

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2024/2.128-3>

Сергій ВЕНЕДІКТОВ, д-р юрид. наук, проф.

ORCID ID: 0000-0002-0967-5085

e-mail: [sergii.venediktov@knu.ua](mailto:sergii.venediktov@knu.ua)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

**Вступ.** Значення дисципліни праці для трудового права зумовлене тим, що від належного її дотримання залежить не тільки подальша ефективність реалізації трудових правовідносин, а подекуди й безпека, здоров'я або навіть життя працівників та інших осіб. У свою чергу, передбачена Кодексом законів про працю України концепція забезпечення трудової дисципліни, незважаючи на поодинокі точкові зміни, продовжує залишатися в ньому фактично в незмінному вигляді з моменту ухвалення у 70-х роках минулого століття. Зазначене підкреслює актуальність дослідження наведених категорій, у тому числі з урахуванням міжнародного й зарубіжного досвіду.

**Методи.** У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний та інші методи пізнання. За допомогою діалектичного методу, зокрема, визначено особливості правового регулювання дисципліни праці в Україні. Порівняльно-правовий метод дозволив здійснити порівняльно-правове дослідження норм національного, зарубіжного та міжнародного законодавства. Формально-логічний метод використовувався для виявлення недоліків правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку, а також заходів дисциплінарного впливу на працівників.

**Результати.** Інститут трудової дисципліни в Україні знаходить своє вираження як на законодавчому, так і на локальному рівнях. Законодавство встановлює орієнтири для забезпечення трудової дисципліни й певною мірою обмежує дисциплінарну владу роботодавців. Водночас саме на локальному рівні реалізується виважене застосування заходів дисциплінарного впливу, усуваються умови, що сприяють порушенню працівниками трудової дисципліни, тощо. При цьому законодавчий і локальний рівні забезпечення дисципліни праці не можуть бути взаємозамінними, вони функціонують у гармонійному поєднанні.

**Висновки.** Чинне законодавство про працю не приділяє достатньої уваги правилам внутрішнього трудового розпорядку. У Кодексі законів про працю України не передбачено чітких норм, які б указували на обов'язковість або диспозитивність їх затвердження. У свою чергу, оскільки дисципліні праці більшою мірою притаманний колективний складник, то доречним вбачається передбачити в положеннях Кодексу обов'язкове затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку залежно від кількісного складу осіб, що становлять штат роботодавця. Крім того, закріплення лише двох видів стягнення не дозволяє належним чином забезпечити диференційоване застосування заходів дисциплінарного впливу. До розширеного переліку заходів дисциплінарного впливу запропоновано такі: попередження, догана, ошук, відсторонення від посади та звільнення.

**Ключові слова:** трудова дисципліна, трудові правовідносини, правила внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарне стягнення, дисциплінарна відповідальність, законодавство про працю.

### Вступ

Значення дисципліни праці для трудового права зумовлене тим фактом, що від належного її дотримання залежить не тільки подальша ефективність реалізації трудових правовідносин, а подекуди й безпека здоров'я або навіть життя працівників та інших осіб. У свою чергу, передбачена Кодексом законів про працю України (далі КЗП) концепція забезпечення трудової дисципліни, незважаючи на поодинокі точкові зміни, продовжує залишатися в ньому фактично в незмінному вигляді з моменту ухвалення у 70-х роках минулого століття. Особливо виразно це простежується на прикладі правил внутрішнього трудового розпорядку (далі ПВТР), а також дисциплінарних стягнень. Зазначене підкреслює актуальність дослідження наведених категорій, у тому числі з урахуванням міжнародного й зарубіжного досвіду. Метою цієї статті є з'ясування особливостей правового регулювання дисципліни праці, зважаючи на специфіку ПВТР і дисциплінарних стягнень, а також вироблення шляхів щодо його подальшого вдосконалення.

### Методи

У процесі підготовки статті застосовано діалектичний, порівняльно-правовий, формально-логічний та інші методи пізнання. За допомогою діалектичного методу, зокрема, визначено особливості правового регулювання дисципліни праці в Україні. Порівняльно-правовий метод дозволив здійснити порівняльно-правове дослідження норм національного, зарубіжного й міжнародного законодавства, що регулюють питання забезпечення трудової дисципліни. Формально-логічний метод використовувався для виявлення недоліків правового регулювання

правил внутрішнього трудового розпорядку, а також заходів дисциплінарного впливу, що застосовуються до окремих несумлінних працівників.

