

15. Конституція України – основний закон суспільства і держави і громадянина в Україні: Науково-метод. рекомендації / І. Ф. Надольний, Т. О. Мандебура. – К.: Ін Юре, 1997. – 180с.
16. Ярошенко О. Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин // Вісник Академії правових наук України. – 2002. – № 1 (28). – С. 75-81
17. Фурье Ш. Избранные сочинения. – М.: Наука, 1954. – Т. 3. – 525с.
18. Кучинский Ю. Права человека и классовые права. – М.: Наука, 1981. – 362с.

*Лазор І. В., Східноукраїнський національний
університет ім. В. Даля*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Исследованы содержание, значение дисциплины труда в условиях рыночных отношений. Проанализировано правовое регулирование дисциплины труда по украинскому трудовому законодательству, обоснована целесообразность и направления его систематизации. Исследован правовой опыт регулирования дисциплины труда в зарубежных странах и обоснованы предложения по использованию этого опыта в отечественном трудовом законодательстве.

The content, the significance of discipline in the labour market conditions are explored. The legal regulation of labour discipline in the Ukrainian labour legislation is analyzed, expedience and direction of its systematization are investigated. The experience of legal regulation of labour discipline in foreign countries is explored and proposals for the use of this experience in domestic labour laws are investigated.

Вдосконалення законодавства про працю й дисципліну праці, як одного з важливих інститутів галузі трудового права України, є однією з нагальних потреб сьогодення. Особливе місце у цьому процесі належить систематизації нормативно-правових актів, що регулюють дисципліну праці та творче використання зарубіжного правового досвіду при розробці та прийнятті нових правових норм у цій сфері. Вдосконалення та систематизація законодавства з дисципліни праці має на меті стабілізацію правопорядку у сфері трудових правовідносин, перетворення нормативно-правового регулювання

на інструмент для забезпечення ефективності взаємовідносин між сторонами трудового договору в умовах ринкових відносин.

Проблемам правового регулювання дисципліни праці приділяли увагу у своїх роботах багато вчених, таких як Н. Б. Болотіна, Л. П. Грузінова, О. С. Іванов, М. І. Іншин, С. І. Кожушко, С. М. Прилипко, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші. Разом з тим багато питань у цій сфері потребують подальшого дослідження.

Метою цієї статті є: дослідити зміст та значення дисципліни праці в умовах ринкових відносин, а також напрямки систематизації національного законодавства з дисципліни праці, проаналізувати правове регулювання дисципліни праці у зарубіжних країнах та обґрунтувати пропозиції щодо застосування зарубіжного правового досвіду у цій сфері у вітчизняному трудовому праві.

Правове регулювання дисципліни праці на сучасному етапі здійснює велика кількість джерел, як законів, так і підзаконних актів. Правові норми з дисципліни праці містяться у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), у законах, що мають комплексний характер (наприклад, закон "Про державну службу", закон "Про прокуратуру" тощо), у багатьох уставах, положеннях та інших нормативних актах. Таке різноманіття правових джерел значно утруднює правозастосовчу практику та ефективність регулювання дисципліни праці на сучасному етапі. Тому систематизація вітчизняного законодавства з дисципліни праці є нагальною проблемою сьогодення.

Систему законодавства з дисципліни праці, вказує С. І. Кожушко, можна визначити як упорядковану множину нормативно-правових актів, що регулюють забезпечення належного процесу праці сторонами трудових правовідносин. Диференціація правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин за категоріями працівників здійснюється такими способами: шляхом включення у загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень щодо окремої групи працівників; прийняття особливих нормативних актів, що поширюються лише на ту чи іншу категорію працівників; шляхом виключення можливості застосування певних загальних норм законодавства про працю до окремих категорій працівників [1, с. 6-7].

На мою думку, систематизація чинного законодавства з дисципліни праці має знайти відбиття у новому Трудовому кодексі України. Важливо підкреслити, що цей кодифікований акт має

містити не тільки норми загального характеру з дисципліни праці, як зараз це має місце у чинному КЗпП, але й висвітлювати диференціацію правового регулювання дисципліни праці згідно з вказаними С. І. Кожушко способами.

