



УДК 349.2

СУЧАСНЕ РОЗУМІННЯ ДОГАНИ ЯК ЗАХОДУ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ВПЛИВУ

Новіков Д.О., к. ю. н.,
старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Статтю присвячено розумінню догани як заходу дисциплінарного впливу в сучасних умовах. Визначено, що догана як захід дисциплінарного впливу орієнтована на оцінку поведінки, корегування мотивації та оперативне попередження працівника.

Ключові слова: дисципліна праці, дисциплінарний вплив, догана.

Статья посвящена пониманию выговора как меры дисциплинарного влияния в современных условиях. Определено, что выговор как мера дисциплинарного влияния ориентирован на оценку поведения, корректирование мотивации и оперативное предупреждение работника.

Ключевые слова: дисциплина труда, дисциплинарное влияние, выговор.

Novikov D.O. MODERN OPINION ON A REPRIMAND AS MEASURE OF DISCIPLINARY INFLUENCE

The article deals with understanding of a reprimand as measure of disciplinary influence in a modern way. It's defined that a reprimand as measure of disciplinary influence directs on worker's estimation of behavior, motivation correcting and operative attention.

Key words: labour discipline, disciplinary influence, reprimand.

Постановка проблеми. Трансформація традиційних виробничих зв'язків у суспільстві, пов'язаних із перерозподілом засобів виробництва, формуванням нової трудової етики потребує свіжого погляду на питання забезпечення дисципліни праці. Правові заходи впливу, які можуть здійснюється в межах інституту дисципліни праці, у сучасних умовах повинні забезпечити не покору працівника дисциплінарній владі роботодавця, а досягнення консенсусу в процесі взаємного встановлення міцного відкритого зв'язку між сторонами трудових правовідносин. Відповідно, такий захід дисциплінарного впливу як догана потребує сьгодні визначення оновленого наукового змісту.

Проблемам дисципліни праці увага приділялась у наукових працях О.І. Процевського, О.М. Лук'янчикова, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка, С.М. Прилипка, П.Д. Пилипенка, Н.О. Мельничук. Однак вказані дослідники лише частково розглядали такий захід дисциплінарного впливу, як догана.

Мета статті полягає в дослідженні розуміння догани як заходу дисциплінарного впливу в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. З моменту окреслення свого значення в дослідженнях західних науковців проблема дисципліни праці поєднувалась із питанням про обсяг владних функцій, які має роботодавець при притягненні працівників до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно, оформились дві основні теорії: інституційна та договірна.

Інституційна теорія пояснює дисциплінарну владу роботодавця тим, що він очолює підприємство, відповідає за його успішне функціонування та захищає ті інтереси, які виникають в осіб та організацій, пов'язаних з діяльністю підприємства. Звідси випливає його право встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, керувати виробничим процесом та здійснювати дисциплінарний контроль. Договірна теорія виходить із того, що дисциплінарна влада роботодавця випливає з договору про найм, що ставить працівника в підлегле становище і тому наділяє роботодавця правом домагатися забезпечення виконання роботи, дорученої певній особі [1, с. 39–40].

У СРСР поняття дисциплінарної відповідальності зазвичай розглядалося як складова частина більш загальної проблеми дисципліни праці, під якою розуміли «визначений законом або на основі закону трудовий розпорядок, що регламентує трудові обов'язки робітників і службовців, відповідальність за невиконання цих обов'язків і заходи заохочення за відмінне їх виконання» [2, с. 242]. У СРСР інституційна теорія дисциплінарної відповідальності отримала притаманного радянській системі тлумачення, замінивши «батька-господаря» підприємства фордистського типу всеосяжною державою. У цьому сенсі піддавалась

суворій критиці договірна теорія як така, що навіть на локальному рівні суперечить «загальнодержавному інтересу». Як писав Ю.С. Адушкін, «загальнодержавне значення мають норми внутрішніх актів – тих же правил внутрішнього трудового розпорядку. Спроба виключити внутрішнє управління в організації зі сфери державного управління вихолощує його зміст, позбавляючи державне управління основних низових об'єктів впливу і, стало бути, предметної визначеності» [3, с. 18–21].

