

службовців слід вважати зміну однієї або декількох основних (істотних) умов державної служби, передбачених національним законодавством, посадовою інструкцією або функціональними обов'язками.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Адміністративне право України. Академічний курс : підруч. : у 2 т. Т. 1. Загальна частина / редкол.: В. Б. Авер'янов (голова). – К. : Юрид. думка, 2004. – 584 с.
2. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. / Ю. П. Битяк. – Х.: Право, 2005. – 304 с.
3. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підруч. / В. К. Колпаков. – К. : Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.
4. Іншин М.І. Державна служба як сфера регулювання трудового права / М.І. Іншин // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 303-308.
5. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект : монографія / А.М. Слюсар. – Х. : ФІНН, 2011. – 336 с.
6. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. / Н.М. Неумивайченко. – Харків, 2002. – 220 с.
7. Маврин С. П. Трудовое право России : учеб. / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Юрид. фак. С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.
8. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
9. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. / К. Ю. Мельник. – Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. – 360 с.
10. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
11. Сгибнева О. В. Изменение трудового договора : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – М., 2006. – 211 с.
12. Мельник К. Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2010. – № 4. – С. 203–206.
13. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. - Х. : Право, 2012. – 496 с.
14. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
15. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.
16. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.

УДК 349.2

Олійник С. Д.,

Аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету КНУ імені Тараса Шевченка

ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У статті проаналізовано особливості сучасного стану правового регулювання трудової дисципліни. Виявлено позитивні та негативні аспекти трудового законодавства у вказаній сфері. Досліджено зміст і значення кожного з них.

Ключові слова: *правове регулювання, трудове законодавство, трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, праця.*

В статтє проанализированы особенности современного состояния правового регулирования

трудової дисципліни. Выявлены положительные и отрицательные аспекты трудового законодательства в указанной сфере. Исследовано содержание и значение каждого из них.

Ключевые слова: правовое регулирование, трудовое законодательство, трудовая дисциплина, внутренний трудовой распорядок, труд.

In the article the features of the current state of legal regulation of labor discipline are analyzed. Positive and negative aspects of the labor legislation in the specified field are revealed. The content and significance of each of them are investigated.

Keywords: legal regulation, labor legislation, labor discipline, internal labor regulations, work..

Правове регулювання трудової дисципліни є підґрунтям для надання можливості застосування всіх необхідних заходів для належного забезпечення дисципліни праці, що надає відповідному правовому інституту ознак стабільності, організованості та впорядкованості, оскільки запроваджує загальновідомі і обов'язкові правила поведінки учасників трудових відносин, встановлюючи належний нормативний порядок дисципліни праці.

Правове регулювання дисципліни праці стало об'єктом наукового інтересу багатьох вчених, зокрема Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, Н.Д. Гетьманцева, М. І. Іншин, Т.В. Колеснік, С.І. Кожушко, І.В. Лазор, С.С. Лукаш, М. О. Міщук, А. С. Пашков, С.М. Прилипко, Ю. В. Топчєєва, В. В. Форманюк, Н. М. Хуторян, та інших.

Визначення позитивних та негативних аспектів окремої складової частини трудової дисципліни, що прямо відображають стан її правового регулювання, дозволить сформулювати висновки щодо негативних та позитивних аспектів сучасного стану дисципліни праці, як узагальнюючого поняття.

1) Права та обов'язки сторін трудових правовідносин.

Відповідаючи на питання щодо необхідних елементів, які є основою для забезпечення дисципліни праці, Т.В. Колеснік вказує, що враховуючи ключову мету норм, які регулюють трудову дисципліну, є визначеність правил поведінки учасників трудових відносин, підтримка належного трудового правопорядку на кожному підприємстві, в установі, організації та запобігання дисциплінарним проступкам. Якщо організація праці на підприємстві забезпечує його функціонування, то трудова дисципліна забезпечує взаємодію членів трудового колективу в процесі колективної, суспільно корисної праці [1, с.116]. Так, вченою зосереджується увага на встановленні до працівника та подальшим виконанням працівником окремих правил. Однак ми не можемо погодитись із даною позицією. Відзначимо, що права та обов'язки в трудових правовідносинах виникають як у працівника, так і у роботодавця, відтак лише у відповідь на дотримання роботодавцем взятих на себе обов'язків, він може розраховувати на належне виконання працівником своєї трудової функції в межах встановлених правил. Разом з тим, вченою вдало визначено мету встановлення правил щодо дисципліни праці, а саме налагодження належної взаємодії в трудовому колективі.