Вважаю, що у нормах Трудового кодексу має бути вказано: для яких категорій працівників встановлено особливі вимоги з дисципліни праці та спеціальну дисциплінарну відповідальність, чим це обумовлено, загальна характеристика диференціації правового регулювання дисципліни праці за об'єктивними та суб'єктивними критеріями.

Н. М. Хуторян слушно вказує, що засобами механізму правового регулювання є: нормативно-правові акти, які визначають загальні правила поведінки людей, діяльності органів управління; індивідуальні акти, які встановлюють на підставі правових норм права й обов'язки конкретних учасників правовідносин [2, с. 6-7]. Але саме у Трудовому кодексі має бути вказівка на ті джерела, які встановлюють вимоги з дисципліни праці для певних категорій працівників та конкретизують ці вимоги щодо конкретного працівника у трудовому правовідношенні.

Такий підхід дозволить створити достатньо чітку правову основу регулювання дисципліни праці в умовах ринкових відносин, що сприятиме ефективності правового регулювання.

Вдосконалення змісту інституту дисципліни праці має брати до уваги реалії ринкових відносин. Свого часу А. Ф. Трошин відзначав, що формування поведінки працівників трудове право здійснює двома шляхами: правовим впливом та правовим регулюванням. Правовий вплив може бути інформаційним (повідомлення працівникам про моделі поведінки та їх наслідки) та ціннісно-орієнтованим (ґрунтується на здатності права формувати ціннісні уявлення, а через це – поведінку) [3, с. 24-25]. Сьогодні завданням вдосконалення норм з дисципліни праці має бути, перш за все, формування у працівника свідомого, відповідального ставлення до своїх трудових обов'язків, а також розвиток засобів забезпечення дисципліни праці, адекватних умовам ринкових відносин у суспільстві. Досягнення цієї мети обумовлює потребу дослідження правового досвіду зарубіжних країн у сфері регулювання дисципліни праці.

У більшості країн світу джерелами правового регулювання дисципліни праці є державні нормативні акти (наприклад, у Франції), правила внутрішнього трудового розпорядку та положення

колективних договорів (угод), тобто має місце поєднання централізованих та локальних актів, а також поєднання законодавчого та договірних способів регулювання.

У країнах з розвинутою ринковою економікою найбільшого поширення одержали дві теорії: інституційна та договірна, що впливає безпосередньо із принципів цивільного права.

С. А. Шерегов відзначає, що інституційна теорія (вона одержала назву управлінського права) пояснює дисциплінарну владу підприємця тим, що він очолює підприємство, відповідає за його успішне функціонування й захищає ті інтереси, які виникають у осіб та організацій, пов'язаних з діяльністю підприємства. Звідси й впливає його право встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, керувати виробничим процесом та здійснювати дисциплінарний контроль.

Договірна теорія виходить із того, що дисциплінарна влада підприємця впливає з договору про найм, що ставить працівника у підлегле становище й, отже, наділяє роботодавця правом домагатися забезпечення виконання роботи, дорученої певній особі.

У практичному плані різниця між цими двома теоріями полягає у тому, що за договірною теорією роботодавець повинен мати юридичне право для будь-якого дисциплінарного впливу на працівника, у той час як відповідно до інституційної теорії він вільний призначити будь-яке покарання, що прямо не заборонено законом. В Австрії, Бельгії, ФРН, Швейцарії прийнята договірна теорія, а в Індії, Канаді, США, Франції та Японії – інституційна. В Австралії та Новій Зеландії не віддається переваги будь-якій із цих теорій [4, с. 39-40]

У нашій юридичній науці домінувала раніш і зараз має поширення концепція, відповідно до якої права й обов'язки працівників та роботодавця стосовно дисциплінарної відповідальності визначаються не угодою сторін, а чинним законодавством. Слід зазначити, що Міжнародна організація праці дотепер не прийняла окремого нормативного акту (конвенції або декларації) з питань регулювання дисципліни на підприємстві, тобто конкретні міжнародно-правові стандарти у цій сфері відсутні.

І. Я. Кісельов відзначає, що у більшості країн Заходу джерелами правового регулювання дисципліни праці є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори. Тільки у деяких випадках (наприклад, у Франції) питання дисципліни праці частково регулюються законодавством [5, с. 101-102].

