

Науково-практичний висновок щодо вчинення нотаріусом виконавчого напису // Мала енциклопедія нотаріуса. – 2008. – № 1. 7. Узагальнення практики вчинення виконавчих написів нотаріусами Донецької області // Мала енциклопедія нотаріуса. – 2006. – № 5.

К. В. КОВАЛЕНКО

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Необхідною умовою підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва є чіткий внутрішній трудовий розпорядок, а також надійна організація управління та належна трудова дисципліна. Натомість стан дисципліни багато в чому залежить від наявності необхідних організаційних і економічних умов для нормальної роботи.

В юридичній науці до поняття дисципліни праці та її змісту звертаються вчені-трудовики. Слід погодитись із С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, які дійшли висновку, що у трудовому праві України категорія «дисципліна праці» розглядається в чотирьох аспектах, як: а) інститут трудового права; б) принцип трудового права; в) елемент трудових правовідносин; г) фактична поведінка¹. Як інститут трудового права, дисципліна праці є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків. Як принцип трудового права трудова дисципліна передбачає обов'язок працівників дотримуватись дисципліни праці й право роботодавців вимагати від працівників виконання тільки тих обов'язків, які обумовлені чинним законодавством, локальними актами та трудовим договором. Крім того, дисципліна праці є елементом трудових правовідносин, який полягає в обов'язку працівника підкорятися дисципліні праці даного підприємства, його внутрішньому трудовому розпорядку. Трудова дисципліна як фактична поведінка – це стан та рівень дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації. Аналогічної точки зору дотримуються К.М. Гусов та В.М. Сироватська².

Включення працівника в особовий склад підприємства покладає на нього обов'язок дотримуватись встановленої дисципліни праці, а весь комплекс його обов'язків як учасника трудових правовідносин охоплюється саме поняттям трудової дисципліни. Порушенням же її позначається будь-яке винне (навмисне або з необережності) протиправне невиконання трудових обов'язків. М.Г. Александров відзначає авторитарний характер трудового правовідношення, його своєрідність виражається поняттям «дисципліна праці»³. Саме її він розглядав як основну характерну ознаку трудових правовідносин, а також необхідну умову колективної праці. Через 60 років фахівці наголошують, що і роботодавець, і найманий працівник мають усвідомити необхідність безумовного додержання ними вимог законодавства про працю та вживати необхідних заходів щодо забезпечення виконання в повному обсязі покладених на них трудових обов'язків і використан-

© *КОВАЛЕНКО Костянтин Вікторович* – ад'юнкт Харківського національного університету внутрішніх справ

ня прав, наданих законодавством. Умовою будь-якої колективної праці незалежно від галузі економіки, правової форми організації та соціально-економічних відносин у суспільстві, в яких вона відбувається, є трудова дисципліна⁴.

Питання дисциплінарної відповідальності завжди необхідно розглядати в тісному взаємозв'язку з поняттям дисципліни праці. Остання досягається методами заохочення й примусу. Саме факт можливого застосування заходів дисциплінарного впливу використовується як один із засобів формування в працівника підсвідомої добровільності дотримання трудової дисципліни.

Трудова дисципліна взаємозв'язана з технологічною та виробничою дисципліною. Однак між ними є істотні відмінності: вони співвідносяться як ціле та його частини. При цьому частина має всі ознаки цілого та додаткові притаманні тільки їй специфічні ознаки.

Виробнича дисципліна виражає підпорядкування встановленому розпорядку роботи, що включає своєчасний початок і закінчення робочого дня, регламентований час і тривалість перерв протягом робочого дня, порядок надання різноманітних відпусток, порядок прийому та звільнення з роботи тощо. Отже, виробнича дисципліна означає загальний порядок на виробництві. Окрім трудової дисципліни, до неї включається забезпечення чіткої та ритмічної роботи підприємства, забезпечення працюючих осіб сировиною, інструментами, матеріалами, роботою без простоїв та ін. Роботодавець відповідає за виробничу дисципліну. Що ж стосується працівників, то вони відповідають лише за порушення трудової дисципліни.

Дотримання технології виготовлення продукту та технологічного процесу є технологічною дисципліною. Остання є частиною трудової дисципліни і полягає в дотриманні технологічних правил і норм на виробництві. Якщо працівник порушує технологічну дисципліну, це є виробничим упущенням і дає, зокрема, підставу роботодавцеві поряд із притягненням винної особи до дисциплінарної відповідальності ставити питання щодо повного або часткового позбавлення її премії.

