

Кохан М. С.

к.ю.н., доцент кафедри кримінально - правових дисциплін Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ОСОБЛИВОСТІ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ПРОЦЕДУР В АСПЕКТІ ЗХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Формально для заохочення, здавалося б, потрібно видати наказ про заохочення і все. Однак, це явно спрощений підхід до процедури заохочення. Наприклад, оголошення подяки працівникам АТ «Філіп Морріс Україна», що досягли високих кінцевих результатів у роботі, оформлюється не тільки наказом генерального директора, але, також, в обов'язковому порядку проводиться в урочистій обстановці з виплатою разової премії [4]. Передувати цьому можуть і інші дії: порушення клопотання про заохочення трудовим колективом, узгодження з органом, що представляє інтереси працівників. Після завершення процедури заохочення повинно доводитися до відома всього колективу і оформлюватись шляхом внесення відповідного запису до трудової книжки працівника на підставі наказу (розпорядження) роботодавця.

Процедури позбавлення деяких видів заохочення або підтвердження права володіння нагородою, в рамках яких відбувається уточнення підстав прийняття відповідних рішень, порядку реалізації і виконання - повернення нагороди, позбавлення переваг і т.і. можуть бути передбачені локальними актами.

Це лише окремі процедури. Прикладів можна навести безліч, тим більше, що процедури, пов'язані із заохоченням, не є типовими для організацій різних форм власності та відомчої приналежності. Вони можуть бути надмірно складними і, навпаки, спрощеними. Проте, заохочення вимагає поетапного дотримання певного порядку, відхилення від якого може спричинити порушення прав і обов'язків. Тому важливе значення мають юридичні заохочувальні процедури, за допомогою яких, фактично, реалізуються заохочувальні норми в механізмі забезпечення трудових прав та обов'язків учасників заохочувальних правовідносин.

Запропоноване В. М. Скобелкіним поняття правової процедури, як особливого нормативно встановленого порядку здійснення юридичної діяльності, що забезпечує реалізацію матеріальних норм трудового права та заснованих на них матеріальних і нематеріальних правовідносин, повною мірою охоплює зміст і заохочувальних процедур [5; 139].

Цільове призначення заохочувальної процедури - стимулювання позитивної трудової активності працівників.

Особливість заохочувальних процедур полягає в тому, що вони регламентують порядок заохочення найманих працівників. У той же час заохочувальній процедурі властиві всі ознаки правової процедури, тому що вона «гарантує правомірність і результативність юридичної діяльності і орієнтує працівників та роботодавців на досягнення певної правової мети», «спрямована на досягнення конкретного правового результату» і «полягає в послідовно змінюючих один одного актах поведінки» [5; 139].

Кодекс законів про працю України у ст. 144 встановлює, що власник застосовує заохочення до працівників разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації [2]. Зазначення на застосування заохочення за участю виборного органу первинної профспілкової організації, необхідність оформлення заохочення наказом (розпорядженням), внесення запису про заохочення до трудової книжки - усе це дає підстави для висновку про те, що в ст. 144 Кодексу законів про працю України під власником мається на увазі саме керівник підприємства або його відокремленого підрозділу, що користується правом найму і звільнення працівників. Право вибору форми участі виборного органу первинної профспілкової організації у вирішенні питання про застосування заохочень належить власникові і цьому виборному органу. Якщо на підприємстві не функціонує профспілкова організація, власник вправі самотійно застосовувати до працівників заохочення. Але, в такому випадку, власникові доцільно було б дотримуватись правила п. 21 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку, яке приписує при застосуванні заохочень враховувати думку трудового колективу.

Суворо кажучи, це правило не відповідає ст. 144 Кодексу законів про працю. Проте, ця ж стаття приписує власникові застосовувати заохочення разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. А цей припис, за відсутності такого органу, не може бути виконаний з об'єктивних причин. За таких умов не можна позбавити власника права заохочувати працівників. Врахування думки трудового колективу означає, що таку думку слід запитати, але, нажаль, обов'язку її дотримання закон не встановлює.