Переходячи власне до правового регулювання обов'язків, відзначимо, що відповідно до ст. 21 КЗпП України, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку. Ст. 30 КЗпП України закріплює, що працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто й не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Стаття 139 КЗпП України зобов'язує працівників працювати чесно та сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [2]. Як демонструє наведене, законодавець зобов'язує працівника після укладення трудового договору виконувати роботу за задалегідь визначеними правилами, і такі вимоги цілком можуть бути визначені як зобов'язання, спрямовані на виховання дисциплінованості працівників. Більше того, ст. 145 КЗпП України передбачає надання переваг і пільг для працівників, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, а ст. 146 КЗпП України надає правові можливості працівникам отримати від держави заохочення за особливі трудові заслуги [2]. Таким чином, дисциплінованість як характеристика працівника не тільки формується через зобов'язання, а й через заохочення. Загалом дисциплінованість працівника формується через цільові настанови та ціннісні орієнтири, за допомогою зобов'язань, заборон і заохочень, які встановлюються чинним законодавством, локальними актами та трудовими договорами.

Водночас, аналіз змісту ст. 140-12 КЗпП, якою закріплюється положення про створення

необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи дає підстави вважати, що обов'язки у трудових правовідносинах виконує не лише працівник.

Разом з тим, цікавою з наукової точки зору є думка, що зазначені умови забезпечуються не лише нормами трудового права, а і нормами інших галузей, зокрема цивільного права, господарського права та ін, а також й інших галузей наук – менеджменту, економіки та ін. Створення необхідних організаційних та економічних умов, про які йдеться у ст. 140 КЗпП, забезпечується також не правовими організаційними та економічними засобами, які мають відношення до інших галузей наук. Так, В.В. Форманюк підкреслює, що взаємний зв'язок кадрового менеджменту і трудового права для забезпечення необхідних організаційних умов для нормальної роботи. Досвід західних країн свідчить про те, що реформи трудового права, що відбуваються, зміна традиційних поглядів на його роль і функції відкривають шлях для упорядкування відносин кадрового менеджменту і трудового права [3, с.12]. Цілком погоджуємось з даною позицією, оскільки процес забезпечення належних умов праці для працівника виходить за межі правовідносин з ним, та включає необхідність вступу до взаємовідносин із іншими суб'єктами. Разом з тим, метою відповідних дій роботодавця є саме забезпечення належних умов праці, в чому вбачається взаємозв'язок виконуваних обов'язків працівника та роботодавця.

При цьому, не можемо не зазначити про позитивний аспект наявності відповідного взаємозв'язку. Попередній аналіз правового регулювання дисципліни праці минулих історичних періодів показав, що роботодавець був особою, яка в більшості своїй мала лише права, тоді як працівник – обов'язки. Сучасний етап правового регулювання дисципліни праці є відображенням переходу до ринкової економіки, що, в свою чергу, накладає на роботодавця ряд обов'язків перед працівником, що, безперечно є позитивним аспектом їх взаємовідносин.

Таким чином, можемо зробити висновок, що сучасний стан правового регулювання дисципліни праці характеризується позитивним аспектом, а саме наявністю взаємозв'язку між обов'язками працівника та роботодавця.

2) Правила внутрішнього трудового розпорядку.

Чітке дотримання внутрішнього трудового розпорядку має вагомe значення особливо в тих сферах трудової діяльності, де діють статuti і положення про дисципліну. Недисциплінованість, нехлюйство, безвідповідальність працівників у цих галузях можуть стати причиною надзвичайних подій, що можуть потягти небезпечні наслідки [4, с.134]. Таким чином, вбачається особлива необхідність та важливість дотримання правил трудового розпорядку, що дозволить значно зменшити негативні результати від можливих порушень.

В той же час, відзначимо, що сучасний стан правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку має ряд недоліків, що впливає на його ефективне застосування.

Розглядаючи перший недолік правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку зазначимо, що наразі вони виступають однією з форм локального правового регулювання. Як правильно зауважує Н.Ф. Чубоха, специфікою методу трудового права є комплексне поєднання централізованих та децентралізованих засад правового регулювання трудових та пов'язаних із ними суспільних відносин [5, с. 87]. Водночас вдаль поєднання централізованого і локального методів регулювання забезпечує реалізацію принципу єдності та диференціації умов праці [6, с. 94]. Централізоване та локальне правове регулювання внутрішнього розпорядку є самостійними та самодостатніми, які не виключають і не заміняють одне одного.

