

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗМІЦНЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ЙОГО ЕЛЕМЕНТИ

A MECHANISM TO ENSURE THE ENFORCEMENT OF LABOUR DISCIPLINE AND ITS ELEMENTS

Островерх А.М.,
к.ю.н., доцент,

доцент кафедри соціальних та правових дисциплін
Національна академія Національної гвардії України

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних проблем трудового права щодо питання забезпечення трудової дисципліни. Розглянуті та проаналізовані сучасні теоретичні надбання науковців щодо місця санкції як механізму забезпечення трудової дисципліни в структурі трудової норми. Запропоноване власне бачення класифікації санкцій у трудовому праві. Актуальність теми статті обумовлена необхідністю узагальнення і подальшого розвитку знань про санкції та їх роль у вдосконаленні трудової дисципліни. У теоретичному плані дослідження дозволяє поглибити наші уявлення про характер правового регулювання і його вплив на людську поведінку. Для практики важливими є рекомендації з удосконалення санкцій з метою підвищення ефективності норм права.

Ключові слова: трудова дисципліна, санкція, трудова відповідальність, трудова норма, міра захисту, міра відповідальності, трудові правовідносини.

Статья посвящена рассмотрению одной из актуальных проблем трудового права по вопросу обеспечения трудовой дисциплины. Рассмотрены и проанализированы современные теоретические достижения ученых относительно места санкции как механизма обеспечения трудовой дисциплины в структуре трудовой нормы. Предложено собственное видение классификации санкций в трудовом праве. Актуальность темы статьи обусловлена необходимостью обобщения и дальнейшего развития знаний о санкциях и их роли в совершенствовании трудовой дисциплины. В теоретическом плане исследование позволяет углубить наши представления о характере правового регулирования и его воздействии на человеческое поведение. Для практики важны рекомендации по совершенствованию санкций с целью повышения эффективности норм права.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, санкция, трудовая ответственность, трудовая норма, степень защиты, меры ответственности, трудовые правоотношения.

The article is devoted to one of actual problems of labour law on the issue of ensuring labor discipline. Reviewed and analyzed current theoretical achievements of scientists sanctions against designated as a mechanism to ensure labor discipline in the structure of labour standards. Proposed own vision of classification of sanctions in labor law. Topicality of the article is due to the need to consolidate and further develop knowledge about sanctions and their role in improving labor discipline. The theoretical framework for the study allows us to deepen our understanding of the nature of legal regulation and its effects on the human circulation. For practice important recommendations for the improvement of sanctions with the aim of increasing the effectiveness of the law.

With transition of Ukraine to a qualitatively new type of economic relations – of the market – raises a topical issue of improvement of legal regulation one of the foundations of social production and labour relations. Important to ensure the proper behavior of actors in these relations are the measures of legal enforcement, especially sanctions. The introduction of an effective system of sanctions is aimed at ensuring adequate legal regulation of labour relations in Ukraine. Sanctions as coercive measures play a significant role in the preservation and protection of the rights of participants of labour relations, are the means to ensure accurate and strict observance of norms of labour law, execution of labour duties. But, unfortunately, the labor legislation of Ukraine, regarding the establishment of sanctions, does not meet modern requirements for the realization and protection of labour rights and duties of subjects of labour relations, and the theory of labor law the issue of sanctions in the conditions of market economy is not studied enough. The process of reforming the labour legislation of Ukraine, which touches on the issues of legal liability and sanctions in the labour law needs to be applied recommendations for improving the system of sanctions in this area of law, reasonable modern scientific research.

Key words: labor discipline, sanction, employment liability, employment regulation, degree of protection, penalties, employment relationship.

З переходом України до якісно нового виду економічних відносин – ринку – постає актуальне питання удосконалення правового регулювання однієї з основ суспільного виробництва – трудових відносин. Важливе значення для забезпечення належної поведінки суб'єктів цих відносин мають заходи правового примусу, а особливо санкції. Впровадження ефективної системи санкцій спрямоване на забезпечення належного правового регулювання трудових відносин в Україні. Санкції як заходи примусу відіграють значну роль в охороні та захисті прав учасників трудових відносин, є засобами забезпечення точного і неухильного дотримання норм трудового права, виконання трудових обов'язків. Але, на жаль, нині трудове законодавство України в частині встановлення санкцій не відповідає сучасним вимогам реалізації та охорони трудових прав і виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин, а

в науці трудового права проблема санкцій в умовах ринкової економіки недостатньо досліджена. Процес реформування трудового законодавства України, який зачіпає і питання юридичної відповідальності, санкцій в трудовому праві, потребує прикладних рекомендацій щодо удосконалення системи санкцій цієї галузі права, обґрунтованих сучасними науковими дослідженнями [1].