Спільне застосування заохочень означає, що роботодавець і профспілковий орган працівників, по-перше, узгоджують кандидатуру на заохочення, по-друге, вибирають вид заохочення, по-третє, вони презентують спільний акт про заохочення.

Погоджуючись з В. М. Протасовим в тому, що «норми, які встановлюють матеріально-правові процедури, повинні бути максимально наближені до системи законодавства, до тих регулятивних норм, реалізацію яких вони забезпечують», ми вважаємо за необхідне зазначити, що процедурні

норми, які передбачають порядок реалізації заохочення, слід закріплювати в тексті того нормативно-правового акта, в якому отримала своє закріплення міра заохочення.

Право встановлення стандартів правового регулювання держава залишає за собою. Вона ж визначає межі свого втручання. Законодавець, мабуть, зважаючи на різноманіття форм і видів заохочення, вважав за доцільне покласти тягар процедурного регулювання на плечі локальної нормотворчості.

На практиці, дійсно, процедури, пов'язані з реалізацією спеціальних заходів заохочення, закріплюються в тексті того нормативно - правового акта, яким вони встановлені: в законах та підзаконних нормативних актах, в положеннях і статутах про дисципліну.

Аналіз положень Кодексу законів про працю України дозволяє зробити висновок про відсутність нормативного закріплення основоположних принципів процедурного регулювання, спеціальних вимог до заохочувальних процедур, до їх системи, регламентації черговості дій учасників заохочення. В умовах недосконалості локального процедурного регулювання та посилення «господарської» влади роботодавця представляється необхідним обмеження зайвої заформалізованості і заорганізованості, оскільки важливим є своєчасність заохочення. Роботодавці користуються наданими їм правами на свій розсуд і цілком успішно, навіть допускаючи випадки суб'єктивного підходу у визначенні кола заохочуваних, розмірів матеріального заохочення і в інших питаннях. Разом з тим, відсутність процедури може зробити неможливим оскарження застосування (незастосування) заохочення, скасування заохочення, депреміювання, позбавлення почесного звання, підтвердження звання.

Депреміювання розглядається, з одного боку, як процес обчислення розміру премії на підставі знижуючих і підвищуючих коефіцієнтів або, як «один із способів коригування матеріального заохочення, що надається працівникам відповідно до преміальних положень» [1; 19], а, з іншого боку, як спосіб застосування майнової санкції до працівника, в якості заходу додаткового покарання у разі систематичного порушення ним вимог трудової та виробничої дисципліни. Недбайливі працівники можуть просто не бути представленими до преміювання [3; 121].

Скасування заохочення можливе у разі виявлення обставин, при яких заохочення не відбулося б (недостовірність відомостей, лічильна помилка, несумлінність працівника), і передбачає собою анулювання наказу, виключення запису про заохочення з трудової книжки, позбавлення

працівника наданих із заохоченням переваг, матеріального заохочення та інших наслідків, пов'язаних з недійсністю заохочення.

Позбавлення заохочення на відміну від скасування заохочення, пов'язане з винною протиправною поведінкою працівника, що виявилася у скоєнні протиправних дій (бездіяльності), які стали підставою для застосування заохочення і стали відомими після видання відповідного наказу про заохочення (повідомлення недостовірних відомостей, підроблення документів). Ряд локальних нормативно - правових актів прямо передбачає можливість застосування такої міри відповідальності, як позбавлення почесного звання, присвоєного працівнику за трудові заслуги в організації, що явно погіршує його становище порівняно з трудовим законодавством, яким встановлено вичерпний перелік заходів дисциплінарного впливу на порушників трудової дисципліни. Винятком є випадки, коли позбавлення звання прямо передбачено чинним законодавством. Так, Кримінальний кодекс України ст.52 прямо передбачає можливість застосування поряд з основним додаткового покарання у вигляді позбавлення спеціального, військового звання, рангу, чину або кваліфікаційного класу до осіб, які визнані винними у скоєнні злочину вироком суду. Виникає питання про відновлення права на заохочення у зв'язку з цим. За відсутності відповідної процедури потрібна реалізація процесуальних норм і судовий захист.

