

**ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В  
УМОВАХ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

*У статті проаналізовано сутність та особливості дисципліни праці. Внесені пропозиції до проекту Трудового кодексу щодо шляхів вдосконалення та систематизації законодавства з дисципліни праці.*

**Ключові слова:** правове регулювання, дисципліна праці, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Становлення правової держави в умовах розвитку ринкової економіки потребує наведення належного порядку в сфері нормативного забезпечення соціально-трудових відносин, оскільки для багатьох громадян праця є єдиним джерелом добробуту та зміцнення держави в цілому. Відносини між найманими працівниками та роботодавцем є вагомим складовою частиною суспільних відносин. Праця людини у будь-якій суспільно-економічній формації визначає можливість досягнення певного рівня достатку. Кожен історичний етап розвитку трудових відносин, має свої особливості та потребу правового регулювання трудових обов'язків працівника відповідно до соціально-економічних та політичних умов, розвитку суспільства, що обумовлює існування такого інституту трудового права, як дисципліна праці.

Також, слід зазначити, що в контексті прийняття Трудового кодексу України правове регулювання трудових відносин нагально потребує переосмислення інституту дисципліни праці з метою приведення його у відповідність до сучасних потреб суспільного та економічного розвитку країни.

Питання правового регулювання дисципліни праці, як одного із важливих інститутів трудового права, завжди знаходилися у центрі уваги таких провідних вчених, як: Ю.С. Адушкін, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, І.Л. Бородін, В.С. Венедіктов, П.І. Жигалкін, М.І. Іншин, А.Е. Пашерстник, А.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян та інших.

Мета статті полягає у всебічному аналізі, розкритті поняття, сутності й особливостей правового регулювання дисципліни праці як одного із інститутів трудового права, а також внесенні пропозицій до проекту Трудового кодексу щодо

проблем систематизації законодавства з дисципліни праці.

Початковий етап становлення законодавства про дисципліну праці почав своє формування разом із появою трудових відносин. Бурхливий розвиток підприємницької діяльності, ріст промислового виробництва визвали необхідність у законах, спрямованих на регулювання трудових відносин.

Становлення інституту дисципліни праці нерозривно пов'язане з формуванням трудового права як самостійної правової галузі в системі вітчизняного права і сходить своїми витокami до середини XIX століття. Відомий російський учений-правознавець Л.С.Таль відзначав, що першим кроком у державному регулюванні трудових прав відносин можна визнати прийняття в 1835 році Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми, які поступили на ці установи за наймом [1, с. 18].

3 червня 1886 року був прийнятий Закон "Про затвердження проекту правил про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємини фабрикантів і робочих та про збільшення числа чинів фабричної інспекції". Як відзначає професор Кисельов І.Я., цей Закон був звеним комплексним актом, який включав безліч правил, що належать до різних інститутів фабрично-трудового законодавства, зокрема, внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці, регламентації штрафів, відповідальності працівників за самовільну відмову від роботи до закінчення терміну найму, відповідальності наймачів за порушення закону [2, с. 7].

Вищезазначений Закон пройшов перевірку часом і практично без змін був включений до Статуту про промислову працю 1913 року (далі – Статут) [3]. У цьому Статуті були систематизо-

вані й об'єднані також інші закони Російської імперії, що регулювали питання найму праці.

Так, професор С.О. Іванов характеризує його як "законодавчий акт, що регламентує різні сфери трудових відносин" і відзначає, що "статут містив ряд понять і норм, які не тільки увійшли до Кодексів 1918 і 1922 рр., але й дійшли до наших днів" [4, с. 24]. У Статуті містився перелік підстав ("законних підстав" для розірвання трудового договору роботодавцем або працівником, а також встановлювався двотижневий термін взаємного попередження про звільнення.

З прийняттям Статуту інститут дисципліни праці одержав подальшого розвитку. Відповідно до ст. 62 Статуту були передбачені підстави звільнення працівника за ініціативою роботодавця без попередження, які були, по суті, дисциплінарною провинною з боку працівника, зокрема: а) внаслідок неявки робочого на роботу більше трьох днів підряд або в цілому більше шести днів на місяць без поважних причин; б) внаслідок зухвалості або поганої поведінки робочого, якщо вона загрожує майновим інтересам підприємства або особистій безпеці будь-кого з осіб управління підприємством або тих, хто спостерігає за робочими. Прикладом поганої поведінки робоче законодавство тих років вважало у числі інших неосережне поводження з вогнем, зокрема, паління тютюну, трубок і цигарок у тих приміщеннях, де це заборонено.

