ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ ЯК ПРАВОВОГО ІНСТИТУТУ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

МЕЛЬНИЧУК Роман Васильович - кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін ПВНЗ«Європейський університет»
https://orcid.org/0009-0006-0095-5650
УДК 349.2
DOI: https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2025.2.67

Стаття присвячена уточненню сутнісного змісту дисципліни праці як правового інституту сучасного трудового права України. Відзначається, що під час опрацювання наукових джерел, у яких окреслюються визначення поняття дисципліни праці як інституту трудового права, простежується певна номінальна схожість визначень такого поняття. Разом із тим більш уважний аналіз показує, що сучасна доктрина трудового права не обмежується одним уніфікованим трактуванням сутнісного змісту дисципліни праці як інституту трудового права, а містить кілька базових підходів до розуміння дисципліни праці як інституту відповідної галузі права. До основних таких підходів віднесено поведінково-регулятивний, нормативно-забезпечувальний, функціонально-інструментальний та режимно-системний. Окрема увага звертається на те, що дисципліна праці як правовий інститут трудового права не зводиться ні до «інструмента», ні до «механізму», ні до «режиму». З урахуванням природи правового інституту вона постає як системно пов'язаний комплекс правових норм і принципів, на основі яких формується та функціонує трудо-правовий режим дисципліни праці, а вже в його межах вибудовуються правові механізми регулювання, планування й організації, а також забезпечення та відновлення дисципліни праці. Звідси випливає, що дисципліна праці як правовий інститут трудового права є об'єктивно зумовленим і внутрішньо впорядкованим комплексом норм, який виконує щонайменше три взаємопов'язані функції: по-перше, окреслює межі належної та допустимої поведінки працівника під час виконання трудових обов'язків і у зв'язку з їх виконанням. По-друге, він закріплює взаємні права й обов'язки сторін трудових правовідносин (а у передбачених випадках – також третіх осіб), що виникають у ситуаціях додержання або порушення дисципліни праці. По-третє, він визначає форми, способи й засоби позитивного або негативного впливу на працівників, спрямовані на підтримання правового та організаційного (службового, корпоративного, виробничого чи іншого) порядку на підприємстві (в установі, організації) і на запобігання порушенням дисципліни праці, які становлять загрозу такому порядку. У висновках до статті вказується, що дисципліна праці як інститут трудового права має об'єктивний характер і як складова галузевої системи існує незалежно від волі сторін конкретних правовідносин, що за своєю природою є комплексом норм законодавства про працю, реалізація яких у практиці створює передумови для належної організації спільної праці, консолідації зусиль працівників і їх раціональної координації, спрямованої на досягнення визначених соціальних та економічних цілей.

Ключові слова: гарантії, дисципліна праці, законність, інститут права, правопорядок, трудове право, трудові обов'язки, трудові права.

Постановка питання

Дослідження «дисципліни праці» (або «трудової дисципліни», що в теорії трудово-

го права [див., напр.: 1, с. 510-511] розглядається як синонім відповідного поняття) як у цілому, так і через призму її міжгалузевих та інституційних проявів (зокрема, дисципліни праці в правоохоронних органах, дисципліни праці у системі правосуддя, дисципліни праці на об'єктах критичної інфраструктури тощо) зазвичай ґрунтується на певних вихідних положеннях, а саме: по-перше, розкриття її сутнісного змісту визначається доктринальними підходами, сформульованими у межах вітчизняної теорії права, а також трудового права [2, с. 128]. По-друге, дисципліна праці й надалі визнається складним і багатогранним соціальним феноменом [3, с. 315] та особливою суспільно-громадською юридичною категорією, яка становить предмет інтересу як учених-юристів, так і психологів, соціологів, економістів та представників інших наук [4, с. 53]. Тобто, дисципліна праці залишається актуальним теоретико-практичним питанням і зберігатиме таку актуальність у перспективі подальшого розвитку, виступаючи особливим інститутом трудового права України, що досі розвивається.

