно до міжнародних стандартів (визначених Європейською соціальною хартією і Конвенціями МОП) та українського законодавства, так, станом на 01 січня 2016 року її розмір має становити 4498 гривень [29]. Зрозуміло, що сьогодні, враховуючи економічні умови в країні цього показника досягти неможливо, але нам неодмінно потрібно наблизитись до нього.

Накладаючи на працівника штраф, ми змушуємо його скоротити свої витрати. Людина починає заощаджувати на харчах, що призводить до хронічного дефіциту якісного харчування та як наслідок – до високого рівня захворюваності працездатного населення. Через нестачу коштів для оплати необхідних товарів, ліків, послуг охорони здоров'я людина не може цілком

відновитись та поступово втрачає працездатність. Роботодавець отримує фізично знесиленого працівника, який не в змозі ефективно виконувати свої обов'язки.

До того ж, бідність займає думки людини настільки сильно, що помітно знижує його розумові здібності. Це заважає йому приймати правильні рішення і вибиратися зі злиднів [24].

Використання такого дисциплінарного стягнення, як штраф, призводить не тільки до зниження відтворювальної функції, а й до невиконання стимулюючої. На важливість останньої вказував ще А. Сміт, зазначаючи, що заробітна плата за працю заохочує працьовитість, яка, як і будь-яка інша людська властивість, розвивається відповідно до отриманих ним заохочень. Тому при наявності високої заробітної плати ми завжди знайдемо робочих дедалі активнішими, старанними і кмітливими, ніж при низькій заробітній платі [18, с. 75].

Кожен працівник хоче отримати якомога більшу заробітну плату за свій труд. Сутність стимулюючої функції проявляється у тому, що розмір заробітної плати повинен змінюватись в залежності від кількісних та якісних результатів праці, трудової активності, а також кваліфікації, досвіду та майстерності працівника. При виплаті заробітної плати необхідно враховувати індивідуальний внесок кожного працівника в кінцевий результат, тоді людина буде прикладати максимум зусиль до виконання своїх трудових обов'язків. Якщо на підприємстві існує розгалужена система штрафів, то це навпаки може призвести до пасивності та демотивації робітника, який буде формально виконувати свої обов'язки, не піклуючись про якість роботи та кінцевий результат.

Крім двох основних функцій заробітної плати, які закріплені на законодавчому рівні, також важливе місце займає функція формування платоспроможного попиту. Рівень заробітної плати впливає на платоспроможність населення. Платоспроможний попит – це форма прояву потреб, забезпечених грошовими ресурсами покупців. Він формується під впливом двох факторів – потреб та доходів, і саме заробітна плата в умовах ринку встановлює необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією [30, с. 182]. Якщо працівник отримує низьку заробітну плату, то йому доводиться зменшувати витрати на задоволення власних потреб, купувати більш дешеві продукти, а від деяких товарів взагалі відмовитись.

В Україні, відповідно до дослідження, проведеного офісом з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України, за результатами розрахунків

на основі законодавчо затвердженого прожиткового мінімуму, купівельна спроможність громадян знизилася лише на 7% у 2015 порівняно з 2014 роком, тоді як розрахунками на основі фактичного прожитого мінімуму – на 36% [31].

У такому випадку не може йти мова про зменшення заробітної плати та застосування до працівників штрафів, бо в разі позбавлення працівника частини заробітної плати його платоспроможність знижується. А це спричиняє негативні наслідки для підприємства, а саме зменшення попиту, падіння обсягів виробництва та у зв'язку з цим зменшення прибутку, а у деяких випадках взагалі банкрутство. Це все призводить до гальмування економіки в цілому, оскільки низька оплата праці пов'язана зі слабким розширенням ємності внутрішнього ринку для стимулювання вітчизняних товаровиробників [32, с. 50].

При цьому висока заробітна плата – навпаки, вигідна всім суб'єктам ринку, тому що формує необхідні економічні передумови для зростання. Для держави – підвищення рівня життя населення, зменшення соціальних виплат з бюджету, поліпшення поповнювання місцевих бюджетів, за рахунок збільшення податку з доходів фізичних осіб. Для роботодавців – можливість розширення внутрішнього ринку збуту, зростання обігу капіталу, зростання доходів та прибутків, покращення асортименту продукції, підвищення вимог до якості праці, підвищення кваліфікації. Для домогосподарств – істотне поліпшення їх купівельної спроможності, можливість задовольнити свої зростаючі потреби [30, 179].

Отже, з вищенаведеного ми бачимо, що штраф як засіб забезпечення трудової дисципліни не є ефективним, бо спричиняє негативні наслідки як для робітника, так і для роботодавця. Застосування негативних заходів матеріального та морального характеру погіршують відносини між роботодавцем та працівником, що взагалі може призвести до демотивації останнього. Відповідно до вищенаведеної статистики, заробітної плати, яку сьогодні отримує більшість робітників, не вистачає для задоволення необхідних життєвих благ, до яких у першу чергу належать: їжа, одяг, житло. Позбавляти працівника частини заробітної плати, враховуючи нинішні соціально-економічні умови в Україні та низький рівень життя населення, є не припустимим та антигуманним.