Право людей на працю закріплено в Конституції України і знаходиться під захистом держави. Тому у числі безлічі правових норм, що обіцяють нам єдність волі і рівність громадян, жодне не заслуговує на більш скрупульозне удосконалення, ніж трудова норма. Для того, щоб зменшити соціальну напругу, необхідно контролювати дотримання трудових норм. Охоронним елементом трудової норми є санкція, вона призначена для захисту трудового розпорядження.

Щодо дисциплінарної відповідальності в трудовому праві, то, на перший погляд, вона носить виключно каральний характер. Однак їй притаманні також певні елементи правовідновлення. Дотримання працівниками встановленої дисципліни праці є однією з основних умов реалізації трудового договору й організаційного елемента трудового правовідношення. Будь-яке дисциплінарне правопорушення має свій об'єкт, якому завдається шкода або який ставиться під загрозу заподіяння шкоди. Під загальним об'єктом дисциплінарного проступку слід розуміти соціально-трудова відносини, що складаються в процесі виробництва, а точніше – ту їх частину, яка регулюється нормами трудового законодавства. Комплекс цих правовідносин у конкретній організації становить внутрішній трудовий розпорядок, який є спеціальним об'єктом правопорушення в сфері трудового права. На відновлення вказаних відносин і направлений вплив дисциплінарної відповідальності [2]. Порушення трудової дисципліни завдає шкоди суспільним відносинам, утруднює їх нормальне функціонування, а дисциплінарне стягнення, поновлюючи попередній порядок, виконує відновну функцію. Способи здійснення відновної функції дисциплінарної відповідальності багатоманітні – від засудження і примушування порушника до правомірної поведінки і до його виведення з певного виду трудових відносин. Наприклад, наявність у суб'єкта догани примушує останнього не порушувати трудових відносин, оскільки повторне порушення може потягнути застосування вже більш суворого дисциплінарного стягнення. У підсумку правомірна поведінка сприяє упорядкуванню, стабілізації трудових відносин [3].

Санкції трудового права складають певну систему, елементи якої перебувають у зв'язках різного виду. Загалом систему санкцій трудового права складають санкції дисциплінарної відповідальності та санкції матеріальної відповідальності. Санкції дисциплінарної відповідальності, у свою чергу, поділяються на санкції загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності. У межах кожної із цих груп можна виділити три групи санкцій: моральні, майново-організаційні, звільнення. Так само ознаками системності володіють і санкції матеріальної відповідальності. Отже, можна вести мову як про ефективність окремої санкції трудового права, так і про ефективність їх системи чи окремих її складових (підсистем). Реалізація окремих функцій санкцій трудового права відбувається не тільки в ході їх безпосереднього застосування, а й поза межами їх застосування. Негативний вплив санкції можна розділити на разовий, який здійснюється безпосередньо в момент застосування санкції, та триваючий, який виявляється у стані покараності. Тому можна говорити і про відповідну диференціацію ефективності санкцій. У цілому ефективність санкцій трудового права можна визначити як відповідність функціонального навантаження санкцій, їх системи та підсистем цілям трудового права як такого, його соціальної спрямованості, цілям юридичної відповідальності в трудовому праві, здатність санкцій, їх системи та підсистем реально виконувати покладені на них функції та відсутність у їх змісті непередбачуваних негативних наслідків [4].

У науковій літературі питання про санкції юридичних норм неодноразово піддавався науковим дослідженням. Проблемам санкцій правових норм присвячені роботи О. Е. Лейста [5], С. В. Курилева [6], Б. Т. Базилева [7] та ін. Комплексне дослідження санкцій трудового права проведено в дисертаціях О. В. Абрамової [8], С. В. Бодункової [9] та трудах С. В. Вишневецької, С. С. Алексеєва, О. О. Петренко.

Традиційно санкція розглядається як елемент правової норми, що виконує охоронну функцію. Існує кілька підходів при визначенні місця санкції в структурі правової норми. Наприклад, В. М. Карельський і В. Д. Перевалів

виділяють трохелементну структуру правової норми, що складається з гіпотези, диспозиції і санкції [10]. Але існує і позиція, що передбачає двоскладову структуру, що складається з гіпотези і диспозиції. Дана концепція запропонована в роботі Е. Я. Мотовиловкер [11].

Необхідною умовою ефективності санкцій є наявність диференційованої системи дисциплінарних стягнень різної тяжкості. Наявність і послідовне застосування роботодавцем таких санкцій дозволить здійснювати ефективний виховний вплив на працівників. Розширена система стягнень більш адекватно відобразить співвідношення проступку і покарання, сприятиме індивідуалізації останнього, а також реалізації важливих принципів юридичної відповідальності, таких як справедливість і співрозмірність [4].