Тобто із цих позицій впливає, на наш погляд, наявність першого недоліку у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку в Україні - це оптимальне поєднання і баланс централізованого та локального правового регулювання. Так, на думку Н.Д. Гетьманцевої, для локальних і централізованих норм є характерним не різний ступінь загальності, а різна межа їх дії [7, с. 12]. З цим, погодитися важко, оскільки, з огляду на ознаки локальної норми, для останніх характерна обмеженість сфери дії та застосування за колом осіб, порівняно із загальними. Це пов'язано з тим, що правила внутрішнього трудового розпорядку приймаються на певному конкретному підприємстві, поширюються на коло працівників певної кваліфікації та спеціальності і використовуються з метою утвердження трудової дисципліни. Отже, правила внутрішнього трудового розпорядку діють обмежено в часі, за колом осіб і ступенем загальності.

Таким чином, відсутність оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання виникла у зв'язку з несумісністю нормативно-правового регулювання із реальними потребами у встановленні відповідного кола прав та кореспондуючих їм обов'язків працівників та роботодавців. Необхідно враховувати те, що правове регулювання трудових відносин може здійснюватися лише за умов належного централізованого регулювання, адже локальне правове регулювання не має виходити за його межі.

Іншим недоліком є статичність норм правил внутрішнього трудового розпорядку. С.С. Лукаш констатує, що здебільшого у науці трудового права внутрішній трудовий розпорядок розуміється як припис, заснований на нормах об'єктивного права, як реалізація цих норм на рівні трудових правовідносин або порядок трудової поведінки учасників спільної праці, зумовлений локальним нормативним правовим актом - правилами внутрішнього трудового розпорядку [8, с. 206]. Аналізуючи вищевикладену позицію, ми не можемо з нею погодитись, адже за такої ситуації нівелюється динаміка локального правового регулювання праці. На наш погляд, регулювання в імперативному порядку правил внутрішнього трудового розпорядку перешкоджає встановленню роботодавцю з працівниками спільно (за домовленістю) правил внутрішнього трудового розпорядку. Звісно ж, мають враховуватися фактори того, що основоположні права та обов'язки сторін трудового договору мають визначатися на рівні законодавства, однак закріплення в договірному порядку правил внутрішнього трудового розпорядку тільки сприяє реалізації сторонами трудового договору повного комплексу своїх прав та обов'язків. Правила внутрішнього трудового розпорядку можуть бути частиною і трудового договору, адже їх встановлення залежить від спільної волі працівника і роботодавця.

На нашу думку, спільно розробляючи та приймаючи правила внутрішнього трудового розпорядку, роботодавець і працівники організації, їхні представники рівною мірою зобов'язані виконувати положення цього документа. Відповідно, договірне встановлення таких правил лише підтвердить: 1) рівність працівника і роботодавця при формулюванні і встановленні положень внутрішнього трудового розпорядку; 2) можливість змінювати правила внутрішнього трудового розпорядку за волею сторін трудового договору; 3) можливість визначення конкретних особливостей і умов праці працівників, незважаючи на постійне реформування трудового законодавства, забезпечення можливості вчасно реагувати на зміни у трудовому законодавстві.

Наступним недоліком правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку є відсутність розроблених і відповідних реаліям сучасності правил внутрішнього трудового розпорядку. Так, на законодавчому рівні прийняті ряд типових трудових розпорядків, однак всі вони дуже застарілі. Зокрема, як правильно вказує С.С. Лукаш, у значному числі підприємств, в яких прийняті правила внутрішнього трудового розпорядку, в основному відтворюється текст Типових правил внутрішнього трудового розпорядку працівників і службовців від 1984 р. Відмінності полягають лише в тому, що організація враховує при їхній розробці зміст технологічного процесу, особливості режиму праці працівників. У деяких організаціях правила внутрішнього трудового розпорядку взагалі не розробляються [8, с. 217]. Відповідна тенденція, на нашу думку, зупиняє розвиток трудових правовідносин, оскільки не відповідає необхідності сучасних реалій щодо забезпечення належного рівня дотримання працівниками трудового розпорядку, враховуючи тенденції та зміни у трудових правовідносинах в цілому.