Застосування різних аспектів дослідження дисципліни праці, виділення окремих сторін цього явища, поділ поняття на складові частини допомагають глибше пізнати структуру досліджуваного явища, взаємозв'язки та взаємодію його частин. Саме з такої позиції сьогодні доцільно розглядати відому в науці трудового права дискусію про поняття дисципліни праці в об'єктивному й суб'єктивному сенсі.

Уперше такий підхід був запропонований М.Г. Александровим. Розглядаючи трудові відносини як самостійний предмет правового регулювання, він зробив висновок, що трудова дисципліна не може бути зведена до одного з розділів трудового права, вона є керівним принципом всієї системи трудового права. Він вважав, що поняття дисципліни може бути наданий двоякий зміст – об'єктивний і суб'єктивний. Під трудовою дисципліною в об'єктивному сенсі необхідно розуміти сукупність правил поведінки, що вимагається від осіб, які входять в особливий склад працівників господарств (підприємств, установ), заснованих не на одноособовій праці. Із цих правил поведінки складається внутрішній трудовий розпорядок зазначених господарств. У суб'єктивному сенсі під трудовою дисципліною слід розуміти підпорядкування працівника встановленому в господарстві розпорядку праці та, зокрема, підпорядкування вказівкам і контролю керівника процесу праці⁵.

Більшість учених у галузі трудового права розглядають дисципліну праці як певну систему або сукупність норм, або певний порядок. Так, О.С. Пашков і Б.Ф. Хрусталеv визначали трудову дисципліну як заснований на принципах соціалістичної моралі й санкціонований нормами права порядок взаємин учасників виробничого процесу, що виражається у свідомому й точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків і дотриманні правил товариського співробітництва та взаємодопомоги. Крім того, вони відзначали, що обов'язок дотримуватись дисципліни праці не є самостійним, ізольованим від інших, а містить у собі весь комплекс вимог, що ставляться до працівників⁶. Вивчення й аналіз наукових праць дає змогу стверджувати, що більшість фахівців-трудоvиків при визначенні дисципліни праці враховують як об'єктивну, так і суб'єктивну сторони цього поняття.

Отже, дисципліна праці, з одного боку, існує як об'єктивно необхідна і така, що регулюється правовими нормами система відносин, яка складається в процесі діяльності трудового колективу, в межах якої реально функціонують інші самостійні інститути трудового права. З іншого боку дисципліна праці проявляється як складова кожного трудового правовідношення, що виражає якість здійснення повноважень з управління та виконання обов'язків кожним учасником даного колективу працівників, його підпорядкування встановленому нормами трудового права порядку на даному підприємстві, в установі або організації.

Отже, під об'єктивним змістом трудової дисципліни розуміється сукупність правил поведінки, необхідних від працівника в процесі праці. Із цих правил складається внутрішній трудовий розпорядок конкретного підприємства. У суб'єктивному сенсі трудова дисципліна – це елемент трудових правовідносин працівника і його обов'язок дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку. Вплив правових норм на поведінку людей досягається завдяки тому, що норми для однієї сторони правовідносин (працівника) встановлюють певний вид і міру поведінку, гарантовані державним захистом. Для іншої сторони (роботодавця) – певний вид і міру належної поведінки, до якої в необхідних випадках він примушує працівника у встановлених, від імені держави, межах.

Таким чином, трудова дисципліна в суб'єктивному сенсі – це правомірна поведінка всіх учасників процесу праці в рамках правовідносин з конкретним роботодавцем при належній реалізації в поведінці суб'єктивних прав і обов'язків цих учасників. Із суб'єктивної сторони, дисципліна праці означає підпорядкування вимогам правопорядку, що знаходить вираження в чіткому та свідомому виконанні обов'язків і здійсненні повноважень кожним працівником окремо взятої організації. До суб'єктивної сторони слід також віднести і обов'язки роботодавця, оскільки трудове правовідношення є двостороннім. При цьому необхідно пам'ятати, що стороною трудового договору є роботодавець, однак його права та обов'язки перед працівниками здійснюють повноважні органи в особі представників роботодавця. Відповідно виконання обов'язків представниками роботодавця в конкретному правовідношенні з працівником становить певну частину суб'єктивної сторони дисципліни праці.