У трудовому праві санкція є охоронним елементом норми, призначеним для захисту розпорядження, що міститься в диспозиції.

Як зазначає С. В. Вишневецька, норма трудового права – це загальнообов'язкове, формально визначене, встановлене або санкціоноване державою і забезпечене заходами державного примусу правило поведінки, яке закріплює юридичні права і обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці [12, с. 63].

Відомо, що норми трудового права, як норми інших галузей права, за структурою як обов'язкову складову мають гіпотезу, в якій вказана сукупність об'єктивних соціальних умов дії диспозиції в часі, просторі та за колом осіб [13, с. 13].

Щодо відносно визначених санкцій у трудовому праві, то тут слід зазначити, що їх дуже багато. Як і в інших галузях, так і в трудовому праві відносно визначена санкція встановлює верхню і нижню межі засобів впливу на правопорушника. Наприклад, ч. 1 ст. 41 КпАП України за порушення вимог законодавства про працю передбачає накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, яким надано право прийняття на роботу, громадян-власників підприємств чи уповноважених ними осіб – від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Згідно зі ст. 43 Закону України «Про охорону праці» за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до Українського законодавства використовують найману працю, притягаються органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу у порядку, встановленому законом. До того ж хотілося б уточнити, що максимальний розмір штрафу не може перевищувати 5% місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Отже, в цьому випадку відносно визначена санкція встановлює лише верхню межу засобу впливу на правопорушника цієї норми. Інколи за допомогою відносно визначеної санкції може встановлюватись тільки нижня межа. Так, відповідно до ст. 44 КЗпП України, при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Отже, відносно визначена санкція в трудовому праві – це елемент норми трудового права, який є гарантом захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, оскільки встановлює міру і межі (верхню та нижню) застосування засобів і способів до правопорушника [14].

У числі основних ознак санкції виділяють примусовий характер, наявність несприятливих наслідків, що виникають у результаті застосування [9]. Специфіка санкцій норм

трудового права багато в чому визначається предметом і методом даної галузі. Особливості регульованих трудовим правом суспільних відносин, а також властиві галузі методи і прийоми правового регулювання не можуть не позначитися на своєрідності галузевих санкцій.

Санкції норм трудового права відіграють важливу роль в механізмі правового регулювання: вони забезпечують виконання обов'язків і є гарантом захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин [15]. В теорії існує положення, згідно якого санкцією правової норми називається нормативне визначення заходів державного примусу, які застосовуються у випадку правопорушення і містять його підсумкову правову оцінку. У відповідності до цього санкцією в трудовому праві є такий структурний елемент, який передбачає відповідальність за порушення норм трудового права [16].

За допомогою санкцій забезпечується виконання юридичного обов'язку, і в цьому випадку санкція є мірою відповідальності. Існування заходів захисту як особового, відмінного від заходів відповідальності, різновиду засобу державного примусу визнається загальною теорією права і галузевих наук. Виступаючи як захід захисту, санкція дозволяє відновити порушені права, усунути негативні наслідки їхнього порушення.

Застосування санкцій як міри захисту здебільшого засновано на здійсненні суб'єктом трудових правовідносин неправомірної дії (бездіяльності), що виражається в порушенні обов'язку, встановленого трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективним договором чи трудовим договором.

Порушення обов'язку однією стороною трудового відношення відповідно спричиняє порушення кореспондуючого права іншої сторони і необхідність відновлення цього права [17].

В даний час питанням дисципліни на підприємствах приділяється особлива увага. З огляду на їх суттєве значення, законодавство передбачає різні інструменти правового впливу на порушників. Деякі з встановлених заходів не відносяться до категорії дисциплінарних. Варто також сказати, що застосування покарань до винних громадянам – право, а не обов'язок наймача. Залежно від тяжкості порушення, керівник сам вирішує, які санкції застосовувати.

Міри захисту можуть застосовуватися і за відсутності неправомірної дії, наприклад, при відстороненні від роботи в результаті виявлених відповідно до медичного висновку протипоказань для виконання працівником роботи.

Санкції норм трудового права, будучи мірою захисту або мірою відповідальності, мають визначену подібність. Так, і міри захисту, і міри відповідальності реалізуються усередині трудових правовідносин, оскільки пов'язані з невиконанням одним із суб'єктів своїх обов'язків і захис-

том прав іншого суб'єкта тих же правовідносин. Ті й інші санкції можуть бути майнового (відшкодування збитку – міра відповідальності, оплата часу простою – міра захисту) і немайнового (догана – міра відповідальності, поновлення на роботі – міра захисту) характеру.