Наскільки обґрунтоване встановлення вимог до щорічного підтвердження звання і його позбавлення лише на тій підставі, що працівник відмовився від проходження цього формального заходу - незрозуміло. На наш погляд, оскільки покладення на працівника додаткових обов'язків, не передбачених трудовим договором, можливе тільки за згодою працівника, а прийняття заохочення ще не є формою висловлення згоди на прийняття додаткових зобов'язань, то і відмова від їх виконання не є підставою застосування до працівника санкцій з боку роботодавця, підстави яких суворо регламентовані законом.

Забезпечення дієвості процедури, як і розвиток процедурного регулювання в цілому, можливо шляхом об'єктивної оцінки умов локально - правових актів.

Залежно від характеру норм, на реалізацію яких націлені процедури, виділяють: «матеріальні» процедури, пов'язані з реалізацією прав учасників заохочувальних правовідносини, узгодженням кандидатури і заходів заохочення і т. д; і «нематеріальні», в числі яких розрізняють «організаційні» на прикладі конкурсів пов'язані з формуванням різних комісій, комітетів, рад та ін., що беруть участь в організації конкурсу, у відборі переможців конкурсу, в обранні членів журі та встановленні його складу; «не процесуальні»

(безпосередні чи процедурні), а, також, «процесуальні» процедури (етапи розгляду спору чи система дій, безпосередньо з ним пов'язаних [5; 144-145]).

Процедури розрізняють за сферою дії загальні, регіональні, спеціальні, територіальні і локальні. Залежно від суб'єктів, що беруть участь в заохочувальній процедурі, можна виділити процедури, що реалізуються безпосередньо і одноосібно роботодавцем (видання наказу про заохочення, вручення заохочення) або іншими суб'єктами, будучи уповноваженими на це законом, нормативно-правовими актами органів державної влади та управління, а, також, Статутами і положеннями про дисципліну. Спільні процедури за участю органів утворюють окремі групи, які представляють інтереси працівників (узгодження кандидатури, заходи заохочення, оцінка результатів роботи та ін.), і процедури, що здійснюються безпосередньо працівником (забезпечення збереження заохочення, наприклад, іменної зброї).

В трудовому праві наведені підстави класифікації заохочувальних процедур не є вичерпними, вони можуть бути згруповані і за іншими ознаками.

Більш глибоке і всебічне вивчення зв'язків можливе завдяки класифікації процедур за різними підставами, що виникають між суб'єктами. Основним завданням, що стоїть на шляху вдосконалення локально - правового регулювання, є заповнення прогалів у процедурних правилах реалізації прав і обов'язків суб'єктів заохочувальних правовідносин, захисту їх законних інтересів. Недоцільність нагромадження закону процедурними нормами, перенесення тяжкості правового регулювання заохочення у локальний акт законодавцем цілком обґрунтоване, однак, основні види процедур і вимоги до них, засоби забезпечення повинні знайти своє відображення в Кодексі законів про працю України, що забезпечило б дотримання принципів оптимальності та гарантованості заохочення.

Література

1. Каринский, С. С. Материальные и моральные стимулы повышения производительности труда / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1966.
2. Кодекс законів про працю України : № 322-08, остання редакція від 13.05.2011 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу:
www.zakon.rada.gov.ua.
3. Молодцов, М. В. Права предприятия / М. В. Молодцов, В. Д. Шахов, В. С. Якушев. – Свердловск: Средне-Уральское кн. Издательство, 1989.
4. Правила внутрішнього трудового розпорядку АТ «Філіп Морріс Україна» від 31.10.2006 року . – р. 6 «Заохочення за успіхи в роботі» (офіційно не опубліковані).

5. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / [под ред. В. Н. Скобелкина]. – Воронеж, 2002.

Кохан, М.С. Особливості регламентації заохочувальних процедур в аспекті захисту прав працівників [Текст] / М.С. Кохан // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 192-197.