Науковий інтерес до такого правового інституту трудового права є закономірним, оскільки додержання встановлених на підприємстві (в організації, установі) правил внутрішнього трудового розпорядку становить необхідну передумову результативності виробничого процесу, а в контексті діяльності органів публічної служби – умову належного функціонування держави та місцевого самоврядування. При цьому особливого значення це питання набуває в умовах дії воєнного стану, адже саме у такий період буття держави та суспільства дисципліна праці виходить за межі переважно локального впливу на режим забезпечення ефективної організації роботи окремого підприємства (установи, організації) й перетворюється на чинник, без якого практично неможливі стабільне функціонування основних державних інститутів, підтримання сталості правопорядку та належне виконання завдань національної безпеки і оборони. Виходячи із цього, є підстави констатувати потребу в уточненні сутнісного змісту дисципліни праці як особливого інституту сучасного трудового права України.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання

Критичний аналіз наявної наукової літератури дозволяє дійти висновку, що вітчизняними ученими (серед яких Н.М. Вапнярчук [5], Л.С. Єрмоленко-Князєва [6], В.В. Жернаков [7], С.І. Кожушко [4], І.В. Марченко [8], А.А. Неселевська [2], А.О. Падалка [9], П.Д. Пилипенко [10], С.М. Прилипко [1], І.В. Синицька [3] та ін.) вже тривалий час розкривається сутнісний зміст дисципліни праці як особливого правового інституту трудового права. Разом із тим наявність різноманітних, нерідко відмінних підходів до пояснення змісту цього соціально-правового феномена об'єктивно зумовлює потребу в їх ретельному аналізі, упорядкуванні та узагальненні, що, своєю чергою, створює теоретичну основу для формування комплексного розуміння дисципліни праці як інституту сучасного трудового права, який в подальшому може застосовуватись при дослідженні спеціальних виразів такого феномена (приміром, при дослідженні дисципліни праці в Національній поліції України).

Отже, **метою** статті є уточнення сутнісного змісту дисципліни праці як правового інституту сучасного трудового права України. Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі *завдання*: 1) на підставі критичного аналізу наявної наукової та навчальної літератури визначити основні підходи до тлумачення дисципліни праці як інституту трудового права; 2) окреслити характерні особливості та закономірності відповідних інтерпретаційних підходів; 3) в узагальненому вигляді сформулювати сутнісний зміст дисципліни праці як правового інституту сучасного трудового права України.

Виклад основного матеріалу

Розглядаючи наявні у науковій літературі підходи до тлумачення сутності дисципліни праці насамперед слід зауважити, що провідний вітчизняний учений С.І. Кожушко наголошував, що такий соціальний феномен як дисципліна праці повинна розумітись в якості правової категорії, яку можна розглядати з чотирьох взаємопов'язаних позицій, а саме таких: по-перше, як один з основних прин-

ципів трудового права; по-друге, як елемент трудових правовідносин; по-третє, як інститут трудового права; по-четверте, як фактичну поведінку учасників трудового процесу [4, с. 54]. Уважно аналізуючи викладене, підкреслимо, що, хоча на перший погляд може здатися, що у зазначеному підході закладено певне внутрішнє протиріччя, відзначимо, що при більш уважному осмисленні позиції науковця можна зрозуміти складну, але логічно допустиму (логічно несуперечливу) багатоаспектність зазначеного соціального феномена, який в практичній дійсності може виражатись на декількох рівнях, серед яких особливого доктринального значення набуває насамперед рівень складової частини системи трудового права.

Розглядаючи дисципліну праці в контексті такого рівня складової частини системи сучасного трудового права як правовий інститут, зазначимо, що на сьогодні цей соціальний феномен розгадається в якості окремого інституту цієї відносно самостійної частини правової системи України переважною більшістю вітчизняних юристів-трудовиків [див., напр.: 1, с. 510; 5; 7, с. 325; 8, с. 217; 9, с. 21, 24]. При цьому методологічне значення такого підходу насамперед обумовлено значимістю інститутів трудового права, під якими у теорії пропонується розуміти «об'єктивно утворені структурні компоненти, покликані в рамках предмета даної галузі права регулювати з необхідною деталізацією окремий вид суспільно-трудових відносин або окремий елемент (сторону) складних трудових правовідносин» [4, с. 60]. При цьому слід зауважити, що за спостереженнями І.В. Марченко, дисципліною праці як сучасним інститутом трудового права змістовно охоплюється система таких базових категорій, як «дисципліна», «службова дисципліна», «дисциплінарний проступок», «дисциплінарні стягнення», «заохочення» тощо [8, с. 217].