С.В. Венедіктов також наголошує на необхідності запровадження в Україні нових типових правил внутрішнього трудового розпорядку та закріпленні на законодавчому рівні обов'язковості їх розроблення роботодавцем. Адже питання, що стосуються дисципліни праці, у нашій державі не досить деталізовані положеннями КЗпП, а тому їх подальше розкриття повинне залежати винятково від волі суб'єктів трудових правовідносин та існуючої господарської необхідності, вони можуть визначати межі території підприємства, у випадку якщо такі межі чітко не зафіксовані або закріплювати відповідні вимоги щодо правил поведінки, чемного ставлення персоналу до клієнтів і дотримання дрескоду, тощо [9, с.125]. Отже, запровадження або надання можливості запровадження правил внутрішнього трудового розпорядку, могли би задовольнити потреби суб'єктів трудових правовідносин у деталізації норм поведінки при виконанні трудової функції. При цьому, наголошуємо на вагомому впливові відповідних правил на процес праці в багатьох сферах суспільних відносин.

Аналізуючи вище викладене, зазначимо, що для органів державної влади та місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання є властивим копіювати норми застарілих нормативних актів, не турбуючись про їх відповідність/невідповідність чинному трудовому законодавству. Такий стан речей призводить до порушення прав та обов'язків працівників і роботодавців, визначених на централізованому рівні. Крім цього, існування зразку врегулювання питань внутрішнього трудового розпорядку дало б змогу спростити діяльність суб'єктів трудових та пов'язаних із ними відносин по впорядкуванню зв'язків між собою.

Цікаве зауваження надає А.О. Падалка, яка вказує, що не для всіх працівників є можливим встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку. Так, нині поширеним стає аутсорсинг, дистанційна праця. На думку вченої, для таких працівників не можна фактично встановити правила внутрішнього трудового розпорядку, оскільки такий визначається працівниками самостійно. І навіть у

разі, якщо такі правила будуть встановлені, сумнівною є можливість роботодавця контролювати дотримання дистанційними працівниками таких правил, адже суть умов праці останніх - віддалена робота над завданнями роботодавця [10, с.95]. Відповідна позиція додатково підтверджує попередні висновки щодо неврахування в наявному правовому регулюванні упорядкування внутрішнього трудового розпорядку нових тенденцій в трудових відносинах, в тому числі нові форми зайнятості, що значно звужує можливості для їх розвитку.

Отже, можемо зробити висновок, що сучасний стан правового регулювання дисципліни праці, в частині регулювання внутрішнього трудового розпорядку, через свою застарілість та недосконалість, характеризується в цілому в негативному аспекті, та має ряд очевидних недоліків, а саме: відсутність оптимального поєднання і балансу централізованого та локального правового регулювання, статичність норм правил внутрішнього трудового розпорядку, відсутність розроблених і відповідних реаліям сучасності правил внутрішнього трудового розпорядку.

3) Заохочення

Г.І. Чанишева заохоченням називає публічний прояв пошани до працівника, в тих формах, що передбачені або не заборонені законодавством. Підставою для заохочення може стати зразкове виконання обов'язків, покращення якості продукції або продуктивності праці, тривала чи безперервна робота, тощо [11, с. 308-309]. В той же час, Ю.М. Старілов відзначає, що стимулювання впливає на свідомість, волю та практичну поведінку працівника, що в подальшому впливає на результати його діяльності [12, с. 418]. Таким чином, стимулювання працівників відіграє важливу роль в діяльності підприємства чи організації, оскільки у випадку його наявності значно зростає і задоволеність працівників трудовим процесом, і підвищується результативність діяльності самого підприємства за рахунок ефективної роботи працівників.

Д.О. Гавриленко, досліджуючи питання стимулювання, також вказує на важливу його роль у сфері забезпечення порядку і дисципліни [13, с. 205]. Таким вченим визнається роль стимулювання не лише в цілях ефективної діяльності, але і з метою забезпечення дисципліни. Дану тезу вважаємо справедливою, оскільки у випадку забезпечення стимулювання працівників, роботодавець частково нівелює можливі мотиви до здійснення порушень.