Розгляд трудової дисципліни з двох сторін, на нашу думку, зовсім не означає розриву цієї правової категорії на два незалежних поняття. Такий підхід дає змогу глибше та детальніше розглянути поняття дисципліни праці. Адже суб'єктивний порядок у діяльності того чи іншого підприємства завжди є результатом дотримання певних правил з боку учасників даного колективу⁷.

З огляду на це вважаємо за необхідне в новому Трудовому кодексі, за прикладом Російської Федерації, закріпити визначення трудової дисципліни. Згідно ч. 1 ст. 189 ТК РФ⁸ дисципліна праці – це обов’язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним відповідно з цим Кодексом, іншими федеральними законами, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, трудовим договором. Це визначення вважаємо недосконалим, таким, що не враховує того, що обов’язкові правила поведінки для працівника можуть встановлюватися також іншими актами законодавства про працю, а також безпосередніми наказами та розпорядженнями роботодавця. Тому пропонуємо наступне визначення: трудова дисципліна – це обов’язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним відповідно до трудового законодавства, локальних нормативних актів, трудового договору, наказів та розпоряджень роботодавця. Це визначення слід помістити в гл. 8 “Внутрішній трудовий розпорядок” проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до другого читання від 2 жовтня 2008 р.)⁹.

Значення дисципліни праці як правової категорії полягає в тому, що вона: по-перше, сприяє досягненню високої якості результатів праці окремо взятого працівника та всього виробництва в цілому; по-друге, створює умови для працівника трудитися з повною віддачею, проявляти розумну ініціативу й новаторство в праці; по-третє, підвищує ефективність виробництва й продуктивність праці кожного працівника; по-четверте, сприяє охороні здоров’я під час трудової діяльності, охороні праці кожного працівника й усього колективу в цілому. Найбільш важливим, на наш погляд, є значення дисципліни праці як принципу трудового права й інституту в системі трудового права. Це значення полягає в забезпеченні виконання обов’язку працівника трудитися в обраній сфері, дотримуючись дисципліни праці, регламентованої системою правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, який передбачає обов’язки працівника та роботодавця, заходи заохочення за успіхи в праці, порядок їхнього застосування, види й заходи відповідальності за порушення дисципліни праці та порядок їхнього застосування.

В.І. Щербина, розглядаючи питання поняття і видів дисципліни в трудовому праві, виділяє дві науково-правові категорії, пов’язані з дисципліною праці, – трудову та службову дисципліну. Службова дисципліна, на його думку, є різновидом дисципліни праці й складається в особливій сфері службово-трудових відносин, суб’єктами якої є державні службовці. З твердженням, що службова дисципліна є ознакою державних службовців, погодитися не можемо, адже, і про це пізніше вказує В.І. Щербина, диференціація названих видів дисципліни пов’язується перш за все з роботою цієї категорії працівників в органах держави на посадах, пов’язаних з виконанням організаційно-розпорядчих або консультативно-дорадчих функцій¹⁰. Ознаки а) виконання або дотримання нормативно передбачених обов’язків і б) здійснення наданих прав становлять сутність як трудової, так і службової дисципліни. Але саме робота в державному органі й виконання названих функцій зумовлює наявність третього елемента, що характеризує службову дисципліну службовців: дотримання передбачених законами та іншими нормативними актами заборон і встановлених обмежень при вступі та проходженні служби. Владна природа службових повноважень забезпечує реальну можливість для службовців впливати на суб’єктів суспільних відносин для досягнення соціально-корисного результату, забезпечує обов’язковість підпорядкування

інших суб'єктів правових відносин законним вимогам і розпорядженням цих працівників.

Чинне законодавство містить низку визначень службової дисципліни. Так, згідно зі ст. 1 Дисциплінарного статуту Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, затвердженого Законом України від 4 вересня 2008 р., №373-VI службова дисципліна – це дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, інших нормативно-правових актів, наказів Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, а також Присяги, що складається особами рядового і начальницького складу відповідно до закону¹¹. Схожий підхід до визначення службової дисципліни міститься в Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України, відповідно до ст. 1 якого службова дисципліна – це дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України¹². Інакше службову дисципліну визначає Дисциплінарний статут митної служби України. Згідно з ним службова дисципліна в митній службі України полягає в безумовному виконанні посадовими особами митної служби службових обов'язків, а також у реалізації прав та додержанні обмежень і заборон, установлених законодавством з питань проходження служби в митних органах, і ґрунтується на особистій відповідальності за доручену справу та на засадах єдиноначальності й централізації управління¹³.