Між тим, аналізуючи наявну наукову літературу, в якій окреслюється такий підхід до тлумачення сутності дисципліни праці, можемо помітити, що в цілому учені та науковці практично погоджуються із тим, що цей вид дисципліни постає в якості системно поєднаної сукупності (або ж комплексу) правових норм, цілісно спрямованих на упорядкування внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві (в установі, організації), а також на забезпечення належного виконання суб'єктами трудових відносин покладених на них обов'язків й реагування на відхилення від означених вимог. Утім, попри наявність множини тотожних визначень дисципліни праці як інституту трудового права, слід вказати на те, що критичний аналіз відповідних визначень дає підстави стверджувати, що на сьогодні такі дефініції насправді характеризуються певними особливими підходами. Наприклад, *поведінково-регулятивний підхід* ми можемо виявити під час аналізу визначення дисципліни праці як інституту трудового права, яке пропонує І.В. Марченко. Зокрема, науковець наголошує на тому, що дисципліною праці в такому контексті постає як сукупність правових норм, спрямованих на врегулювання внутрішнього трудового розпорядку та на забезпечення належного виконання суб'єктами трудових відносин їхніх обов'язків [8, с. 217]. Критичний аналіз такого підходу дозволяє дійти висновку, що в рамках такої інтерпретації сутності дисципліни відображається насамперед виконавська сторона її природи, адже дисципліна праці в цілому зводиться до нормативної моделі, створення і дія якої у практичній дійсності повсякчас забезпечує належне виконання трудових обов'язків, і без якої, як видається, існують (виникають, посилюються) ризики того, що трудові обов'язки працівником або не будуть виконані, або не будуть виконані ним належним чином. Отже, можемо припустити, що викладений підхід за своєю сутністю зближує інститут дисципліни праці з спорідненим йому інститутом дисциплінарної відповідальності, хоча й в дійсності зосереджується не на дисциплінарній санкції як такій, а на результаті виконання трудового обов'язку. Тобто, дисципліна праці в такому контексті практично являє собою правовий інститут трудового права, який об'єктивується у нормативно-правовій моделі впливу на суб'єктів трудового права (звісно, перш за все на працівника) для досягнення дисципліни як гарантованості дотримання регламентованої поведінки при виконанні трудових обов'язків працівника.

Особливого значення в контексті, який нами розглядається, набуває й *нормативно-за-*

безпечувальний підхід до визначення дисципліни праці (як інституту), який простежується в наукових напрацюваннях С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка. Зокрема, провідними юристами-трудовиками вказується, що зазначене поняття слід розкривати як сукупність правових норм, яка, по-перше, врегульовує внутрішній трудовий розпорядок, по-друге, окреслює трудові обов'язки сторін трудового договору, а по-третє, закріплює способи та засоби, спрямовані на забезпечення належного виконання таких обов'язків [1, с. 510]. Тобто, С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко звертають увагу насамперед на такі особливості дисципліни праці (як інституту) як те, що вона, будучи об'єктивно сформованим компонентом відповідної галузі права, встановлює певне коло обов'язків, а також передбачає конкретні методи їх забезпечення, за рахунок чого досягається «реальність» дисципліни праці. Отже, як убачається, у цьому сенсі дисципліна праці є невід'ємним складовим елементом сучасного трудового права, який:

1) складається з двох пов'язаних між собою частин: по-перше, нормативної частини, якою передбачено обов'язки та, власне, внутрішній трудовий розпорядок; по-друге, інструментальної частини, якою охоплюються певні методи забезпечення правил відповідного розпорядку, а відповідно й виконання обов'язків працівника;

2) являє собою гарантію юридичної визначеності у сфері відносин щодо регламентації, планування, організації та забезпечення дисципліни праці на національному, місцевому та локальному рівнях, припускаючи при цьому існування норм, які: по-перше, первинно регламентують правила поведінки, яка окреслюється станом дисциплінованості та обумовлює досягнення довершеного стану режиму дисципліни праці на конкретному підприємстві (в організації, установі); по-друге, визначають правомірний вплив на досягнення мети цього правового інституту трудового права, а тобто забезпечення дисципліни праці (отже, норми, що визначають те, як мотивувати, стимулювати та як «наказувати» за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку).