С.С. Каринський також зауважував про важливість заохочень в трудовій діяльності, вказуючи, що забезпечивши правильне їх застосування держава має реальну можливість в необхідних випадках та належних межах об'єктивно визначити трудові заслуги окремих працівників і стимулювати їх подальші досягнення в праці [14, с. 10]. Тобто вченим акцентовано увагу не лише на результатах праці, але і на перспективі розвитку. Враховуючи, що при заохоченні здійснюється оцінка діяльності працівника, факт відповідної оцінки може мотивувати його до подальшого прогресу у відповідній сфері.

Так, виходячи зі змісту норм Кодексу законів про працю, зокрема ст. 143, питання заохочення працівників віднесені до сфери локального нормативно-правового регулювання [2]. Саме в локальних нормах повинна встановлюватися система стимулювання праці: види заохочень, підстави та порядок їх застосування, а також показники результативної праці, відповідно до яких працівник має право на той або інший вид заохочення. У ст. 143 КЗпП передбачений такий вид заохочення, як за успіхи в роботі. Такий вид заохочень може застосовуватися до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці, інші успіхи. Н.М. Хуторян підкреслює, що, як правило до цієї групи належать заходи заохочення морального та матеріального характеру, що встановлюються на підприємстві правилами внутрішнього трудового розпорядку. Це може бути оголошення подяки, нагородження цінним подарунком, видача премій тощо [15, с. 464]. Разом з тим, звертаємо увагу на необхідність закріплення видів та підстав заохочення у внутрішньому трудовому розпорядку, лише у випадку якої, відповідні заохочення на підприємстві отримують правову форму.

Відповідно до ст. 146 КЗпП, заходи заохочення можуть встановлюватися за особливі трудові заслуги. Такі заходи заохочення застосовуються до працівників шляхом направлення подання до вищих органів про заохочення, про нагородження медалями, орденами, почесними грамотами, нагрудними знаками, про присвоєння почесного звання тощо.

Поряд із цим, вбачається основна прогалина сучасного стану правового регулювання заохочень та стимулювання: відсутність будь-якого переліку заохочень, що може бути застосовано роботодавцем до працівника за результатами оцінки його діяльності. Згідно статті 144 КЗпП, працівники можуть бути заохочені в тих формах, що передбачені внутрішнім трудовим розпорядком. Відтак, з метою упорядкування процедури заохочень роботодавець повинен прийняти їх разом із внутрішнім трудовим розпорядком. Однак, враховуючи той факт, що заохочення працівників є правом роботодавця, а не обов'язком, відповідний вид стимулювання не є поширеною практикою на даний

час.

Враховуючи наведене, приходимо до висновку, що негативним аспектом сучасного стану правового регулювання дисципліни праці є відсутність нормативно передбаченого переліку заохочень працівників, що значно ускладнює застосування даної складової частини дисципліни праці, з метою її належного функціонування.

4) Заходи примусу та притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Примус - це метод впливу, який забезпечує здійснення дій окремими суб'єктами права всупереч їх волі. Примус застосовується як крайній прояв влади і допустимий при суворо визначених умовах, передбачених законом. Примус має бути обґрунтованим і мати на меті виховання: бути гуманним, залежати від характеру і мотивів поведінки, особистості порушника, а також від наслідків правопорушення. Застосування заходів дисциплінарного стягнення є вираженням методу примусу. Ю. В. Топчєєва наголошує, що примус застосовується тільки в поєднанні з переконанням і сам факт можливого застосування заходів дисциплінарного впливу використовується як засіб формування у працівника звички добровільно дотримуватися трудової дисципліни [16, с.756]. Фактично, примус є заключною стадією дотримання та упорядкування дисципліни праці. У випадку, якщо при застосуванні попередніх методів дисципліна не була забезпечена, то роботодавець вправі застосувати заходи примусу. Даний висновок узгоджується з вищенаведеною позицією про необхідність застосування заходів примусу в поєднанні із переконанням.

Д.Є. Кутومانов на основі аналізу чинного законодавства дійшов висновку, що, «розглядаючи забезпечення дисципліни праці як інституту права, ми обов'язково включаємо норми відповідальності працівника, зокрема примус як один із методів такого забезпечення. У цьому разі розділяти дисципліну праці й дисциплінарну відповідальність на окремі інститути вважаємо недоречним» [17, с. 54]. Цілком погоджуємось із даною позицією, оскільки, незважаючи на різну правову природу окремих методів забезпечення дисципліни праці, вони об'єднані в один інститут, оскільки передбачають досягнення спільної мети, а саме забезпечення на підприємстві трудової дисципліни.