### Результати

Дисципліна праці не лише нерозривно пов'язана із сучасним трудовим правом, але й відіграла дуже важливу роль у його формуванні та розвитку. Наприклад, М. Бандерет слушно наголошує, що влада дисциплінарного характеру існувала завжди. На думку вченого, її можна простежити щонайменше із часів римського суспільства, коли *pater familias* мав владу над життям і смертю членів свого *domus*. Згодом ця традиція була продовжена у вигляді влади феодала над кріпаком, майстра над підмайстром у гільдії або власника млина у XVIII ст. над своїми робітниками. Однак із розвитком демократії і загальним визнанням принципів рівності та свободи дисциплінарні повноваження роботодавця перестали ототожнюватися з природною рисою суворо ієрархічного суспільства. Хоча вони й збереглися, оскільки вважалися необхідними, для них потрібно було створити правову основу, а працівникам – забезпечити захист від зловживань при здійсненні цих повноважень (Banderet, 1986).

Варто зазначити, що промислова революція, бурхливий розвиток якої припав на XIX ст., підняла на зовсім інший рівень вимоги не тільки до виробничих процесів, а й до регулювання поведінки осіб, які до таких процесів були залучені. У цей період підтримання належного порядку на виробництві було виключною прерогативою роботодавців, які реалізовували свою дисциплінарну владу самостійно, фактично без будь-якого втручання з боку держави. Для останньої насамперед було важливо,

© Венедіктов Сергій, 2024

щоб такі дії роботодавців не суперечили її інтересам, а також потребам тогочасного суспільства. Такий авторитаризм роботодавців у забезпеченні трудової дисципліни на практиці призводив до численних зловживань, що, безсумнівно, негативно позначалося на становищі працівників. Наведена практика проіснувала майже до початку ХХ століття і поступово почала змінюватися на краще із запровадженням на державному рівні перших уніфікованих підходів до забезпечення трудової дисципліни, спрямованих, серед іншого, на встановлення правових обмежень дисциплінарної влади роботодавців.

У сучасних умовах дисципліна праці в нашій державі регламентована передусім у нормах КЗпП, який приділяє цій категорії окрему главу Х під назвою "Трудова дисципліна" (Кодекс законів про працю України, 1971). Саме в положеннях наведеної глави КЗпП розглядаються ПВТР, обов'язки працівників щодо дотримання трудової дисципліни, заохочення за успіхи в роботі, види й порядок застосування дисциплінарних стягнень тощо. Слід також зазначити, що особливості забезпечення трудової дисципліни окремих категорій працівників деталізуються на рівні спеціальних підзаконних нормативно-правових актів. Як приклад у цьому випадку можна навести "Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту", затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 № 55 (Положення про дисципліну ..., 1993), а також "Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України", затверджені наказом Міністра освіти України від 20.12.1993 № 455 (Типові правила ..., 1993).

Незважаючи на вагомую роль, яку дисципліна праці відіграє у трудовому праві, наведена категорія не отримала детальної регламентації на рівні міжнародних трудових стандартів. Зокрема, Міжнародною організацією праці (далі МОП) не було ухвалено окремого спеціального акта, який би врегулював виключно питання трудової дисципліни. У свою чергу, в окремих конвенціях і рекомендаціях МОП усе ж таки можна зустріти норми, присвячені дисципліні праці. Як приклад слід навести положення обов'язкових для нашої держави конвенцій МОП № 81, 105, 155 та 158. Наприклад, відповідно до ст. 15 Конвенції про інспекцію праці у промисловості й торгівлі від 1947 року (№ 81) інспекторам праці ставиться за обов'язок, у тому числі й під загрозою дисциплінарних заходів, не розголошувати виробничі або комерційні таємниці чи виробничі процеси, з якими вони могли ознайомитися під час виконання своїх обов'язків (Про інспекцію праці ..., 1947). Стаття 1 Конвенції про скасування примусової праці від 1957 року (№ 105) наголошує, що примусова або обов'язкова праця не може виступати засобом підтримання трудової дисципліни (Про скасування примусової праці ..., 1957). Згідно зі ст. 5 Конвенції про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище від 1981 року (№ 155) працівники та їхні представники мають бути захищені від дисциплінарних заходів унаслідок здійснення ними дій, спрямованих на захист прав у сфері безпеки й гігієни праці та виробничого середовища. Крім того, положення ст. 13 цієї конвенції закріплюють норму, що працівника, який залишив роботу ситуацію, яку він мав достатні підстави вважати такою, що становить безпосередню і серйозну небезпеку для його життя або здоров'я, не має бути піддано дисциплінарному стягненню (Про безпеку й гігієну праці ..., 1981). Важливою для забезпечення дисципліни праці слід назвати Конвенцію про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158), адже вона, зокрема, торкається питань, пов'язаних із