С. А. Шерегов також вважає, що головним нормативним джерелом підтримки виробничої дисципліни на сучасному етапі у зарубіжних країнах служать правила внутрішнього трудового розпорядку, які у більшості випадків складають самі роботодавці (підприємці), консультиуючись іноді із представниками трудового колективу (профспілками) та з огляду на трудове законодавство, що діє в країні. Ці правила охоплюють досить широке коло питань трудових відносин. У них детально викладаються питання оплати праці (у тому числі система підвищення винагороди), тривалості робочого часу, понаднормової роботи, соціального страхування, охорони здоров'я, техніки безпеки, дисциплінарні вимоги тощо. Правила внутрішнього трудового розпорядку являють собою суворий з юридичної точки зору документ. За порушення цих правил роботодавець має право застосовувати засоби впливу до працівника, але при цьому він повинен діяти відповідно до норм дисциплінарного права, які захищають працівників від свавілля й зловживання роботодавців. Сполучення дисциплінарних повноважень роботодавців та захисних норм для найманих робітників і становить суть дисциплінарного права [4, с. 41].

Можна бачити, що прерогатива встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку у зарубіжних країнах належить роботодавцеві. На мій погляд, цей досвід слід запозичити вітчизняному законодавцю. В умовах ринкових відносин є застарілою норма чинного КЗпП, згідно з якою правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом [6, ст. 142]. Саме роботодавець, як організатор виробничого процесу має бути наділений безумовним правом встановлювати певний порядок поведінки на своєму підприємстві.

Разом з тим, беручи до уваги вітчизняні правові традиції, основою правового регулювання дисципліни праці мають бути норми трудового законодавства. Водночас, було б доцільним, щоб деякі питання регулювання дисципліни праці на сучасному етапі оговорювались на колективно-договірному рівні, наприклад, питання щодо застосування заходів заохочення та переконання для забезпечення дисципліни праці на підприємстві.

І. Я. Кісельов зазначає, що на сучасному етапі на Заході відбувається серйозна трансформація правового регулювання трудового розпорядку на підприємстві. Змінюються принципові підходи до цього питання. Сьогодні у країнах з розвинутою ринковою економікою внутрішній розпорядок на виробництві не зводиться лише

до мір з підтримання певного порядку. По суті, зараз формується новий інститут трудового права, який можна назвати "забезпечення трудового розпорядку на виробництві", що містить у собі: 1) регулювання дисципліни праці; 2) забезпечення комфортного психологічного клімату на виробництві [5, с. 101].

Такий правовий підхід заслуговує на увагу. Він дозволяє розглядати як дисциплінарну провину працівника заподіяння ним шкоди особистим немайновим правам інших працівників або роботодавця. Тобто заподіяння образи колегам по роботі, зневажлива поведінка у колективі, розповсюдження недостовірних відомостей (наклепу) тощо будуть підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Для поширення загальногуманістичних тенденцій у суспільстві вважаю, що вказаний правовий підхід доцільно запозичити вітчизняному законодавцеві.

Підстави та порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності у зарубіжних країнах базуються на певних законодавчих приписах.

С. О. Іванов відзначає, що у всіх розвинених країнах право роботодавця покарати працівника ставиться у певні межі. Існують три основних загальних обмеження для застосування дисциплінарного покарання, хоча в окремих випадках можуть бути й інші. Перше обмеження полягає у тому, що протиправна дія працівника має бути пов'язана з виконанням цим працівником його обов'язків або поведінкою на робочому місці. Дії або поведінка у приватному житті, поза робочим часом або поза робочим місцем, не можуть бути предметом дисциплінарного стягнення. Але часом буває важко провести розмежування між професійною та позапрофесійною поведінкою, оскільки останнє може впливати на перше й створювати тим самим основу для дисциплінарного впливу роботодавця [7, с. 5]. Разом з тим, наприклад, в Японії специфіка трудових відносин є такою, що поведінка поза робочим часом може розглядатися як дисциплінарне порушення, якщо ця поведінка наносить шкоду репутації роботодавця [5, с. 102].