При цьому, *функціонально-інструментальний підхід* до тлумачення сутності дисципліни праці (як інституту) простежується в позиції Л.С. Єрмоленко-Князєвої. Вітчизняна юрист-трудовик визначає трудову дисципліну як інститут трудового права через її нормативний склад і функціональне призначення, наголошуючи, що таким інститутом постає сукупність правових норм, які, по-перше, врегульовують внутрішній трудовий розпорядок, по-друге, закріплюють трудові обов'язки сторін трудового договору, а по-третє, встановлюють заходи заохочення та відповідальності, тобто формують механізм, спрямований на те, щоби забезпечити належне виконання цих обов'язків [6, с. 33]. Таким чином, учена фактично окреслює дисципліну праці (як інститут) в якості механізму забезпечення виконання обов'язків працівника, який в цілому складається з трьох складових елементів – обов'язків, заходів заохочення та заходів відповідальності. Тобто, в означеному підході дисципліна праці постає в якості динамічного інституту, який діє через систему стимулів і санкцій, а відтак – є частиною трудового права, який упорядковує правовідносини у сфері дії цієї галузі права в частині організації режиму дисципліни праці та забезпечення її дотримання.

Крім того, серед практично однотипних визначень сутності дисципліни праці як інституту трудового права вирізняється й *режимно-системний підхід* до інтерпретації сутності розглядуваного нами поняття. Так, приміром, П.Д. Пилипенко пропонує зазначене поняття розуміти крізь призму її нормативної структури, а також забезпечувальної функції, визначаючи її як сукупність норм, що закріплюють обов'язки сторін трудового договору, встановлюють режим їх виконання та правила внутрішнього трудового розпорядку, а також передбачають засоби заохочення й відповідальності, які в сукупності формують механізм забезпечення належного виконання цих зобов'язань [10, с. 346]. Як можемо переконатися, провідний юрист-трудовик при визначенні дисципліни праці (як інституту) вводить категорію «режиму виконання обов'язків» , тим самим інтерпретуючи дисципліну праці вже не просто як певну «сукупність норм» або ж «комплекс норм» (чи навіть як правовий механізм), а безпосередньо як спеціальний правовий режим трудо-

вого права, якому (подібно підходу Л.С. Єрмоленко-Князєвої [6, с. 33], котра фактично зводила дисципліну праці до правового механізму – до меншої за складністю у порівнянні з правовим режимом теоретичної юридичної конструкції) властиві такі елементи як: по-перше, обов'язки; по-друге, режим їх реалізації; по-третє, правовий та інституціонально-організаційний механізм впливу (заохочення і відповідальність).

Отже, як можемо переконатися, спільним для науковців у їх розумінні сутності дисципліни праці (як інституту) є те, що така дисципліна інтерпретується як певна сукупність (комплекс) норм, що стосуються: по-перше, обов'язків сторін трудових відносин (однак, перш за все працівника, як суб'єкта, на якого первинно поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку); по-друге, правил внутрішнього трудового розпорядку; по-третє, форм, способів (методів) і засобів впливу, спрямованих на досягнення мети цього правового інституту трудового права України. Поряд із тим, критичний аналіз різних інтерпретацій сутності дисципліни праці (як інституту) вказує й на те, що такий правовий інститут зводиться науковцями: по-перше, до інструменту виконання зобов'язань у сфері дисципліни праці; по-друге, до нормативної моделі забезпечення належної поведінки, яка визначається як дисциплінована поведінка; по-третє, до системи норм або ж безпосередньо до правового механізму забезпечення дисципліни праці; по-четверте, до правового режиму виконання обов'язків у відповідній сфері взаємодії суб'єктів трудового права. При цьому, слід наголосити й на тому, що в окреслених підходах дисципліна праці по своїй суті являє собою або похідне від трудових обов'язків явище, або самостійний правовий режим (чи правовий механізм), або інструмент впливу на поведінку через нормативно регламентовані засоби та способи впливу, які застосовуються в рамках відповідних форм трудо-правового впливу на працівника (в окремих випадках – й на особу, котра ще не уклала трудовий договір чи ще не допущена до виконання трудових обов'язків).

Разом з тим, слід підкреслити, що дисципліна праці як правовий інститут трудового права не є інструментом, механізмом або ж правовим режимом, а, беручи до уваги сутність інститутів трудового права, як таких, являє собою комплекс правових норм і принципів, на основі яких формується і діє трудо-правовий режим дисципліни праці, в рамках якого створюються правові механізми регулювання, планування, організації, забезпечення (відновлення) дисципліни праці.