У той же час дисциплінарну відповідальність слід розглядати як обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків [18, с. 585]. Однак, дисциплінарна відповідальність має також перелік суттєвих ознак, що якісно вирізняє її з-поміж інших видів юридичної відповідальності, серед них: а) дисциплінарний проступок є її підставою; б) вона застосовується органами, правомочними виносити дисциплінарні стягнення, у законодавчо встановлених межах; в) має позасудовий характер; г) за вчинення дисциплінарного проступку передбачається накладення заходу дисциплінарного стягнення у виді обмежень особистого, майнового чи організаційного характеру; г) притягнення до цього виду відповідальності можливе тільки за наявності вини працівника; д) застосовується в законодавчо встановленому порядку; е) вона є персоніфікованою, тобто враховується ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяна ним шкода, обставини, за яких учинено проступок, і попередня робота працівника [19, с. 9]. Відповідні характерні ознаки дозволяють не тільки відмежувати дисциплінарну відповідальність від інших видів відповідальності, але і знайти спільні характеристики із інститутом забезпечення дисципліни праці. Таким чином здійснюється об'єднання різних способів забезпечення трудової дисципліни в один інститут із загальними для всіх характеристиками.

Ю. В. Топчєєва зауважує, що з метою охорони інтересів працівників порядок накладення стягнення точно регламентований. Ні наймач, ні колектив організації в цілому не можуть вийти за встановлені законом межі притягнення до дисциплінарної відповідальності [16, с.756]. Підтримуємо дану позицію, та вважаємо, що це один із позитивних аспектів як дисциплінарної відповідальності, так і трудової дисципліни в цілому. Детальна регламентація відповідних процедур дозволяє зменшити можливості до маніпулювання притягненням до дисциплінарної відповідальності.

В даному випадку гарантується незастосування дисциплінарного стягнення усно та в довільній формі [2]. Передбачено фіксацію накладення дисциплінарного стягнення в наказі або розпорядженні роботодавця та повідомлення цих відомостей працівнику під розписку. Додержання формальних вимог та підтвердження вчиненого проступку вагомими доказами суттєво знижує вірогідність незаконного притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника та, як наслідок, порушення його прав.

Поряд із цим, необхідно звернути увагу на думку С.В. Венедіктова, який вважає, що положення ст. 149 КЗпП, яка присвячена порядку застосування дисциплінарних стягнень, потребують свого розширення в частині забезпечення процедур обов'язкового спільного обговорення сторонами

трудового договору факту скоєння дисциплінарного проступку з наданням працівнику можливості бути супроводжуваним під час такого обговорення. Внесення таких змін у зазначену норму слугуватиме додатковою гарантією реалізації прав працівника на висловлення та обґрунтування власної позиції в дисциплінарних процедурах та посилить механізм судового захисту його інтересів на випадок виникнення трудового спору [9, с.125]. Відзначимо, що можливість представлення інтересів працівника під час процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності не є забороненою в межах діючого правового регулювання, однак позиція вченого видається нам досить слушною, оскільки додаткова регламентація відповідної можливості безпосередньо в профільному законодавстві посилює можливість її реалізації.

Щодо детальної регламентованості відзначимо, що враховуючи теоретико-правовий аналіз чинного законодавства України [20, с. 602-624], доктрини трудового права [21, с.303-353], можна констатувати, що процедура застосування дисциплінарної відповідальності характеризується проходженням ряду стадій, як: по-перше, встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка; по-друге, обрання виду дисциплінарного стягнення; по-третє, дотримання порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального порядку щодо звільнення); по-четверте, належне правове оформлення застосування дисциплінарної відповідальності роботодавцем; по-п'яте, оскарження рішення роботодавця про застосування дисциплінарної відповідальності [22, с.4]. Дотримання всієї процедури, включаючи кожен етап, є запорукою правомірності притягнення до відповідальності, що забезпечує можливість працівнику захистити свої права у випадку неправомірного притягнення роботодавцем до відповідальності.

Також до позитивних аспектів правового регулювання притягнення до дисциплінарної відповідальності є гарантія працівнику на надання письмових пояснень щодо вчиненого дисциплінарного проступку, при цьому роботодавець зобов'язаний прийняти ці пояснення (ст. 149 Кодексу) [2]. Так чи інакше, працівник має право відмовитися від письмових пояснень, проте це не на його користь. Викладаючи своє бачення події дисциплінарного проступку, працівник має шанс переконати роботодавця у відсутності своєї вини.