Друге обмеження, що існує в більшості країн, полягає у тому, що провина або недогляд працівника не мають виправдань. Інакше кажучи, притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності можна лише тоді, коли відсутні обставини, що його виправдовують [7, с. 7]. Роботодавець не може також вважати неправою поведінкою працівника те, що чітко дозволяється законом, колективною угодою, правилами внутрішнього розпорядку або трудовим договором [5, с. 102].

Третє обмеження – у більшості країн потрібно, щоб правило, порушення якого становить дисциплінарну провину, було розумним [7, с. 7-8]. Щонайкраще це обмеження виражене в одному з положень французького закону, відповідно до якого правила наймання "не повинні накладати на особисті права або особисті й колективні свободи обмеження, не виправдані характером виконуваної роботи або не порівнянні із цілями, досягнення яких ставиться як завдання" [8, с. 19].

Слід відзначити, що умови застосування дисциплінарної відповідальності до працівника у зарубіжних країнах не мають суттєвих відмінностей від національного трудового законодавства. Разом з тим, вважаю за доцільне передбачити в українському трудовому праві норму, згідно з якою у колективному договорі може бути вказаний перелік працівників, протиправна поведінка яких поза робочим часом здатна нанести шкоду репутації роботодавця і тому є підставою для застосування дисциплінарного стягнення.

У багатьох країнах робиться розмежування між дисциплінарним покаранням і покаранням, що випливає з нормального застосування принципів трудового договору. Наприклад, якщо працівник відсутній на роботі один день за будь-якої причини, відмова роботодавця виплатити зарплату за цей день являє собою застосування принципу взаємності, властивого договору про найм, і не може розглядатися як дисциплінарне стягнення. Так само, якщо працівник заподіяв шкоду своєму наймачеві, вимога роботодавця сплатити компенсацію за шкоду є питанням виконання договірних зобов'язань працівника; у цьому випадку відшкодування шкоди також не може розглядатися як дисциплінарне покарання [9, с. 310].

Перелік дисциплінарних санкцій, що може застосовувати роботодавець до працівника, у більшості країн, вказаний у законодавстві. Такими стягненнями є: зауваження, догана, зниження посади або відмова підвищити за посадою, відсторонення від роботи із втратою заробітної плати (інколи зі збереженням), штраф, дисциплінарне звільнення, тобто звільнення без попередження та без виплати вихідної допомоги [5, с. 102].

Із вказаного переліку заслуговують на увагу дисциплінарне відсторонення від роботи та штраф.

У принципі, дисциплінарне відсторонення від роботи, відзначає О. І. Іванов, є тимчасовим однобічним припиненням трудового договору роботодавцем, що як би виключає працівника із числа

працюючих на підприємстві й у такий спосіб позбавляє його можливості одержувати зарплату. Цей акт дозволяє роботодавцеві мати свободу маневру відносно часу, на який відстороняється від роботи працівник [7, с. 10].

На мій погляд, такий вид дисциплінарного стягнення може бути дуже корисним та ефективним в умовах ринкових відносин. Тому пропоную передбачити таку санкцію у національному трудовому законодавстві, але при цьому чітко встановити за які саме дисциплінарні правопорушення може застосовуватися таке стягнення, а також встановити законом максимальний строк дисциплінарного відсторонення.

Стосовно дисциплінарних штрафів І. Я Кісельов зазначає, що використання штрафів у якості міри покарання є можливим за наявності двох умов: 1) обмеження законодавством максимальних розмірів штрафу; 2) вимога використовувати суми, одержані роботодавцем за рахунок штрафів, в інтересах колективу підприємства або для благодійних цілей [5, с. 103].

Вважаю, що використання штрафу як дисциплінарного стягнення при обов'язковому виконанні вищезазначених умов, буде доцільним та ефективним для забезпечення дисципліни праці на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні.

Слід відзначити, що в деяких країнах заборонені дисциплінарні дії роботодавця, які зачіпають честь працівника. Наприклад, у ФРН і Швейцарії не дозволяється вивішувати на дошці оголошень підприємства або установи повідомлення про догану із вказівкою прізвища працівника й характеру допущеної ним провини. Австрія щодо цього використовує проміжний шлях: застосування такої процедури в принципі допускається, але формулювання при цьому не повинні бути образливими [7, с. 13-15].