Висновки

Підводячи підсумок викладеному, зазначимо, що дисципліна праці як інститут трудового права є об'єктивно зумовленим та системно впорядкованим комплексом норм, який: по-перше, визначає межі належної та допустимої поведінки працівника під час виконання трудових обов'язків і у зв'язку з їх виконанням; по-друге, закріплює взаємні права й обов'язки сторін трудових правовідносин (а у передбачених випадках і третіх осіб), що виникають у зв'язку з додержанням або порушенням дисципліни праці; по-третє, встановлює форми, способи і засоби позитивного або негативного впливу на працівників, спрямовані на забезпечення правового та організаційного (службового, корпоративного, виробничого чи іншого) порядків на підприємстві (в установі, організації) та на недопущення порушень дисципліни праці, які створюють загрозу цим порядкам. Крім того, в означеному контексті слід враховувати, що дисципліна праці як інститут трудового права в цілому, що об'єктивований (тобто існує) поза волею сторін правовідносин, як частина галузевої системи, являє собою комплекс норм законодавства про працю, реалізація яких сприяє формуванню в практичній діяльності умов, в яких можливо забезпечити ефективну організацію спільної праці, об'єднання зусиль працівників, а також раціональної координації таких зусиль працівників у досягненні поставлених перед ними соціальних і економічних цілей.

Література

1. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Харків: ФІНН, 2009. 728 с.

2. Неселевська А.А. Поняття й ознаки трудової дисципліни державних службовців:

науково-теоретичний аспект. *Jurnalul juridic national: teorie şi practică*. 2018. № 1-2. С. 126-130.

3. Синицька І.В. Визначення поняття «трудова дисципліна». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2009. Вип. 14. С. 309-316.

4. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 182 с.

5. Вапнярчук Н.М. До питання про інститут трудової дисципліни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. Вип. 24, Т. 2. С. 169-172.

6. Єрмоленко-Князєва Л.С. Взаємозв'язок дисциплінарної відповідальності з іншими видами юридичної відповідальності. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2017. № 26. С. 31-34.

7. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.

8. Марченко І.В. Сучасна наукова думка щодо визначення дисципліни праці. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 5-7 червня 2014 року). / за ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. Суми: СумДУ, 2014. С. 215-218.

9. Падалка А.О. Проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 418 с.

10. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. Київ: Ін Юре, 2004. 536 с.

THE CONTENT OF LABOUR DISCIPLINE AS A LEGAL INSTITUTION OF CONTEMPORARY UKRAINIAN LABOUR LAW

The article examines the essential content of labour discipline as a legal institution of contemporary Ukrainian labour law. A review of the literature reveals a nominal convergence in definitions, yet closer analysis shows that doctrine does not endorse a single, unified interpretation. Instead, several principal approaches can be distinguished: a behavioural-normative approach; a normative-enforcement approach; a functional-instrumental approach; and a regime-systemic approach. The article emphasises that labour discipline, as a legal institution, cannot be reduced to a mere 'tool', 'mechanism', or 'regime'. Consistent with the nature of a legal institution, labour discipline should be understood as a coherent body of legal norms and principles on the basis of which the labour-law regime of discipline is constituted and operates. Within that regime, the legal mechanisms for regulating, planning and organising, as well as for securing and restoring, labour discipline are constructed and applied. Accordingly, labour discipline, as a legal institution of labour law, is an objectively grounded and internally ordered body of norms that performs at least three interrelated functions: (a) it delineates the bounds of appropriate and permissible employee conduct in the performance of (and in connection with) their duties; (b) it establishes the reciprocal rights and obligations of the parties to the employment relationship (and, where prescribed, of third parties) arising from observance or breach of labour discipline; and (c) it defines the forms, methods and means of influence (both incentive and sanction) aimed at maintaining legal and organisational order (official, corporate, industrial or otherwise) within the enterprise, institution or organisation, and at preventing disciplinary violations that threaten that order. The article concludes that labour discipline, as an institution of labour law, has an objective character and (being a component of the branch system) exists independently of the parties' will in specific legal relations. A critical analysis of competing conceptions of labour discipline as a legal institution reveals a recurrent tendency among scholars to reduce it: (a) to an instrument for securing compliance with obligations in the sphere of labour discipline; (b) to a normative template of proper (i.e., disciplined) conduct; (c) to a corpus of rules or, more narrowly, to the legal mechanism that ensures labour discipline; and (iv) to a legal regime governing the performance of duties within the relevant domain of interaction between subjects of labour law. By its nature it is a coherent body of labour-law norms whose implementation in practice creates the preconditions for the proper organisation of collective work, the consolidation of workers' efforts, and their rational coordination towards defined social and economic objectives.

Keywords: *guarantees, institution of law, labour discipline, labour law, labour rights, legal order, legal order, legality.*