Санкції як міри захисту і міри відповідальності можуть застосовуватися одночасно, що дозволить забезпечити найбільшу ефективність примусових заходів. Наприклад, застосування до працівника матеріальної відповідальності передбачає обмеження розміру утримань з його заробітної плати.

Розмежування санкцій – мір захисту і санкцій – мір відповідальності має велике значення не тільки з погляду значимості для теорії трудового права, але і з позиції діяльності, де воно застосовується.

За допомогою санкцій трудового права, що є мірами захисту, реалізуються деякі суб'єктивні права учасників трудових правовідносин.

Різновидом мір захисту можна назвати самозахист трудових прав працівників. У цьому випадку закон надає можливість працівнику самостійно скористатися правом на захист, не вдаючись до допомоги інших уповноважених на те органів (наприклад, відмовитися від виконання роботи за наявності визначених обставин). Санкція як міра захисту, наприклад, може бути застосована в порядку судового захисту, при винесенні рішення про поновлення на роботі.

У якій би якості не виявлялися санкції норм трудового права: чи є вони мірами захисту чи мірами відповідальності – у будь-якому випадку вони являють собою невід'ємну складову частину правової норми, будучи правовим засобом впливу на суб'єктів трудового договору. Санкції норм трудового права відіграють важливу роль у механізмі правового регулювання, вони забезпечують виконання обов'язків і є гарантом захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а також дисципліну праці.

За цільовою спрямованістю санкція тяжіє до запобіжних заходів. Звичайно, на інших членів трудового колективу застосування санкції до працівника справляє і виховний, і превентивний вплив.

Конституція України закріпила за кожним громадянином широкі демократичні права, зокрема, право на працю, відпочинок, освіту і т. д. Однак правове становище громадян визначається не лише їх правами, а й обов'язками. Вони не тільки мають, скажімо, право на працю і на медичну допомогу, а й зобов'язані сумлінно працювати, додержуватися дисципліни праці. В сучасній науці забезпечення дотримання трудової дисципліни досягається методами заохочення, переконання, виховання, а в необхідних випадках методом примусу, який полягає в застосуванні до її порушників заходів дисциплінарного і громадського впливу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лежнева Т. М. Санкції в трудовому праві : Дис... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. 12.00.05 / Т. М. Лежнева ; Харківський Національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2012. – 185 с.
2. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : учебное пособие / Ю. Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2001. – 184 с.
3. Хачатуров Р. Л. Общая теория юридической ответственности : Монография / Р. Л. Хачатуров, Д. А. Липинский. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 950 с.
4. Лежнева Т. М. Питання ефективності санкцій трудового права / Т. М. Лежнева // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2. – С. 279–291.
5. Лейст О. Э. Санкции в советском праве / О. Э. Лейст. – М. : Горюриздат, 1962.
6. Курылев С. В. Санкция как элемент правовой нормы / С. В. Курылев // Советское государство и право. – 1964. – № 8.
7. Базылев Б. Т. Юридическая ответственность как институт советского права / Б. Т. Базылев // Актуальные проблемы теории социалистического государства и права. – М., 1974.
8. Абрамова О. В. Санкции в советском трудовом праве : автореф. дис... на соискание уч. степени канд. юрид. наук / О. В. Абрамова. – М., 1977.
9. Бодункова С. А. Санкции норм российского трудового права : автореф. дис... на соискание уч. степени канд. юрид. наук по спец. : 12.00.05 «Трудовое право ; право социального обеспечения» / С. А. Бодункова. – Омск, 2002. – 26 с.
10. Теория государства и права / под ред. В. М. Карельского, В. Д. Перевалова. – М. : Юрид. лит., 1997. – С. 287.

11. Мотовиловкер Е. Я. Теория регулятивного и охранительного права / Е. Я. Мотовиловкер. – Воронеж : Издательство Воронежского университета, 1990. – С. 6–10.
12. Вишневецька С. В. Поняття норми трудового права / С. В. Вишневецька // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2000. – Вип. 82. Правознавство. – С. 60–63.
13. Попов В. И. Нормативное регулирование трудовых правоотношений и применение норм трудового права : автореф. дис. ... на соискание уч. степени докт. юрид. наук по спец. : 12.00.05 «трудовое право ; право социального обеспечения» / В. И. Попов. – Екатеринбург, 2000. – С. 13.
14. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua/zakon
15. Дмитриев Ю. А. Общая теория права / Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Кузьмин, В. В. Лазарев и др. / Под общ. ред. А. С. Пиголкина. – М., 1996 – С. 312.
16. Вишневецька С. В. Санкція норми трудового права / С. В. Вишневецька // Науковий вісник Чернівецького університету. – 1998. – Вип. 24. Правознавство. – С. 84–85.
17. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.