В Кодексі законів про працю 1918 року основна увага приділялася регламентації трудової повинності, за невиконання якої передбачалося позбавлення волі [2, с. 123]. А в Кодексі законів про працю 1922 року дисципліні праці була присвячена тільки одна стаття – ст. 43. Вона забороняла дисциплінарні штрафи за винятком випадків, передбачених спеціальними узаконеннями і правилами внутрішнього трудового розпорядку [5]. На думку професора І. Я. Кисельова, в літературі ця стаття трактувалася як принципове допущення дисциплінарних штрафів, хоча на практиці вони не набули поширення [2, с. 156].

Застосування дисциплінарних стягнень у цей період регламентувалося на локальному рівні. Правила внутрішнього трудового розпорядку включали табелі стягнень, в яких зазначалося, яким стягненням піддається працівник за порушення тих чи інших правил. Ці стягнення носили морально-виховний характер, наприклад, догана, попередження. За систематичні пору-

шення або грубе порушення дисципліни праці передбачалося звільнення.

У 30-40 роки двадцятого століття адміністративне втручання в трудові відносини посилюється, внаслідок чого за дисциплінарні порушення передбачаються заходи адміністративної й кримінальної відповідальності.

Економічні способи забезпечення дисципліни праці не знайшли належного вираження й у чинному КЗпП України, який був прийнятий у 1971 році, за часів адміністративно-командної системи. Позитивною тенденцією названого КЗпП України є те, що в ньому сьогодні відсутні заходи дисциплінарних стягнень, що включають елементи примусової праці, такі як, наприклад, переведення на певний термін на нижче оплачувану роботу.

На сучасному етапі, правове регулювання дисципліни праці здійснює велика кількість джерел, як законів, так і підзаконних актів. Правові норми з дисципліни праці містяться у чинному КЗпП України, у законах, що мають комплексний характер, у багатьох статутах, положеннях та інших нормативних актах.

Проте, слід зазначити, що таке різноманіття правових джерел значним чином ускладнює правозастосовчу практику та ефективність регулювання дисципліни праці на сучасному етапі.

Систему законодавства з дисципліни праці можна визначити як упорядковану множину нормативно-правових актів, що регулюють забезпечення належного процесу праці сторонами трудових правовідносин.

Правове регулювання дисципліни праці здійснюється на основі норм КЗпП України, а саме, в статті 140 "Забезпечення трудової дисципліни" зазначається, що трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. [6].

Стаття 142 КЗпП України "Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статуту і положення про дисципліну" визначає, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах,

організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил [6]. Також на законодавчому рівні встановлено, що в деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну.

Отже, відповідно, поряд із правилами внутрішнього трудового розпорядку в деяких галузях економіки діють статuti і положення про дисципліну, які передбачають підвищені вимоги до окремих категорій працівників цих галузей. Наприклад, у відповідності із дисциплінарним статutom органів внутрішніх справ дисципліна в органах внутрішніх справ зобов'язує кожну особу рядового і начальницького складу: захищати життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань; сумлінно нести службу за охорону громадського порядку тощо [7].

Положення і статuti про дисципліну обов'язкові для всіх працівників, які підпадають під їх дію. Підприємства не вправі вносити в положення та статuti про дисципліну будь-які зміни чи доповнення. Деякі особливості, що стосуються трудового розпорядку працівників, які підпадають під дію положень і статутів про дисципліну, можуть бути передбачені в правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Проте, вони не повинні суперечити положенням і статутам про дисципліну. З положеннями і статутами про дисципліну, що діють на підприємстві, в організації повинні бути ознайомлені всі працівники підприємства, на яких вони поширюються.

В даний час діє декілька дисциплінарних статутів: Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ [7]; Дисциплінарний статут прокуратури України [8]; Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту [9].

Для окремих категорій працівників елементи внутрішнього розпорядку та особливості їх дисциплінарної відповідальності можуть бути включені і в закони (наприклад, Закон України "Про державну службу", Закон України "Про судустрій та статус суддів", Закон України "Про прокуратуру", тощо).

Таким чином, відповідно до вищезазначено-

го, законодавство про дисципліну праці потребує систематизації та упорядкування.

На нашу думку, проблема систематизації чинного законодавства з дисципліни праці має знайти своє вирішення у новому Трудовому кодексі.

Так, новий кодифікований акт має містити не тільки норми загального характеру з дисципліни праці, як зараз це має місце у чинному КЗпП України, але й висвітлювати диференціацію правового регулювання дисципліни праці.

Вважаємо, що у нормах Трудового кодексу має бути вказано: для яких категорій працівників встановлено особливі вимоги з дисципліни праці та спеціальну дисциплінарну відповідальність, чим це обумовлено, загальна характеристика диференціації правового регулювання дисципліни праці за об'єктивними та суб'єктивними критеріями.

Так, Н.М. Хуторян вказує, що засобами механізму правового регулювання дисципліни праці є: нормативно-правові акти, які визначають загальні правила поведінки людей, діяльності органів управління; індивідуальні акти, які встановлюють на підставі правових норм права й обов'язки конкретних учасників правовідносин [10, с. 6-7].

Відповідно, саме у Трудовому кодексі має бути зазначена вказівка на ті джерела, які встановлюють вимоги до дисципліни праці для певних категорій працівників та конкретизують ці вимоги щодо конкретного працівника у трудовому правовідношенні.

Такий підхід дозволить створити достатньо чітку правову основу регулювання дисципліни праці в умовах ринкових відносин, що сприятиме ефективності правового регулювання.

Сьогодні завданням вдосконалення норм з дисципліни праці має бути, перш за все, формування у працівника свідомого, відповідального ставлення до своїх трудових обов'язків, а також розвиток засобів забезпечення дисципліни праці, адекватних умовам ринкових відносин у суспільстві. Досягнення цієї мети обумовлює потребу дослідження правового досвіду зарубіжних країн у сфері регулювання дисципліни праці.

У більшості країн світу джерелами правового регулювання дисципліни праці є державні нормативні акти (наприклад, у Франції), правила внутрішнього трудового розпорядку та положення колективних договорів (угод), тобто має місце поєднання централізованих та локальних

актів, а також поєднання законодавчого та договірного способів регулювання.

У країнах з розвинутою ринковою економікою найбільшого поширення одержали дві теорії регулювання дисципліни праці: інституційна та договірна, що впливає безпосередньо із принципів цивільного права.

С. А. Шергов відзначає, що інституційна теорія (вона одержала назву управлінського права) пояснює дисциплінарну владу підприємця тим, що він очолює підприємство, відповідає за його успішне функціонування й захищає ті інтереси, які виникають у осіб та організацій, пов'язаних з діяльністю підприємства. Звідси й впливає його право встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку, керувати виробничим процесом та здійснювати дисциплінарний контроль [11, с. 39].

Договірна теорія виходить із того, що дисциплінарна влада підприємця впливає з договору про найм, що ставить працівника у підлегле становище й, отже, наділяє роботодавця правом домагатися забезпечення виконання роботи, дорученої певній особі.

У практичному плані різниця між цими двома теоріями полягає у тому, що за договірною теорією роботодавець повинен мати юридичне право для будь-якого дисциплінарного впливу на працівника, у той час як відповідно до інституційної теорії він вільний призначити будь-яке покарання, що прямо не заборонено законом. В Австрії, Бельгії, ФРН, Швейцарії прийнята договірна теорія, а в Індії, Канаді, США, Франції та Японії – інституційна. В Австралії та Новій Зеландії не відається переваги будь-якій із цих теорій [11, с. 40].

І.Я. Кисльов відзначає, що у більшості країн Заходу джерелами правового регулювання дисципліни праці є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори. Тільки у деяких випадках (наприклад, у Франції) питання дисципліни праці частково регулюються законодавством [12, с. 101-102].

Правила внутрішнього трудового розпорядку являють собою суворий з юридичної точки зору документ [13]. За порушення цих правил роботодавець має право застосовувати засоби впливу до працівника, але при цьому він повинен діяти відповідно до норм дисциплінарного права, які захищають працівників від свавілля й зловживання роботодавців. Сполучення дисциплінарних повноважень роботодавців та захис-

них норм для найманих робітників і становить суть дисциплінарного права.

Отже, можна побачити, що прерогатива встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку у зарубіжних країнах належить роботодавцеві.

На наш погляд, цей досвід слід запозичити вітчизняному законодавцю. Тому, в умовах ринкових відносин є застарілою норма статті 142 чинного КЗпП України, згідно з якою правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються трудовим колективом [14]. Саме роботодавець, як організатор виробничого процесу має бути наділений безумовним правом встановлювати певний порядок поведінки на своєму підприємстві.

Сьогодні у країнах з розвинутою ринковою економікою внутрішній розпорядок на виробництві не зводиться лише до мір 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 [12, с. 101].

Такий правовий підхід заслуговує на увагу. Він дозволяє розглядати як дисциплінарну провину працівника заподіяння ним шкоди особистим немайновим правам інших працівників або роботодавця. Тобто заподіяння образи колегам по роботі, зневажлива поведінка у колективі, розповсюдження недостовірних відомостей (наклепу) тощо будуть підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Для поширення загально гуманістичних тенденцій у суспільстві вважаю, що вказаний правовий підхід доцільно запозичити вітчизняному законодавству.

Базовою основою регулювання дисципліни праці в Україні має бути законодавство, причому законодавство з дисципліни праці необхідно належним чином систематизувати, що має знайти відбиття у новому Трудовому кодексі України. Цей кодифікований акт має містити не тільки норми загального характеру з дисципліни праці, але й закріпити підстави та напрямки диференціації правового регулювання дисципліни праці на сучасному етапі.

Для вдосконалення змісту інституту дисципліну праці доцільно запозичити досвід зарубіжних країн у цій сфері, а саме, в законодавчому порядку: 1) передбачити виключне право роботодавця

встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку; 2) окреслити напрямки колективно-договірного регулювання дисципліни праці, наприклад можливість встановлення у колективному договорі заходів заохочення та переконання з забезпечення дисципліни праці, закріплення переліку працівників, винні дії яких поза робочим часом здатні нанести шкоду репутації роботодавця тощо; 3) передбачити, що заподіяння працівником шкоди особистим немайновим правам інших працівників або роботодавця є дисциплінарною провиною; 4) розширити перелік дисциплінарних стягнень та передбачити у ньому дисциплінарне відсторонення від роботи та дисциплінарний штраф.

Таким чином, вдосконалення законодавства про працю й дисципліну праці, як одного з важливих інститутів галузі трудового права України, є однією з нагальних потреб сьогодення. Особливе місце у цьому процесі належить систематизації нормативно-правових актів, що регулюють дисципліну праці та творче використання зарубіжного правового досвіду при розробці та прийнятті нових правових норм у цій сфері.

#### Література

1. Таль Л.С. Очерки промышленного права. // Таль Л.С.– М.: Типография Г. Лисснера и Д. Собко.– 1916.– 131 с.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование.– М.: Изд-во НОРМА, 2001.– 384 с.
3. Громан В.В. Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями. Свод законов Российской империи (серия историческое законодательство). Т.ХІ, ч.2. // Сост. В.В. Громан.– СПб., 1999.– 630 с.
4. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность // Государство и право.– 1999.– № 5.– С. 24-28.
5. Кодекс законов о труде УССР.– Харьков,

издание Народного комиссариата Юстиции, 1922.– 64 с.

6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР.– 1971.– № 50.– Ст. 375.

7. Закон України "Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України" від 22 лютого 2006 р. // Відомості Верховної Ради України.– 2006.– № 42.– Ст. 245.

8. Постанова Верховної Ради України "Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України" від 22 червня 2004 р. // Відомості Верховної Ради України.– 1992.– № 4.– Ст. 15.

9. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту" № 55 від 26 січня 1993 року // Офіційний вісник України.– 1993.– № 2.– Ст. 138.

10. Хуторян Н.М. Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности работник / Н. М. Хуторян // Праця і зарплата.– 2003.– № 24.– С. 6-7.

11. Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С.А. Шерегов // Трудовое право.– 2002.– № 1.– С. 39-47.

12. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов // И. Я. Киселев.– М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1998.– 263 с.

13. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій: Наказ Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 20 липня 1984 р. // Бюлетень Держкомпраці СРСР.– 1984.– № 11.– Ст. 28.

14. Погрібний О.О., Іншин. М.І. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар // за ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина.– К.: Правова єдність, 2008.– 456 с.

#### М.О. Мищук

Усовершенствование правового регулирования дисциплины труда в условиях кодификации трудового законодательства Украины.

В статье исследуются сущность и особенности трудовой дисциплины. Вносятся предложения в проект Трудового кодекса относительно способов усовершенствования и систематизации законодательства о трудовой дисциплины.

**M.O. Mishuk** Perfection the legal adjusting discipline of labour in the conditions of codification the labour legislation in Ukraine

The article analyzes essence and features the discipline of labour. Made suggestions to the project of the Labour code in relation to the ways of perfection and systematization the legislation of discipline of labour.