

Трудова дисципліна у системі трудових правовідносин

Чередниченко Н.В., ст. викладач юридичного факультету СумДУ

Проблемою даного дослідження у загальному вигляді є правові питання становлення і розвитку трудових правовідносин в умовах формування ринкової економіки. Це обумовлено тим, що чинне трудове право України складалось у період, коли панувала ідея національної економіки як єдиного, керованого з одного центру, державного підприємства. Тому немає жодних сумнівів, що воно не відповідає економічній дійсності, яка почала формуватися внаслідок відмови від єдиного державного синдикату. В теперішніх умовах виявилось наочним, що у цих умовах потрібно створення нової моделі трудового права, яке принципово відрізняється від чинного. Вимоги ринкових перетворень знайшли закріплення у проекті Трудового кодексу України, що повинен регулювати нові трудові правовідносини, у тому числі й трудову дисципліну.

Новації правового регулювання трудових правовідносин стосуються всіх правових інститутів трудового права й інституту трудової дисципліни зокрема. Механізм правового регулювання трудової дисципліни тісно пов'язаний з трудовим договором. Останній, спираючись на свободу угоди і рівність сторін, стає основою трудового правовідношення, одним з головних елементів якого є згода працівника підкорятися у тій чи іншій мірі встановленому на підприємстві внутрішньому трудовому розпорядку і дотримуватися пов'язаної з ним трудової дисципліни. Серед кола актів, що забезпечують правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку, особливе місце належить правилам внутрішнього трудового розпорядку, які поділяються на три види: типові, галузеві і локальні [2, с. 524]. Типові ж правила, можна визначити, як нормативний акт загальної дії, в якому сформульовані положення, що визначають трудовий розпорядок на підприємстві. Цей обов'язок — необхідна складова (елемент) трудового правовідношення. Вона виникає і реалізується одночасно з трудовим правовідношенням не раніше і не пізніше.

Трудові відносини, пов'язані з дисципліною, як правило, виникають у майбутньому і мають імперативний характер.

Визначальну роль для класифікації загальних основних обов'язків дисципліни праці мають окремі статті проекту Трудового кодексу України, однак і у них йдеться не про всі загальні обов'язки дисципліни праці. Така невизначеність у правовому регулюванні ускладнює можливість наукової класифікації загальних обов'язків дисципліни праці. Тому наука трудового права дала теоретичну розробку загальних обов'язків дисципліни праці та наукові принципи їх класифікації. Згідно з ними всі обов'язки можна поділити на декілька груп, які охоплюють усі елементи поведінки працівників та керівників у процесі праці, а також роботодавців. Головним обов'язком будь-якого працівника є виконання взятого на себе за трудовим договором і трудовим розпорядком своєї трудової функції, тобто певної ділянки роботи. Від того, як буде визначена трудова функція працівника, значною мірою залежить і конкретне коло його обов'язків, що має вирішальну роль для забезпечення дисципліни праці.

До другої групи слід віднести обов'язок сумлінно додержуватися трудової і технологічної дисципліни. Така вимога зумовлює потребу належно організувати свою працю [3, с. 53].

До третьої групи потрібно віднести обов'язок, який не знайшов закріплення ні у нині чинному КЗпП України, ні у проекті Трудового кодексу України — це обов'язок щодо робочого часу.

До четвертої групи варто віднести обов'язок працівника додержуватися вимоги щодо охорони праці і забезпечення безпеки виробництва. А роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку праці й умови, що відповідають вимогам охорони і гігієни праці.

До п'ятої групи слід віднести обов'язок працівника бережливо ставитися до майна роботодавця та інших працівників. Потрібно зазначити, що внаслідок безперервності трудових правовідносин цей обов'язок діє під час всього часу роботи, протягом якого працівник використовує майно власника у виробничій діяльності.

До шостої групи належить обов'язок не розголошувати довірені йому відповідно до трудового договору відомості, що складають державну службу, комерційну й іншу захищену законом таємницю. Щодо застосування такого обов'язку, то у трудовому праві він здебільшого закріплений у локальних нормативних актах або трудовому контракті.

І, нарешті, останню групу складає обов'язок працівника повідомляти роботодавця про ситуацію, що становить загрозу життю і здоров'ю людей, цілісності майна роботодавця та працівників, а також про виникнення простою. Поява даного обов'язку обумовлена формуванням ринкової економіки, забезпеченням безпечних умов праці і ефективним використанням засобів виробництва

Наведені вище основні обов'язки працівника становлять зміст дисципліни праці та принципи їх поведінки у процесі спільної праці і є складовою правовідносин. В узагальненому вигляді належне виконання передбачених проектом Трудового кодексу основних обов'язків працівника і є дотриманням дисципліни праці.

Сукупність обов'язків працівників у процесі виконання трудової функції разом з їх правами є тільки одним елементом трудових правовідносин. Це - їх зміст, який і є основною віссю дотримання дисципліни праці.

Література:

1. Кодекс законів про працю України. – Х.: «Одіссей», 2009.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України. Підручник. – К.: «Знання», 2010. – 860 с.
3. Кожушко С. Обов'язки працівників щодо дотримання дисципліни праці у проекті трудового кодексу України // Підприємство, господарство і право. – 2005.-№5.-ст.52-57.

Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства: матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. — Суми: СумДУ, 2013. — С. 211-212.