Слід відзначити, що у Кодексі Законів про працю від 10.12.1971 (далі – КЗпП) [4] одночасно представлено дві означені теорії. Ч. 2 ст. 140 КЗпП вказує, «щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу» (договірна теорія), а ст. 147 КЗпП згідно з класичним розумінням інституційної теорії називає заходи дисциплінарного впливу стягненнями, покараннями в сенсі трудового права на кшталт більш м'якого тлумачення адміністративного проступку та кримінального злочину.

У сучасних дослідженнях дискусії щодо сутності дисциплінарної відповідальності відновились.

Так, незважаючи на зміну політичного режиму з авторитарного на демократичний та визнання прав та свобод людини найвищим пріоритетом, В.І. Щербина вказує на наявність у трудовому праві каральної функції, що в контексті дисциплінарної відповідальності межує із примусом, який здійснює роботодавець над працівником. На думку вченого, «дисциплінарна відповідальність – це передбачений нормами трудового права особливий правовий стан суб'єктів охоронних правовідносин, який виявляється в тому, що роботодавець дає негативну оцінку протиправній поведінці працівника та реагує на неї визначеними законом примусовими заходами» [5, с. 291]. У схожому ключі тлумачать дисциплінарну відповідальність як покарання О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко [6, с. 134] та П.Д. Пилипенко [7, с. 360].

Як бачимо, перша група науковців виступає в якості прихильників навіть не радянської інституційної доктрини з її тотальним втручанням держави у відносини дисципліни праці, а її дореволюційної традиції, коли Л.С. Таль писав відносно влади господаря: «Він (господар) вживає примусових або каральних заходів для підтримки «належного порядку». Він одноосібно або шляхом угоди встановлює порядок підприємства, наскільки воно як децентралізоване соціальне утворення має здатність до самовизначення» [8, с. 434]. На мою думку, означене тлу-

мачення не відповідає зафіксованому в ст. 43 Конституції України принципу свободи трудового договору, який виключає будь-який примус, будь-яку владу господаря над працівником та навіть найменшу підозру кари. Так само дисциплінарна відповідальність працівників сьогодні не забезпечена державним примусом, адже згідно ч. 1 ст. 147–1 КЗпП «дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) зазначеного працівника». Тобто цією нормою держава відсторонюється на локальному рівні від виконання «розпорядчо-дисциплінарної» влади над працівником. Цю думку можна також обґрунтувати тим, що разом із державним примусом дисциплінарні заходи впливу втратили ознаку суспільного осуду, перетворившись у приватні, інтимні взаємини працівника та роботодавця.

Натомість О.І. Процевський та О.М. Лук'яничков схильні до думки, що категорія дисциплінарної відповідальності себе вичерпала, а на її місце має прийти «чисте» сприйняття дисциплінарного впливу, позбавленого будь-якого тиску з боку держави й роботодавця.

Як зазначає О.І. Процевський, «якщо уважно проаналізувати правові приписи норм КЗпП, які регулюють заходи дисциплінарного і громадського впливу, то можна дійти висновку, що дисциплінарні стягнення є заходами впливу. «Догана» і «звільнення», які передбачені ст. 147 КЗпП, є ніщо інше, як реакція однієї із сторін трудового договору на невиконання обов'язків другою стороною» [9, с. 19]. На переконання О.М. Лук'яничкова, «незабезпеченість застосування дисциплінарних стягнень державним примусом, відсутність у них державного і суспільного осуду та необов'язковість настання негативних наслідків дозволяє зробити висновок про відсутність у трудовому праві такої категорії, як дисциплінарна відповідальність. Тому слід говорити не про дисциплінарну відповідальність, а про дисциплінарний вплив, заходами якого і є дисциплінарні стягнення» [10, с. 119].

Однак, якщо прослідкувати умови від дослідників до логічного завершення, то можна прийти до констатації факту доцільності абсолютного виключення із чинного законодавства положень про дисципліну праці, як це було зроблено в багатьох західних державах, де джерелами правового регулювання дисципліни праці є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори [11, с. 101–102]. Як зазначає І.Я. Кисельов, «сьогодні в країнах з розвиненою ринковою економікою внутрішній розпорядок на виробництві не



зводиться лише до заходів 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» [11, с. 101]. Однак таке миттєве дерегулювання дисципліни праці в сучасних вітчизняних умовах призведе виключно до свавілля роботодавців й, по суті, ліберальним шляхом, однак із більш плачевними наслідками, підтвердить раціональність позиції В.І. Щербини.

Тому, визнаючи знаходження України лише на етапі фактичного становлення соціальної держави та громадянського суспільства, слід обрати серединний шлях втручання держави в регулювання відносин із забезпечення дисципліни праці, враховуючи як права і свободи працівника, так і інтереси роботодавця. Як стверджують зарубіжні дослідники В. Абсндрот і К. Ленк, «соціальна держава знаходить своє вираження в наявності чи становленні гарантованої і регульованої системи соціального забезпечення мінімального рівня життя і зниження соціального ризику працюючим» [12]. Тобто сьогодні соціальна держава означає, насамперед, обов'язок держави бути соціально активною в ім'я згладжування суперечних інтересів членів суспільства і забезпечення гідних умов життя для усіх за наявності рівності форм власності на засоби виробництва. У контексті правового забезпечення дисципліни праці це означає, що держава має встановити конкретні юридичні «правила гри» в цій сфері, соціально-орієнтовані для працівників та прийнятні для роботодавців. Означене стосується визначення виключного переліку заходів дисциплінарного впливу, які можуть застосовуватись до працівника. Одним із таких заходів, передбачених у п. 1 ч. 1 ст. 147 КЗпП, який за старою традицією називається стягненням, є догана.

Етимологічно слово «догана» походить від польського «пагана» – осуд, хула, докір [13, с. 25]. Звідси класичний український фразеологізм «давати наганяй». Словник української мови визначає догану як осуд, несхвалення чиєїсь поведінки, чиїхось вчинків; офіційна негативна оцінка вчинків, ставлення до праці кого-небудь [14, с. 345]. Для більш глибокого розуміння такої принципальної ознаки догани, як несхвалення, звернемось до спеціальних лінгвістичних досліджень. Так, несхвалення – це категорія, яка може бути виражена різними способами, а саме від простої констатації певного емоційного негативного стану мовця до прояву афекту – бурхливого вибуху емо-

цій (образи, обурення і подібних негативних станів) [15, с. 89]. Мовець, який висловлює несхвалення, зацікавлений у тому, щоб співрозмовник усвідомив певний факт як аномальний, а отже й зрозумів, які наслідки він може зумовити. З іншого боку, у площині реальних дій він прагне, аби адресат повернувся до бажаного стану, корисного для співрозмовника з погляду адресанта. У поверненні до норми зацікавлений часто і сам мовець, якщо дії співрозмовника прямо впливають на його інтереси [16]. Враховуючи смислові складові «несхвалення», можна стверджувати, що догана як захід дисциплінарного впливу виконує оціночну функцію. При чому в юридичній процедурі згідно зі ст. 149 КЗпП оцінка дій працівника провадиться в акті комунікації з роботодавцем шляхом надання письмових пояснень та їх необхідним урахуванням при винесенні завершального рішення.

Також розглянемо наступну думку Н.О. Мельничук, яка вважає, що «догана взагалі не є актуальним видом стягнення, тому що не справляє більше ніякого виховного впливу на працівників і тому не відповідає меті застосування» [17, с. 179]. Однак у цьому сенсі маю поставити запитання: чи повинна догана здійснювати виховний вплив на працівника? Тим більше, що згідно зі ст. 140 КЗпП «виховання» передбачене в якості самостійного методу забезпечення дисципліни праці, а заходи дисциплінарного впливу розглядається як такі, до яких вживаються за окремою необхідністю, тобто котрі не можуть вживатись щоденно. А як відомо, «виховання є цілеспрямованим та організованим процесом формування особистості» [18, с. 24]. На мій погляд, у сенсі психологічного впливу догани на працівника слід говорити про механізм мотивації.

Мотивація в загальному розумінні – це сукупність рушійних сил, що спонукують людину до виконання певних дій; залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору їм того або іншого типу дій, обумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (стимулів і мотивів). Основна мета мотивації у практиці мотивованої діяльності – це застосування різних підходів до вирішення проблеми праці та управління залежно від конкретної ситуації та в побудові ефективної системи мотивації і забезпеченні її стійкості трудових відносин [19]. Функція мотивації покликана забезпечити високоякісне й сумлінне виконання членами організації своїх обов'язків. На мотиваційний аспект догани звертають увагу В.І. Глушко, Л.В. Труханович, які зазначають, що «головна мета догани – показати працівникові, що в нього є недоліки, допомогти подолати негативні риси в по-

ведінці й спілкуванні з людьми, сформувати повагу до прийнятих в організації правил й попередити, що при повторенні такої поведінки працівник буде повторно притягнутий до дисциплінарної відповідальності, що вже матиме для працівника більш суворі негативні правові наслідки» [20, с. 22]. Тому догана як захід дисциплінарного впливу не повинна морально виховувати несумлінного працівника з метою виправлення, а скорегувати мотивацію працівника в його відношенні до роботи.

У висловленій думці В.І. Глушкота Л.В. Труханович наявний ще й оперативно-попереджувальний аспект застосування догани. Так, О.М. Лук'янчиков констатує непопулярну, але справедливую точку зору: «трудові відносини є зобов'язанням» [10, с. 121]. Згідно зі ч. 1 ст. 509 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) [21] «зобов'язання є правовідношення, в якому одна сторона (боржник) зобов'язана вчинити на користь другої сторони (кредитора) певну дію (передати майно, виконати роботу, надати послугу, сплатити гроші тощо) або утриматися від певної дії, а кредитор має право вимагати від боржника виконання його обов'язку». Відповідно, при невиконанні зобов'язання для порушника можуть настати негативні наслідки. Одним із таких наслідків є одностороння відмова від зобов'язання відповідно до ст. 615 ЦК, якщо це встановлено договором або законом. Застосовуючи за аналогією положення ст. 147 КЗпП, виходить, що цією нормою встановлений порядок односторонньої відмови роботодавця від трудового договору. Виносячи догану, роботодавець фактично попереджає працівника, що у випадку повторного порушення дисципліни праці трудовий договір буде розірвано в односторонньому порядку за ч. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП. Слід відзначити, що означена можливість розірвання роботодавцем в односторонньому порядку трудового договору через порушення дисципліни праці збалансована відповідним правом працівника згідно з ч. 3 ст. 38 КЗпП розірвати трудовий договір у будь-який момент, якщо роботодавець не додержується своїх зобов'язань (не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору).

Розглядаючи сутність догани як заходу дисциплінарного впливу, не можна не відмітити позицію Н.О. Мельничук, яка вважає, що «сьогодні виховної мети догана досягає лише в комплексі із іншими видами впливу на працівника – як попередження про можливість бути звільненим (тобто як складовий елемент звільнення), або разом із матеріальними втратами (позбавлення премій, винагород, виплат тощо)» [17, с. 179].

Дослідниця переконує, що матеріальні позбавлення, застосовані до працівника разом із доганою, не можна порівнювати із штрафуванням працівника, яке, із чим важко погодитись, має визнаватись окремим видом дисциплінарного стягнення.

На помилковість такого висновку звертали увагу в сенсі депреміювання ще радянські науковці. Так, М.І. Бару зазначав, що «депреміювання, яке настало в результаті вчиненого працівником правопорушення, є не що інше, як штрафна санкція» [22, с. 36–37]. До того ж умовиводу приходить П.Р. Стависький: «Досить робити вигляд, що штрафи не застосовуються і не можуть застосовуватись у трудових відносинах. Позбавлення премії, винагороди за роботу за рік тощо – це справжні штрафи» [23, с. 9].

У свою чергу, до сих пір ч. 3 ст. 151 КЗпП містить норму, згідно з якою «протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються». Як слушно вказує І.В. Лазор, «це явно суперечить нормі ст. 149 КЗпП, відповідно до якої за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване тільки одне дисциплінарне стягнення. Строк дії дисциплінарного стягнення – 1 рік. Із цього випливає, що якщо основний захід дисциплінарної відповідальності – догана – застосовується один раз, то додаткова до неї санкція (позбавлення премії, скасування надбавок) може застосовуватись протягом усього року, тобто 12 разів» [24].

