

Список використаних джерел:

1. Малюга Л.Ю. Юридична природа соціального законодавства України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2018. Вип. 4. Том 1. С. 96-98.
2. Молодь: її права та її становлення в сучасній Україні: Роз'яснення Міністерства Юстиції України № 0032323-12 від 13.09.2012.
3. Россохатський П.М. Основні напрями державного управління у сфері соціального захисту. *Актуальні проблеми державного управління*. 2014. № 1. С. 324-329.
4. Плахтій Ю.В. Основи соціально-правового захисту студентів у європейському просторі вищої освіти. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право*. 2014. Вип. 25. С. 200-205. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_018_2014_25_314
5. Про розміри стипендій у державних та комунальних навчальних закладах, наукових установах. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1047. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1047-2016-%D0%BF>
6. Про державний бюджет на 2020 рік. Закон України від 14 листопада 2019 року № 294-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-IX>
7. Малюга Л.Ю. Теоретико-правові питання соціального захисту багатодітних сімей в Україні в контексті євроінтеграційного спрямування. *Eurasian Academic Research Journal*. 2017. № 1. С. 89-96.

Петренко В.А.

студент,

Науковий керівник: Грекова М.М.

кандидат юридичних наук, доцент,

Полтавський юридичний інститут

ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ШТРАФУ ЯК ВИДУ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТЯГНЕННЯ

Наявність дисциплінарної відповідальності працівників виступає для роботодавця необхідним фактором, який дозволяє врахувати його інтереси у високій продуктивності праці, ефективності виробництва, оптимізації організації і управління кадровими ресурсами. У той же час, регламентація підстав та умов стягнень, законність і обґрунтованість їх

застосування, зняття та оскарження – суттєві обставини, покликані гарантувати додержання і захист трудових прав та законних інтересів працівника. Сучасні правові реалії регламентації трудових відносин не повною мірою задовольняють як працівників, так і роботодавців. У юридичній науці актуалізується питання щодо необхідності розширення переліку дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників, доповнивши його таким видом як штраф.

Проблематика штрафу як виду дисциплінарного стягнення досліджувалася такими ученими, як: О.М. Лук'янчиков, Н.О. Мельничук, О.Т. Панасюк та іншими.

У відповідності до ст. 147 Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП України) визначено вичерпний перелік стягнень, які можуть бути застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни, а саме: догана і звільнення. Законодавством, статутами й положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників можуть бути передбачені й інші дисциплінарні стягнення [1, ст. 375]. При цьому, вказана норма підлягає застосуванню лише щодо окремих категорій працівників, праця яких регламентується спеціальними законами. Із викладеного слідує, що роботодавець не має права за власною ініціативою розширювати перелік діючих дисциплінарних стягнень, застосовувати нові або додаткові стягнення, крім передбачених законом.

28.12.2019 року Кабінет Міністрів України зареєстрував на сайті парламенту **проект Закону України № 2708 «Про працю»** [2], покликаний замінити КЗпП України. Даним законопроектом не передбачено також можливість застосування штрафу як виду дисциплінарного стягнення до працівників. У ст. 98 даного проекту передбачається можливість лише застосування штрафів за порушення трудового законодавства роботодавцями.

Таким чином, як діюче законодавство про працю, так і перспективне не передбачають можливості застосування штрафів до працівників, лише щодо роботодавців, які, в свою чергу, є фінансовими санкціями.

Аналіз юридичної літератури свідчить про відсутність єдиного підходу до запровадження штрафів як заходів дисциплінарного стягнення до працівників. Так, Н.О. Мельник під штрафом розуміє дисциплінарне стягнення, яке застосовується до порушників трудової дисципліни за неналежне виконання чи невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на останнього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, який

накладається на працівника шляхом вирахування певних сум із його заробітної плати [3, с. 180].

О.Т. Панасюк виокремлює наступні ознаки штрафу: 1) є дисциплінарним заходом до порушників трудової дисципліни; 2) застосовується з метою здійснення виховного впливу на порушників, який переважає над метою компенсації майнової шкоди; 3) спосіб стягнення штрафу – вирахування роботодавцем певної частини грошових коштів із належної працівникові заробітної плати; 4) підставою застосування штрафів виступають найбільш істотні порушення трудової дисципліни; 5) величина штрафу обмежена певною частиною заробітної плати; 6) суми, які стягуються з порушників трудової дисципліни не є власністю роботодавця й використовуються на задоволення потреб працівників [4, с. 46]. Вказані науковці вважають за необхідне запровадити штраф як засіб дисциплінарного стягнення у вітчизняне законодавство.

При цьому, є й противники штрафу як засобу дисциплінарного стягнення. Зокрема, О.М. Лук'янчиков зауважує, що існуючий рівень заробітної плати в Україні, на сьогоднішній день, є досить низьким, тому запровадження штрафу є недоцільним та негуманним і не буде сприяти реалізації соціальної функції трудового права, яка спрямована на захист інтересів працівника як слабшої сторони трудових правовідносин [5, с. 142].

Отже, в юридичній літературі думки щодо доцільності запровадження штрафу як виду дисциплінарного стягнення до працівників, розділилися. До аргументів на користь запровадження штрафу можна віднести: формування законного та дієвого засобу забезпечення трудової дисципліни; працівники будуть більш відповідально ставитися до виконання роботи під страхом грошових стягнень за порушення; ліквідується практика застосування незаконних свавільних санкцій матеріального характеру. Стосовно аргументів проти запровадження в трудове законодавство штрафу як заходу дисциплінарного стягнення, то можна зазначити можливе свавілля з боку роботодавця в застосуванні такого заходу.

Враховуючи викладене, доцільним є забезпечення диференційованого правового регулювання застосування дисциплінарних штрафів та застосовувати дане стягнення відносно працівників, заробітну плату яких неможна вважати низькою. З метою виключення можливості суб'єктивного підходу під час визначення розміру заробітної плати, яка вважається низькою, доцільно використати таку категорію як мінімальний прожитковий мінімум.

У разі запровадження даного виду дисциплінарного стягнення необхідно взяти за основу ряд правил, додержання яких забезпечить реалізацію соціальної функції трудового законодавства: 1) при визначенні можливості застосування дисциплінарного штрафу до працівника врахуванню підлягає офіційна заробітна плата; 2) у розмір заробітної плати працівника, величина якої дозволить роботодавцю застосовувати дисциплінарний штраф, не повинні враховуватися доплати і надбавки, премії та інші заохочувальні виплати; 3) важливо встановити верхню межу штрафу як виду дисциплінарного стягнення [5, с. 143]; 4) дане дисциплінарне стягнення може бути застосоване лише в чітко визначених випадках, перелік яких необхідно закріпити на законодавчому рівні; 5) розпорядження сумами, отриманими від дисциплінарних штрафів необхідно здійснювати не на розсуд роботодавця, а суворо за цільовим призначенням – в інтересах працівників: надання матеріальної допомоги, премій тощо працівника, які успішно виконують трудові обов'язки.

Таким чином, на підставі проведеного аналізу, необхідно відмітити, що більшість науковців виступають прихильниками запровадження штрафу як виду дисциплінарного стягнення до працівника. Під час аргументації необхідності законодавчого закріплення дисциплінарного штрафу важливе значення має відводитися соціальній функції трудового права. Вказана функція повинна набути нового змісту шляхом створення реальних правових умов, які виключають застосування штрафів стосовно соціально незахищених верств населення, осіб із низькими трудовими доходами.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про працю: проект Закону України від 28.12.2019 № 2807. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833
3. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового регулювання штрафів до працівників. *Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис*. 2012. № 4. С. 179–182.
4. Панасюк О.Т. Правове регулювання застосування штрафів до працівників. *Право України*. 2016. № 8. С. 44–47.
5. Лук'янчиков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2018. № 3. Т. 1. С. 141-144.