Отже, службова дисципліна полягає в безумовному виконанні посадовими особами державних органів службових обов'язків, визначених Конституцією і законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, іншими нормативно-правовими актами, а також у реалізації прав та додержанні обмежень і заборон, установлених законодавством з питань проходження служби в державних органах, і ґрунтується на особистій відповідальності за доручену справу та на засадах єдиноначальності і централізації управління.

З огляду на це вважаємо, що визначення службової дисципліни, яке міститься в Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України, є формальним та не відображає змістовного наповнення, правової природи цього явища. З метою формування одноманітного підходу до визначення категоріальної бази, доцільно легально закріпити нове визначення службової дисципліни у ч. 1 ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України. «Службова дисципліна полягає в безумовному виконанні особами рядового і начальницького складу службових обов'язків, визначених Конституцією і законами України, актами Президента України і Кабінету Міністрів України, наказами та іншими нормативно-правовими актами Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України, а також у реалізації прав та додержанні обмежень і заборон, установлених законодавством з питань проходження служби в державних органах, і ґрунтується на особистій відповідальності за доручену справу та на засадах єдиноначальності і централізації управління».

1. *Прилишко С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – Х., 2009. – С. 510, 511. 2. *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудове право Росії: Учеб-

ник. – М., 2001. – С. 332. **3.** Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948. – С. 123–126. **4.** Прилишко С.М., Ярошенко О.М. Цит. праця. – С. 510. **5.** Александров Н.Г. Цит. работа. – С. 126–128. **6.** Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому трудовому праву. – М., 1970. – С. 144–146. **7.** Ямпольская Ц.А., Венедиктов Н.А. Административно-правовые вопросы укрепления государственной дисциплины. – М., 1955. – С. 19–22. **8.** Трудовой кодекс Российской Федерации от 21 декабря 2001 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1. – Ч. I. – Ст. 3. **9.** Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до другого читання 2 жовтня 2008 р.) // <http://www.rada.gov.ua>. **10.** Щербина В.І. Трудове право України: Підручник. – К., 2008. – С. 277, 278. **11.** Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціально з в'язку та захисту інформації України: Закон України від 04.09.2008 р., № 373-VI // ВВР України. – 2009. – № 9. – Ст. 114. **12.** Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 р., №3460-IV // ВВР України. – 2006. – № 29. – Ст. 245. **13.** Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 р., №2805-IV // ВВР України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.

С. С. ВОЛКОВ

КОМЕРЦІЙНА ТАЄМНИЦЯ І ЇЇ СПІВВІДНОШЕННЯ З ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЮ ВЛАСНІСТЮ

Анализируются работы ученых, посвященные вопросам интеллектуальной собственности и ее соотношения с коммерческой тайной. Автором дано свое определение коммерческой тайны, определяется цель ее сохранения, вносятся предложения по совершенствованию законодательства Украины в данной сфере.

This article is dedicated to an analysis of the scientific researches on intellectual property and its correlation with the trade secret. Author provides his own definition for the trade secret, define the reason for its privacy, presents recommendations on the improvement of Ukrainian legislation in this filed.

Поняття «комерційна таємниця» відоме давно, але досі його зміст сприймається неоднозначно, оскільки існують різні підходи до його визначення і сприйняття. Проблема визначення цього поняття зумовлена різними галузями правової науки, де це поняття досліджується, а її витоки зумовлені неоднозначним сприйняттям цивільних правовідносин. Так, російські автори надають визначального значення класифікації цивільних правовідносин і при цьому посилаються на римський дигест «назвою речі охоплюються також юридичні відносини і права», але звертають свою увагу лише на законодавчо встановлену класифікацію речей¹. Римське класичне право сприймало речі в широкому значенні². Але неможливо ототожнювати законодавство та правову науку. Дійсно, законодавство диктує загальнообов'язкові правила поведінки, узагальнює відносини, наприклад, навколо житла в окремому кодексі, але існують альтернативні норми, ши-

© ВОЛКОВ Сергій Сергійович – аспірант Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка