

## ДО ПИТАННЯ ПРО ІНСТИТУТ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

## ON THE INSTITUTE LABOR DISCIPLINE

Вапнярчук Н.М.,

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,  
провідний науковий співробітник  
Національної академії правових наук України*

Стаття присвячена дослідженню одного з основних інститутів трудового права – трудовій дисципліні. Проаналізовано нормативно-правові акти та погляди науковців стосовно цього питання. Зроблено висновок, що найважливішою умовою існування й розвитку будь-якого цивілізованого суспільства є дисципліна.

**Ключові слова:** трудова дисципліна, працівник, роботодавець, національне законодавство, зарубіжне законодавство.

Статья посвящена исследованию одного из основных институтов трудового права – трудовой дисциплине. Проанализированы нормативно-правовые акты и взгляды ученых по этому вопросу. Сделан вывод, что важнейшим условием существования и развития любого цивилизованного общества является дисциплина.

**Ключевые слова:** трудовая дисциплина, работник, работодатель, национальное законодательство, зарубежное законодательство.

The article investigates one of the major institutions of labor law – labor discipline. Analysis of regulations and the views of scholars on this issue. It was concluded that the most important condition for the existence and development of any civilized society is discipline.

**Key words:** labor discipline, employee, employer, national law, foreign law.

Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права, яка поряд з іншими перебуває на стадії реформування. На сучасному етапі, у період інтенсивної підготовки України до вступу в Європейський Союз, окрім внутрішніх факторів, необхідно враховувати вплив зовнішніх обставин у вигляді глобалізації економіки та уніфікації трудового законодавства.

Початок будівництва в Україні ринкової економіки зумовив обрання нового підходу до правового регулювання відносин у сфері праці, зокрема регулювання інституту трудової дисципліни. Зміни у підході до вирішення питань дисципліни праці спричинили необхідність переглянути існуючі правові способи її забезпечення та встановити їх відповідність теперішній економічній і політичній ситуації в країні. Тому дослідження особливостей інституту трудової дисципліни надасть змогу скористатися досвідом минулого та зробити певні висновки на майбутнє.

Трудова дисципліна є одним із провідних правових інститутів у галузі трудового права України. Але, як і решта правових інститутів, вона й досі є значною мірою продуктом старої соціалістичної системи. І в умовах становлення ринкових відносин окремі норми права даного інституту не завжди можуть забезпечити належний режим правового регулювання. Не мають реального ґрунту окремі прогнози про те, що в майбутньому існування такого правового інституту може виявитися взагалі зайвим. Практика зарубіжних країн з ринковою економікою показує, що трудова дисципліна як самостійний інститут там існує й розвивається. Але вона докорінно відрізняється від тієї, що існує у нас, адже поки що в трудовому праві України переважають централізовані засади встановлення умов праці.

Основною метою функціонування правового інституту трудової дисципліни на сучасному етапі утвердження й подальшого розвитку в Україні ринкових відносин необхідно вважати забезпечення кожному працівникові можливості реалізації права на працю, адже впевненість працівника не тільки у своїй особистій, а й у дисципліні всього трудового колективу плідно впливає на його активність та ініціативність, на підвищення якості трудової діяльності суб'єктів трудових правовідносин.

Дисципліна у перекладі з латини (*disciplina*) означає суворий порядок, організацію. Вона виявляється у ретельному дотриманні соціальних принципів і норм поведінки, у звичці до порядку, додержанні законів, а також у підпорядкуванні власного інтересу інтересам організації [1, с. 257]. Новий тлумачний словник української мови, який уклали А.М. Сліпушко й В.В. Яременко, термін «дисципліна» визначає як (а) твердо встановлений порядок, додержання якого є обов'язковим для всіх членів даного колективу; (б) витриманість, звичку до суворого порядку [2, с. 758]. У політологічному енциклопедичному словнику «дисципліна» розглядається як певний стиль поведінки людей, який відповідає нормам права й моралі, що склалися в суспільстві, або вимогам певної організації. Завдяки їй поведінка індивідів набуває упорядкованого характеру, що забезпечує колективну діяльність і функціонування соціальної й політичної організації [3, с. 160].

Дисципліні притаманні свої суттєві ознаки. Так, М.І. Іншин ними визнає: а) наявність об'єктивного характеру, що виникає як потреба впорядкування спільної діяльності учасників суспільних відносин; б) її прояв як у системі встановлених правових приписів, так і у фактичному їх виконанні цими учасни-

ками; в) установлений нормами права порядок взаємовідносин учасників правовідносин у будь-якому інституційно-організаційному утворенні. Досліджувану ж категорію вчений формулює як установлений нормами права порядок взаємовідносин учасників суспільних відносин, що визначає процедурні елементи реалізації останніми своїх прав, виконання обов'язків у процесі трудової діяльності в тій чи іншій сфері суспільного виробництва [4, с. 357].

Отже, основоположним пунктом дисципліни є порядок, тобто сукупність правил поведінки, додержання яких вимагається від індивіда.

Поряд з дисципліною державною, виконавською й виробничою одним з головних її різновидів є дисципліна трудова. З погляду В.І. Нікітінського, дисципліна праці – це порядок, необхідний під час будь-якої спільної роботи [5, с. 37]. На думку В.І. Прокопенка, трудова дисципліна є установленим нормами права порядком взаємовідносин учасників трудового процесу, який визначає точне виконання ними своїх трудових функцій [6, с. 403]. Словосполучення «установленим нормами права порядком» вважаємо не зовсім вірним, оскільки в кожному колективі можуть установлюватися й внутрішні правила розпорядку, яких працівники мають неухильно додержуватися разом з зовнішніми стандартами професійної діяльності, регламентованими законодавством.

Вчені Г.І. Чанишева й Н.Б. Болотіна досліджують дану категорію як «сукупність норм права, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, установлюють трудові обов'язки працівників і власників або уповноважених ними органів, що визначають заходи заохочення за успіхи в праці і відповідальність за невиконання цих обов'язків» [7, с. 301]. С.І. Кожушко пропонує дану категорію розглядати в таких аспектах: (а) як фактичну поведінку учасників трудового процесу; (б) як принцип трудового права; (в) як елемент трудових правовідносин; (г) як інститут трудового права. На думку автора, дисципліна праці, по-перше, відображає фактичну поведінку працюючих і є «точним і беззаперечним дотриманням установлених трудовим законодавством правил поведінки суб'єктів трудових відносин». По-друге, «як один з основних принципів правового регулювання праці дисципліна відображає у стислій формі суть чинного трудового законодавства у сфері встановлення порядку в процесі трудової діяльності, забезпечення виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин». По-третє, трудова дисципліна є обов'язковим елементом трудових правовідносин, що узгоджує двосторонній юридичний зв'язок працівника з роботодавцем [8, с. 54].

На підставі викладеного бачимо, що дана категорія розглядається в чотирьох аспектах: (а) як інститут трудового права; (б) як принцип трудового права; (в) як елемент трудових правовідносин; (г) як фактична поведінка.

Дисципліна праці як інститут трудового права 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 виступає як елемент трудових правовідносин, який полягає в обов'язку працівника підкорятися дисципліні праці даного виробництва, його внутрішньому трудовому розпорядку. Трудова дисципліна як фактична поведінка – це стан та рівень дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації [9, с. 564, 564].

Кодекс законів про працю України інституту трудової дисципліни відводить цілу главу, в якій передбачено, що працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139) [10]. При цьому власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно додержуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141).

У Кодексі цього інституту трудового права присвячено цілу главу, але в ньому бракує легальної дефініції поняття «трудова дисципліна», як не містить її і проект Трудового кодексу України [11]. Хоча визначення даного поняття ми зустрічаємо в інших законодавчих актах. Так, відповідно до п. 2 Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств [12] дисципліна праці на роботах у шкідливих і небезпечних підземних умовах полягає в додержанні всіма працівниками вимог законодавства про охорону праці, нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, до царини управління яких належать гірничі підприємства, наказів і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу, приписів спеціально уповноважених органів державного нагляду, а також цього Положення.

На противагу законодавству вітчизняному, трудове законодавство деяких зарубіжних країн містить тлумачення поняття «трудова дисципліна». Так, у ст. 1 ТК Республіки Казахстан [13] поняття «трудова дисципліна» трактується як належне виконання роботодавцем і працівниками зобов'язань, закріплених у нормативно-правових актах Республіки Казахстан, а також в угодах, трудових і колективних договорах, актах роботодавця й установчих документах. За ст. 218 ТК Республіки Вірменія [14] воно становить собою обов'язкове для всіх трудівників підпорядкування правилам поведінки, що встановлюються трудовим законодавством, іншими нормативними правовими актами, які містять норми трудового права, колектив-

ним і трудовим договорами, внутрішніми правовими актами роботодавця. Згідно зі ст. 189 ТК Російської Федерації [15] дисципліна праці – це обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, закріпленим у цьому Кодексі, в інших федеральних законах, у колективному і трудових договорах, угодах, у локальних нормативних актах.

Підсумовуючи наведені трактування досліджуваного поняття, з нашого погляду, під трудовою дисципліною слід розуміти добросовісне й обов'язкове виконання всіма працівниками своїх трудових обов'язків, установлених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, трудовим договором, а також своєчасне виконання наказів і розпоряджень роботодавця.

До основних ознак, що характеризують трудову дисципліну слід віднести:

- сумлінну працю;
- своєчасне й точне виконання наказів і розпоряджень роботодавця;
- підвищення продуктивності праці;
- поліпшення якості продукції;
- дотримання технологічної дисципліни;
- додержання вимог охорони праці;
- забезпечення збереженості майна роботодавця.

Не менш важливим аспектом трудової дисципліни, що знаходить законодавче закріплення в КЗпП, є її забезпечення, під яким законодавець розуміє створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідоме ставлення до праці, методи переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю, для чого в трудових колективах передбачене формування відповідної обстановки нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, із застосуванням у необхідних випадках заходів дисциплінарного й громадського впливу. При цьому важливу роль відіграє трудовий розпорядок, що визначається внутрішніми правилами, затверджуваними трудовими колективами на основі типових правил, а в деяких галузях – статутів і положень про дисципліну.

Отже, трудова дисципліна повинна забезпечуватися шляхом:

- а) створення необхідних соціально-економічних і організаційно-технічних умов для нормальної індивідуальної та колективної трудової діяльності;
- б) свідомого відношення працівників до праці;
- в) заохочення за сумлінну працю;
- г) застосування дисциплінарних стягнень за вчинення працівниками дисциплінарних проступків.

Так, приходимо до висновку, що найважливішою умовою існування й розвитку будь-якого цивілізованого суспільства є дисципліна. При цьому трудова дисципліна спрямована на забезпечення єдності дій працівників трудового колективу, вона виступає необхідною умовою їх спільної праці.

На сьогоднішній день зростання значення інституту трудової дисципліни зумовлено дією наступних чинників:

– ускладнення виробничих зв'язків на підприємствах, у галузях, в економіці в цілому під впливом науково-технічного прогресу, що вимагає підвищеної чіткості й точності в організації взаємодії всіх виробничих ланок;

– різке зростання ціни одиниці робочого часу, який може втрачатися внаслідок порушення трудової дисципліни, у зв'язку із залученням у виробничий процес величезної кількості високопродуктивних і дорогих знарядь праці;

– складність управління крупними комплексними виробничими, господарськими й соціальними системами, значна ціна можливих помилок і прорахунків, отже, потреба запобігати їм, забезпечення підконтрольності людині технічних, природних і соціальних процесів, що висуває на перший план у структурі професійних вимог свідому дисципліну праці, яка ґрунтується на широкому соціальному світогляді й високому інтелекті працівників;

– принципів зміни в системі господарського управління з переходом до ринкових відносин, що особливо гостро висуває вимоги відповідальності кожного трудівника за кінцеві результати своєї праці, її високу якість і абсолютну надійність.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ануфрієв М.І. Вищий заклад освіти МВС України : наук.-практ. посіб. / М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, О.Н. Ярмиш. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 369 с.
2. Новий тлумачний словник української мови [2-ге вид., виправ. ; у 3-х т.] / уклад.: В.В. Яременко, А.М. Сліпушко. – Т. 1 : А-К. – К. : Аконіт, 2008. – 926 с.
3. Політологічний енциклопедичний словник [2-ге вид., доп. і перероб.] / упоряд. В.П. Горбатенко ; за ред. Ю.С. Шемшученка, В.Д. Бабкіна, В.П. Горбатенка. – К. : Генеза, 2004. – 736 с.
4. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / М.І. Іншин / Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2005. – 452 с.
5. Никитинский В.И. Азбука трудового права : моногр. / В.И. Никитинский. – М. : Знание, 1981. – 235 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України : підруч. / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
7. Трудовое право Украины : учебник / под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. – Харьков : Одиссей, 1999. – 480 с.
8. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.І. Кожушко. – Х., 2006. – 182 с.
9. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. [5-те вид., перероб. і доп. ] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2012. – 800 с.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
11. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.
12. Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств : пост. КМ України від 13.03.2002 р., № 294 // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 12. – Ст. 567.

13. Трудовой кодекс Республики Казахстан : Закон Респ. Казахстан от 15.05.2007 г., № 251-III ЗРК // Ведом. Парламента Респ. Казахстан. – 2007. – № 9(2490). – Ст. 65.

14. Трудовой кодекс Республики Армения : Закон Респ. Армения от 09.11.2004 г., № НО-124 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=8660](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660).

15. Комментарий к Трудовому кодексу РФ [4-е изд., испр., доп. и перераб.] / отв. ред. Ю.П. Орловский. – М. : КОНТРАКТ ; ИНФРА М, 2010. – 1500 с.