Позитивним на нашу думку є також можливість застосування до порушника лише одного заходу стягнення [2]. Така норма Кодексу істотно обмежує можливу несправедливість роботодавця до працівника, що вчинив дисциплінарний проступок, і є гарантією дотримання прав працівника, незважаючи на вчинений ним проступок.

Як і будь-який інший аспект трудових правовідносин, дисциплінарна відповідальність має ряд недоліків у контексті правового регулювання.

Негативним аспектом правового регулювання є відсутність систематизації норм, що передбачають санкції за дисциплінарне порушення. Так, всі підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, що містяться в ст. 40 КЗпП, випадки дисциплінарного звільнення виділені в окрему групу. Так, підставами дисциплінарного звільнення є п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п.п. 1, 11, 2, 3 ст. 41 Кодексу [2]. Доцільним вважаємо виокремлення підстав для звільнення в різні групи, що дозволить зменшити кількість правозастосовчих помилок.

Окрім того статтею 147 обмежується діапазон можливих заходів стягнення доганою та звільненням [2]. Але є примітка про інші дисциплінарні стягнення для окремих категорій працівників. На сьогодні спеціальне законодавство про дисципліну окремих категорій працівників в одних випадках, наприклад, для суддів, державних службовців, регулює питання дисциплінарної відповідальності законом, а в інших, — приміром для працівників залізничного транспорту, — підзаконним актом — відповідним положенням. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності підзаконними актами суперечить пункту 6 та пункту 22 статті 92 Конституції України, які встановлюють, що виключно законами України визначаються засади регулювання праці, відповідальність за дисциплінарні правопорушення. Тому правове регулювання дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників повинно здійснюватися на рівні закону [23, с.55]. Відповідний підхід дозволить забезпечити законність, обґрунтованість і об'єктивність при застосуванні заходів дисциплінарного стягнення. Водночас відсутність належної систематизації норм та їх суперечність між собою, призводять до правозастосовчих помилок в процесі їх реалізації, що має негативний вплив на трудові відносини в цілому, та трудову дисципліну зокрема.

Відзначимо, що певна розвиненість притягнення до відповідальності, як складової частини інституту дисципліни праці, дозволила дослідити та встановити дещо більшу кількість, як позитивних, так і негативних аспектів сучасного стану дисципліни праці. Так, серед позитивних аспектів слід виокремити точне регламентування порядку накладення стягнення, що характеризується проходженням ряду стадій, гарантію працівнику на надання письмових пояснень щодо вчиненого

дисциплінарного проступку та можливість застосування до порушника лише одного заходу стягнення. Поряд із цим, негативними аспектами правового регулювання є відсутність систематизації норм, що передбачають санкції за дисциплінарне порушення та невідповідність фактичного регулювання окремих стягнень підзаконними нормативно-правовими актами вимозі щодо регулювання даного питання лише законами.

Підсумовуючи, до позитивних аспектів правового регулювання дисципліни праці та її складових було віднесено:

- 1) Комплексний підхід до формування та забезпечення дисципліни праці, що проявляється у застосуванні різних за своєю правовою природою заходів, які дозволяють впроваджувати трудову дисципліну за різними підходами.
- 2) Наявність взаємозв'язку між виконанням своїх обов'язків працівником та роботодавцем.
- 3) Точне регламентування порядку накладення стягнення, що характеризується проходженням ряду стадій.
- 4) Гарантія працівнику на надання письмових пояснень щодо вчиненого дисциплінарного проступку.
- 5) Можливість застосування до порушника лише одного заходу стягнення.

До негативних аспектів сучасного стану правового регулювання дисципліни праці віднесено:

- 1) Відсутність оптимального поєднання централізованого і локального правового регулювання.
- 2) Статичність норм правил внутрішнього трудового розпорядку.
- 3) Відсутність розроблених і відповідних реаліям сучасності правил внутрішнього трудового розпорядку.
- 4) Відсутність будь-якого переліку заохочень, що може бути застосовано роботодавцем до працівника за результатами оцінки його діяльності.
- 5) Відсутність систематизації норм, що передбачають санкції за дисциплінарне порушення.