Для отримання від працівника максимальних результатів необхідно забезпечити гідні умови праці, а також запровадити дієву систему заохочень, яка буде практично реалізовуватись.

Література

1. 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;
2. Панасюк О.Т. Правове регулювання застосування штрафів до працівників / О.Т. Панасюк // Право України. – 2006. – №8. – С. 44–47;
3. Міщук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень / М.О. Міщук // Адвокат. – 2013. – №4 – С. 26–28;
4. 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;
5. Новіков Д.О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв «гнучкості» (дерегування) у трудовому праві / Д.О. Новіков // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2014. – №10–2. – Т. 2. – С. 17–19;
6. Мельницька Н.В. Питання доцільності запровадження штрафів у трудове законодавство України / Н.В. Мельницька // Університетські наукові записки. – 2008. – №3. – С. 201–204;
7. Саввин М.Я. Административный штраф / М.Я. Саввин. – М., 1984. – 112 с.;
8. Полное собрание законов Российской империи. Собрание 3-е. Т. VI. – СПб., 1888. – №3769;
9. Устав о промышленном труде (извлечение). – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/ustav.htm>;
10. Большая советская Энциклопедия. – М., 1993. – Т. 62. – С. 710;
11. Варшавский К.М. Трудовое право СССР / К.М. Варшавский. – Л.: Академия, 1924. – 180 с.;
12. Результаты опроса «Существует ли у вас на работе система штрафов за нарушения?». – Электронный ресурс. – Режим доступа: http://blog.rabota.ua/shtrafi_dlya_sotrudnikov;
13. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;
14. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%EA/96-%E2%F0>;
15. Омелянчик С.В. Дискусійні питання запровадження штрафу як дисциплінарного стягнення у трудове законодавство України / С.В. Омелянчик // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.:Юриспруденція. – 2015. – №14. – Т. 1. – С. 120–122;
16. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>;
17. Шило Ж.С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж.С. Шило, О.Ю. Поліщук. – Электронный ресурс. – Режим доступа : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf;
18. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов / А. Смит. – Электронный ресурс. – Режим доступа : https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fwww.gumer.info%2Fbibliotek_Buks%2FEconom%2Fsmi%2Fsmi_1.pdf&name=smit_1.pdf&lang=ru&c=5801245c0e2a&page=1;
19. Маркс К. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т. 23. – 907 с.;
20. Європейська Соціальна Хартія: Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163. – Электронный ресурс. – Режим доступа: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062;
21. Про ратифікацію Європейської соціальної партії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137-16>;
22. Заглинський А.О. Заробітна плата як інстру-

мент вдосконалення системи зайнятості / А.О. Заглинський, В.Л. Мельник. – Електронний ресурс. – Режим доступу :http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Chem_Biol/Vnuvgrp/ekon/2009_3_2/v47ek110.pdf; **23.** Витрати і ресурси домогосподарств України у I кварталі 2016 року: статистичний бюлетень / Відп. за вип. І.І. Осипова. – К.: Державна служба статистики України, 2016. – 152 с.; **24.** Інформаційно-аналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці / Департамент виробничої політики та колективно-договірного регулювання. – Електронний ресурс. – Режим доступу : <http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc>; **25.** Про державний бюджет на 2016 рік: Закон України, Бюджет від 25.12.2015 № 928-VIII. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/928-19>; **26.** Прожитковий мінімум в цінах листопада 2016 року / Департамент захисту соціально-економічних прав. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://expert.fpsu.org.ua/monitoring-prozh-minimum/333-prozhitkovij-minimum-v-tsinakh-listopada-2016-roku>; **27.** Розподіл працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у березні 2016 року: статистична інформація станом на 17.05.2016 / Державна служба статистики України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/express/expres_u.html; **28.** Федоренко О. Бідне не тому, що дурний. Чому українці не можуть розбагатіти / О. Федоренко. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2016/08/18/602642/>; **29.** Гідна мінімальна заробітна плата – запорука гідного життя працівника / Департамент виробничої політики та колективно-договірного регулювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovirne-regulyuvannya/7060-gidna-minimalna-zarobitna-plata-zaporuka-gidnogo-zhittya-pratsivnika>; **30.** Ревко. А.М. Економічна сутність заробітної плати як каталізатора розвитку регіональних господарських систем / А. М. Ревко // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2013. – № 1 (64). – С. 177–184; **31.** Купівельна спроможність населення України, середня заробітна плата, купівельна спроможність 2010–2015: аналіз офісу з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zet.in.ua/statistika-2/kupivelnna-spromozhnist-naselennya-ukra%D1%97ni-serednya-zarobitna-plata-kupivelnna-spromozhnist-2010-2015/>; **32.** Шляга О.В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення / Шляга О.В., Пархоменко Л.О. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_044.pdf