І головне, норма ч. 3 ст. 151 КЗпП, по суті, дає можливість роботодавцю своїм актом звужувати право працівника на передбачені законом та правилами внутрішнього трудового розпорядку заохочення. А, як відомо, конституційні права людини, у тому числі право на працю як можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується, не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України (ст. 64) [25]. До того ж на сьогодні, виносячи наказ про винесення працівникові догани, роботодавець змінює порядок дії правил внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовим колективом підприємства (ч. 1 ст. 142 КЗпП). Звісно, роботодавець може враховувати наявність догани при застосуванні до працівника заохочення чи при просуванні по роботі, однак при діючому правилі роботодавець спочатку має зняти догану із працівника, а вже потім вживати заохочувальні заходи. На мій погляд, догана має сприйматись лише виключно як захід дисциплінарного впливу та не мати жодного відношення до матеріальних позбавлень працівника. Тому



ч. 3 ст. 151 КЗпП слід виключити із чинного законодавства.

Висновки. У сучасному розумінні догана є заходом дисциплінарного впливу, але аж ніяк не стягненням, адже саме тлумачення дисциплінарної відповідальності втратило свою актуальність в умовах свободи трудового договору. Догана як захід дисциплінарного впливу орієнтована на оцінку поведінки, корегування мотивації в напрямку сумлінної праці та оперативне попередження працівника про можливе розірвання трудового договору в односторонньому порядку. Догана як захід дисциплінарного впливу не може передбачати додаткові матеріальні позбавлення для працівника.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С.А. Шерегов // Трудовое право. – 2002. – № 1. – С. 39–47.
2. Александров Н.Г. Советское трудовое право / Н.Г. Александров, Г.К. Москаленко. – М., 1947. – 368 с.
3. Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство в СССР / под ред. В.М. Манохина. – Изд-во Саратов. ун-та, 1986. – 128 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР, 17.12.1971
5. Щербина В.І. Функції трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В.І. Щербина ; Акад. мит. служби України. – Д., 2008. – 423 с.
6. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект : [монографія] / [В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С. М. Прилипко, О.М. Ярошенко] ; за ред. О.М. Ярошенка. – Х. : Юрайт, 2012. – 256 с.
7. Трудове право України : [навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
8. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
9. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права / О.І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського Національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «Право». – 2014. – № 21. – С. 13–25.
10. Лук'янчиков О.М. Дисциплінарна відповідальність чи дисциплінарний вплив / О.М. Лук'янчиков // Право і суспільство. – 2013. – № 6. – С. 118–122.
11. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
12. Гошовська В.А. Соціальна держава: український вибір : [монографія] / В.А. Гошовська. – К. : Друкарня ДП «Редакція журналу «Охорона праці», 2012. – 321 с.
13. Этимологический словарь славянских языков. Праславянский лексический фонд. Вып. 22. – М. : Наука, 1995. – 255 с.
14. Словник української мови у 11-ти томах : том 2. – Київ, Наукова думка, 1971. – 573 с.
15. Черняк О.П. Місце мовленнєвого акту осуду серед оцінних мовленнєвих актів / О.П. Черняк // Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. Серія «Філологічні науки». – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. – Вип. 3. – С. 88–93.
16. Шалацький Д.Л. Місце мовленнєвого акту докору серед негативно оцінних мовленнєвих актів [Електронний режим]. – Режим доступу : http://www.philolog.univ.kiev.ua/library/zagal/Literaturoznavchi_studii_2012_32/354_363.pdf.
17. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права : український науково-теоретичний часопис / Київський ун-т права НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Київ, 2012. – № 4. – С. 179–182.
18. Подласый И.П. Педагогика: Новый курс : [учебник для студ. пед. вузов] в 2 кн. / И.П. Подласый. – М. : Гуманит. изд. центр Владос, 1999. – Кн. 1: Общие основы. Процесс обучения. – 576 с.
19. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотивації як науки про мотивацію праці / Р. Назаришин // Україна : аспекти праці. – 2013. – № 3. – С. 38–42.
20. Труханович Л.В. Дисциплінарні взыскания. Отстранения от работы : [практическое пособие] / Л.В. Труханович, В.И. Глушко. – М. : Финпресс, 2004. – 160 с.
21. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України. – № 40. – 2003.
22. Бару М.И. Материальные санкции в трудовом праве / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1981. – № 7. – С. 33–37.
23. Стависький П.Р. Шляхи вдосконалення трудового законодавства / П.Р. Стависький // Радянське право. – 1990. – № 8. – С. 8–11.
24. Лазор І.В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика / І.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 256–265 [Електронний режим]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/app_2010_17_26.pdf.
25. Конституція України від 28.06.1996 // Відомості Верховної Ради України. – № 30. – 1996.