Невідповідність регулювання окремих стягнень підзаконними нормативно-правовими актами обов'язковій вимозі щодо регулювання даного питання лише законами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Колеснік Т.В. Теоретико-методологічні засади забезпечення дисципліни праці в ринкових умовах. Тетяна Колеснік. Национальный юридический журнал: теория и практика. 2017. № 1. С. 113-118.
2. Кодекс законів про працю України. Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII/. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 29.06.2018).
3. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни : автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Вікторія Василівна Форманюк . Одеса : Б.в., 2011 . 20 с.
4. Ярошенко О. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. О. Ярошенко. Вісник Академії правових наук України. 2013. № 1. С. 131–138.
5. Чубоха Н.Ф. Форми трудового права України: сутність, класифікація, тенденції розвитку: монографія. Н.Ф. Чубоха. Луцьк: ФОП Захарчук В.М., 2013. 180 с.
6. Лукаш С.С. Питання централізованого та локального регулювання праці у країнах колишнього СРСР. С.С. Лукаш. Публічне право: науково-правничий юридичний журнал. Всеукраїнська громадська організація «Майбутнє країни». - 2011. - №3,- С. 93-100.
7. Гетьманцева Н.Д. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Гетьманцева Ніна Дмитрівна. КНУ ім. Т.Шевченка. К., 1996. 18 с.
8. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: [Монографія]. С.С. Лукаш. - Харків: Видавництво «ФІНИ», 2009. 368 с.
9. Венедіктов С.В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України: монографія. Київ : Ніка-Центр, 2017. 174 с.
10. Падалка А.О. Проблеми та недоліки правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні. Науковий вісник публічного та приватного права: зб. наук. пр. К.: [б. в.], 2016. №

2. С. 89-97.

11. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна. К. : Знання, 2000. – 480 с
12. Старілов Ю.Н. Службное право : учебник. Ю.Н. Старілов. М. : Издательство БЕК, 1996. 698 с
13. Гавриленко Д.А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение. Д.А. Гавриленко. М. : Наука и техника, 1988. 328 с.
14. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М. : Юрид. лит., 1961. 241 с.
15. Трудове право : підручник. [За заг. ред. Н.М. Хуторян]. К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
16. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації. Ю. В. Топчєєва. Форум права. 2012. -№ 3. С. 753-759.
17. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання: дис.. доктора наук : спец. 12.00.05. Д.Є. Кутоманов -К. 2015. 460 с.
18. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. 4 те вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2011. –800 с
19. Ковригін В. С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. В. С. Ковригін ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2013. 20 с.
20. Ротань В. Г. та ін. Науково-практичний коментар до законодавства про працю. В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. 8-е вид., доп. і перероб. К.: Видавництво А.С.К., 2007. 944 с.
21. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Д. Є. Кутоманов. Харків: Діса плюс, 2015. 448 с
22. Костюк В.Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. В. Л. Костюк. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2016. № 1(13)
23. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті Трудового кодексу України. Міждисциплінарні гуманітарні студії Серія: Правничі науки. 2014. Вип. 1. С. 51-58.

УДК 342.81

Палагицька Г. С.,
аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

ГАРАНТІЇ ЗАГАЛЬНОГО ВИБОРЧОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

Стаття присвячена дослідженню особливостей гарантування загального виборчого права в Україні. Зазначається, що у сучасній юриспруденції гарантії прав і свобод людини і громадянина (в тому числі й політичні) поділяють на дві групи: загальні та спеціальні (юридичні). Акцентується на домінуючій ролі юридичних гарантій, які автор поділяє на регуляторні та захисні.

Аналізується наявна нормативно-правова база організації та проведення виборів в Україні. На її підставі визначаються конкретні види регуляторних та захисних гарантій. Вказується на пов'язаність регуляторних гарантій із конкретними стадіями виборчого процесу та конкретними категоріями виборців. До гарантій реалізації загального виборчого права, що мають захисну (охоронну) функцію віднесено можливість оскаржити рішення суб'єктів виборчого процесу та встановлення відповідальності за порушення виборчих прав.

Ключові слова: загальне виборче право, гарантії, виборчий процес, електорат, квотування, демократія.

Стаття посвящена исследованию особенностей обеспечения всеобщего избирательного права в Украине. Отмечается, что в современной юриспруденции гарантии прав и свобод человека и гражданина (в том числе и политические) разделяют на две группы: общие и специальные (юридические). Акцентируется на доминирующей роли юридических гарантий, которые автор делит