На мій погляд олюднення інформації про те, що працівник був притягнутий до дисциплінарної відповідальності не може розглядатися як заподіяння шкоди честі працівника. Тому таку інформацію не тільки можна, але й слід доводити до свідомості інших працівників – це сприятиме реалізації превентивної функції дисциплінарної відповідальності. Але, безумовно, формулювання такої інформації ні в жодному разі не має бути образливим.

На підставі проведеного дослідження можна зробити такі висновки.

Базовою основою регулювання дисципліни праці в Україні має бути законодавство, причому законодавство з дисципліни праці

необхідно належним чином систематизувати, що має знайти відбиття у новому Трудовому кодексі України. Цей кодифікований акт має містити не тільки норми загального характеру з дисципліни праці, але й закріпити підстави та напрямки диференціації правового регулювання дисципліни праці на сучасному етапі.

Для вдосконалення змісту інституту дисципліни праці доцільно запозичити досвід зарубіжних країн у цій сфері, а саме, в законодавчому порядку: 1) передбачити виключне право роботодавця встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку; 2) окреслити напрямки колективно-договірного регулювання дисципліни праці, наприклад можливість встановлення у колективному договорі заходів заохочення та переконання з забезпечення дисципліни праці, закріплення переліку працівників, винні дії яких поза робочим часом здатні нанести шкоду репутації роботодавця тощо; 3) передбачити, що заподіяння працівником шкоди особистим немайновим правам інших працівників або роботодавця є дисциплінарною провиною; 4) розширити перелік дисциплінарних стягнень та передбачити у ньому дисциплінарне відсторонення від роботи та дисциплінарний штраф.

Творче використання зарубіжного правового досвіду та систематизація національного законодавства з дисципліни праці сприятимуть вдосконаленню правового регулювання дисципліни праці в умовах ринкових відносин та, отже, ефективному розвитку вітчизняної економіки.

Література:

1. Кожушко С. І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: Автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук / С. І. Кожушко. – Харків, 2007.
2. Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівник /Н. М. Хуторян // Праця і зарплата. – 2003. – № 24, С. 6-7.
3. Трошин А. Ф. Трудовая дисциплина и ее структура /А. Ф. Трошин // Советское государство и право. – 1976. – № 4. – С. 23-29.
4. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С. А. Шерегов // Трудовое право. – 2002. – № 1. – С. 39-47.
5. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.

6. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (зі змінами та доповненнями по стану на 01.01.2010 р.)
7. Иванов А. И. Дисциплина труда и дисциплинарные взыскания / А. И. Иванов // Труд за рубежом. – 1997. – № 3. – С. 4-16.
8. Code du travail/ Livre III, Titre II. Paris, Dalloz, 1997.
9. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

*Шамшина І. І., Східноукраїнський національний
університет ім. В. Даля*

ПРОФСПІЛКИ ЯК СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА СТОРОНІ ПРАЦІВНИКІВ

Исследовано значение профсоюзов как субъектов трудового права и определено их место в социально-партнерских отношениях. Выделены пробелы в правовом регулировании статуса профсоюзов по отечественному трудовому праву и предложены пути их преодоления. Разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства относительно регулирования профсоюзного представительства в социально-партнерских отношениях.

The significance of the trade unions as subjects of labour law is investigated, their place in social partnership is identified. The gaps in legal regulation of status of trade unions in the domestic labour law are distinguished and ways to overcome them are suggested. The proposals to improve labour laws, regulating of trade union representation in the social partnership, are developed.

Реалії ринкової економіки обумовлюють потребу в інтенсивному розвитку договірному способу регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці. Адже саме соціальне партнерство сприяє досягненню балансу інтересів роботодавців та працівників, інтенсивному розвитку виробництва, забезпеченню соціальної стабільності. Це актуалізує роль та значення профспілок як суб'єктів сучасного трудового права та суб'єктів соціального партнерства на стороні працівників.

Дослідженню різних аспектів правового регулювання діяльності профспілок приділяли увагу багато науковців, а саме: О. С. Арсентьева, Н. Б. Болотіна, О. С. Борисов, В. Л. Костюк, І. Я. Кісельов, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, Р. З. Лівшиць, В. Ю. Нікофоров,