

давчому рівні слід посилити участь цих об'єднань трудящих у розробці й прийнятті законодавчих актів у сфері праці.

Підводячи підсумки вищенаведеному, слід зазначити, що професійні спілки є тими громадськими організаціями, які допомагають працівникам захищати свої права перед роботодавцем. Проблема діяльності профспілок потребує подальших наукових розробок, а нормативна база вимагає змін і пристосування до існуючих в Україні економічних відносин. Проект трудового кодексу України значно зменшує права профспілок у соціально-трудої сфері, що наразі є просто неприпустимим. Під час активної світової інтеграції України, держава не може стояти осторонь і не втручатись у процес зведення нанівець такої суспільно значущої захисної інституції трудящих, як професійна спілка.

Черкасов О.В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО СТЯГНЕНЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В АСПЕКТІ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Дисципліна праці є одним з основних регуляторів трудової діяльності працівників. Дотримання правових норм, що встановлюють засади дисципліни в сфері трудових правовідносин, забезпечує розвиток і збільшення ефективності виробничого процесу. Практика свідчить, що одночасно з дотриманням вимог нормативно-правових актів про дисципліну, працівники допускають факти порушення встановленої дисципліни праці. За протиправне невиконання або неналежне виконання працівниками трудових обов'язків для таких працівників настає дисциплінарна відповідальність.

Однією з характерних рис трудового права є поєднання норм, що мають загальну сферу дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб або відносин. Перш за все, єдність і диференціація проявляється в системі джерел трудового права. Це стосується як трудового законодавства в цілому, так і регулювання правопорядку й відповідальності в сфері праці. Як правило, розрізняють

два види дисциплінарної відповідальності: загальну і спеціальну. Під загальною дисциплінарною відповідальністю розуміють відповідальність, що виникає на підставі норм Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) і правил внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи, організації. Спеціальна дисциплінарна відповідальність визначається статутами і положеннями про дисципліну праці окремих категорій працівників, що містять особливі заходи і способи забезпечення дотримання працівниками трудової дисципліни. Дисциплінарна відповідальність реалізується шляхом покладення роботодавцем стягнень на працівників, які вчинили дисциплінарні проступки.

Відповідно до ст.147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути тільки один з наступних заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Згідно з ч.3 ст.149 КЗпП України 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. Отже, вид стягнення за порушення трудової дисципліни має обиратися роботодавцем за критеріями тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку, обставин вчинення правопорушення, характеристики особистості правопорушника.

Диференціації дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівників, винних у порушенні встановленої дисципліни праці, має удосконалюватися. Вважається, що законодавче обмеження загальної дисциплінарної відповідальності тільки доганою і звільненням є недоліком законодавства про працю України. Тому вбачається доцільним розширення в Кодексі законів про працю України переліку можливих стягнень за порушення працівниками трудової дисципліни. Таким стягненням може бути зауваження, яке раніше містилося у переліку стягнень, встановлених кодексом. Якщо звернутися до аналізу етимології цього поняття, то тлумачний словник української мови визначає зауваження як вказівку на помилку в поведінці, міру стягнення, покарання за який-небудь вчинок. Слід відзначити, що відсутність в чинному КЗпП України зауваження як дисциплінарного стягнення зводить до можливості роботодавця диференціювати дисциплінарні стягнення у відповідності з особливостями конкретних проступків і впливати на поведінку працівника шляхом накладення більш м'якого

стягнення, ніж догана. До того ж, проект Трудового кодексу України у ст. 400 передбачає, що дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за скоєння ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення.

В науці трудового права під зауваженням розуміється засудження поведінки працівника в трудових правовідносинах, висловлення роботодавцем по відношенню до нього критики. Зауваження як вид дисциплінарного стягнення за своєю суттю можна вважати найбільш м'яким способом впливу на поведінку працівника, який порушив норми дисципліни праці, встановлені законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку. З іншої сторони, працівника, який має зауваження, може бути звільнено на підставі систематичного невиконання або неналежного виконання без поважної причини трудових обов'язків.

У науковій літературі висловлюється думка, що зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарним стягненням, оскільки сутністю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки й попередження про неприпустимість порушень трудової дисципліни. Мова йде про випадки несуттєвих порушень трудової дисципліни, коли дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані через відсутність шкідливих наслідків. Однак, з такою позицією погодитись не можна.

Як відомо, підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, тобто винне і протиправне невиконання або неналежне виконання працівниками своїх обов'язків, тому навіть несуттєве порушення трудової дисципліни визнається дисциплінарним проступком. Зауваження є вказівкою роботодавця на порушення працівником встановленої на підприємстві, в установі, організації дисципліни праці, яка є одним із заходів впливу на поведінку працівника для забезпечення належного виконання ним своїх трудових обов'язків.

Загальне законодавство про працю не може містити всі можливі заходи впливу на порушників, але має передбачати вичерпний перелік дисциплінарних стягнень. Таким чином, у роботодавця має бути можливість правильно обрати захід дисциплінарного стягнення, який би відповідав характеру дисциплінарного проступку, його тяжкості, ступеню вини працівника і характеристиці його особистості. Це дозволить забезпечити соціальну справедливість і зменшити ризик прояву свавілля роботодавця.