

Література:

1. Щодо повідомлення роботодавця за сумісництвом про звільнення з основного місця роботи : Лист від 09 червня 2017 р. № 294/0/22-17/134 / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/pisma/minsocpolitiki/schodo-povidomlennya-robotodavcy-a-1031777.html>

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ З ОГЛЯДУ НА ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ

Репалюк В. Я.

*аспірант кафедри трудового права
та соціального забезпечення
Київського університету права
Національної академії наук України
м. Київ, Україна*

У сучасній науковій літературі практично не досліджений інститут дисциплінарної відповідальності за проектом Трудового кодексу, зокрема, не проаналізовані норми відповідного проекту в порівнянні зі статтями чинного законодавства України, що регулюють питання праці в Україні. Хоча, щоб зрозуміти якість пропонованих законодавцем норм, в тому числі нововведень, таке порівняння вважається вкрай необхідним.

Дослідженням проблематики дисциплінарної відповідальності займалися О. Барабаш, Н. Вапнярчук, В. Венедіктов, С. Кожушко, В. Ковригін, Н. Хуторян та інші авторитетні вчені. Однак у зв'язку з тим, що проект Трудового кодексу України відносно нещодавно став предметом наукового пізнання, великої кількості наукових робіт відповідної проблематики ще не напрацьовано.

На сьогодні неможливо виділити суттєві зміни у ставленні загальних підходів до розуміння сутності дисциплінарної відповідальності. Під дисциплінарною відповідальністю розуміється обов'язок працівника відбути (понести покарання) за передбачений трудовим законодавством дисциплінарний проступок, засудивши поведінку працівника із застосуванням дисциплінарних стягнень з боку роботодавця.

На думку В. А. Козлова, суттєвим недоліком сучасного розуміння дисциплінарної відповідальності є ігнорування факту, що відповідальність може містити в собі можливість протилежних наслідків правового впливу – схвалення, заохочення, виправдання [3, с. 357].

З іншого боку, Л. О. Сироватська, хоча й не заперечує важливості питання про дослідження позитивної відповідальності приборчниками цієї теорії, усе ж дотримується такого погляду: в дисциплінарній відповідальності не може існувати позитивного аспекту з тієї причини, що у трудовому праві, на відміну від інших галузей права, обов'язок виконувати всі трудові обов'язки (і норми права, що їх закріплюють) прямо сформульований у вигляді обов'язку дотримуватись дисципліни праці, а тому немає потреби запроваджувати ще одну правову категорію, яка по суті дублює цей обов'язок [2, с. 27–28].

Не менш дискусійною проблемою загальної дисциплінарної відповідальності є питання про види дисциплінарних стягнень. У статті 147 чинного КЗпП передбачено лише два види заходів стягнення – догану та звільнення [1]. Звичайно, перелік дисциплінарних стягнень не повинен бути нескінченно довгим, але з метою здійснення диференціації заходів дисциплінарного стягнення залежно від ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, ступеня вини порушника тощо. Для досягнення соціальної справедливості та недопущення свавілля роботодавців необхідно розширити перелік дисциплінарних стягнень.

Сьогодні вибір роботодавця щодо накладення дисциплінарних стягнень обмежується тільки доганою або звільненням. Таким чином, з одного боку, роботодавець зобов'язаний врахувати і ступінь тяжкості вчиненого проступку, і заповідяну працівником шкоду, і обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника, але на практиці варіантів у притягненні до відповідальності працівника не має, оскільки за умови збереження трудових правовідносин, можливо лише оголосити працівнику догану.

Таким чином, сьогодні недосконалість норм щодо дисциплінарної відповідальності у вигляді неефективності догани як єдиного заходу впливу на порушника у випадку збереження трудових правовідносин, з одного боку, обумовлює, з іншого – ухилення роботодавців від сплати податків та обов'язкових зборів за згодою працівників у вигляді заробітної плати «в конверті» приховує, а норма ч. 2 ст. 147 КЗпП України уможливорює застосування до порушників трудової дисципліни такого дисциплінарного стягнення, як штраф.

Так як необхідно відійти від положень, що втратили своє регулятивне значення у зв'язку зі зміною суспільних відносин. Узагальнюючи викладені вище міркування, приходимо до висновку, що проект Трудового кодексу в частині, що регулює питання дисциплінарної відповідальності, повинен містити істотні зміни і нововведення. Оскільки необхідно відступити від правил, вони втратили своє регулююче значення в результаті зміни суспільних відносин. Більшість новел покращують становище роботодавця.

Тому вважаємо за необхідне продовжити роботу над текстом законопроекту з метою посилення гарантій трудових прав працівників та переглянути наявні положення проекту Трудового Кодексу щодо видів дисциплінарних стягнень, дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників, строків для застосування дисциплінарного стягнення, строків повідомлення працівника про оголошене стягнення.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971.
2. Сироватський Л. А. Відповідальність за порушення трудового законодавства / Л. А. Сироватський // – М., 2017. – 179 с.
3. Теорія держави і права: підручник; під ред. А. І. Королева і Л. С. Явіча. – Л., 2016. – 382 с.

ПРИРОДА ПРАВА НА ПРАЦЮ У ВИМІРІ СВОБОДИ

Шабанов Р. І.

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди
м. Харків, Україна*

Право на працю як загальне право людини, зафіксоване у ст. 23 Загальної декларації прав людини та конституціях більшості національних держав, є похідним правом. Воно, насамперед, може бути виведено із права на життя, права на розвиток та права на гідність. У кожному випадку таке виведення залежить від певних припущень та умов, основним з яких є принцип свободи праці, який можна розглядати з позицій концепції негативної та позитивної свободи І. Берліна [1].

Право на працю походить із права на життя тією мірою, в якій доступ до праці необхідний для отримання засобів для збереження та підтримки життя. Право на життя включає можливість займатися трудовою діяльністю, сумісною зі здійсненням прав інших людей, необхідною для підтримки життя. Праця – типовий засіб, за допомогою якого працездатні особи підтримують себе і виробляють необхідні товари й утримують себе та тих непрацездатних осіб, які від них залежать. У цьому аспекті виведене право слід розглядати з позицій