розірванням трудового договору у зв'язку з порушенням працівником трудової дисципліни (Про припинення трудових правовідносин ..., 1982). Окремо серед актів МОП можна виділити Рекомендацію про трудові правовідносини від 2006 року (№ 198), яка поміж індикаторів існування трудових правовідносин виділяє й дисциплінарний складник: виконання роботи особисто та відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони, інтеграцію в організаційну структуру підприємства, виконання роботи відповідно до певного графіка та ін. (Про трудові правовідносини ..., 2006).

Загалом у сучасній науці трудового права переважають дві теорії щодо забезпечення трудової дисципліни – інституційна й договірна. За інституційною теорією дисциплінарні повноваження роботодавця випливають із самого факту, що він є головою підприємства та ієрархічно організованої спільноти інтересів, за яку бере на себе відповідальність. Таким чином, він має право видавати нормативні акти, керувати операціями та здійснювати дисциплінарний контроль. Договірна теорія, зі свого боку, вважає, що дисциплінарні повноваження роботодавця випливають виключно з трудового договору, який ставить працівника у становище підпорядкування і, відповідно, наділяє роботодавця необхідними повноваженнями для забезпечення виконання дорученої йому роботи. Різниця на практиці між цими двома теоріями полягає в тому, що, згідно з договірною теорією, роботодавець повинен мати правову підставу для будь-якого дисциплінарного стягнення, тоді як, згідно з інституційною теорією, він вільний накладати будь-яке стягнення, яке не є прямо забороненим (Banderet, 1986). Стверджувати, яка з наведених теорій є більш прийнятною, доволі складно, адже вони формувалися і застосовуються нині в доволі різних правових системах країн, які вирізняються своєю унікальністю та розвитком під впливом подекуди неоднорідних соціальних, економічних, історичних і політичних чинників. Проте, у будь-якому випадку, обидві теорії звертають увагу на важливість дотримання працівниками певного правового порядку поведінки в процесі реалізації трудових правовідносин, що забезпечується усвідомленим і точним виконанням ними своїх трудових функцій. У трудовому праві України цей порядок виражається в нормах, які встановлюють внутрішній трудовий розпорядок, трудовий режим, правила поведінки працівників та її оцінювання в безпосередньому процесі праці, стимулювання дисциплінованої праці й трудових досягнень, а також заходи впливу на порушників трудової дисципліни.

Звертаючись безпосередньо до положень КЗпП, присвячених дисципліні праці, варто звернути увагу на їхню відносну застарілість. Це досить помітно простежується на прикладі глави Х "Трудова дисципліна", до якої було внесено доволі помірну кількість правок, незважаючи на те, що КЗпП діє вже понад 50 років. Певною мірою цю обставину можна віднести до суттєвого недоліку вітчизняного трудового права, оскільки положення КЗпП про дисципліну праці розроблялися під впливом соціальних, економічних і навіть ідеологічних чинників, які істотно відрізняються від сучасних, а тому вже не можуть повністю відповідати поточним вимогам, що ставляться до реалізації трудових правовідносин. Наприклад, прогул у часи запровадження КЗпП, окрім морального складника, передбачав ще й несприятливі для працівника правові та економічні наслідки – невиклату винагороди за підсумками роботи за рік, позбавлення за новим місцем роботи протягом шести місяців права на допомогу з тимчасової непрацездатності, виплату премії протягом

шести місяців у половинному розмірі тощо. Проте в сучасних трудових відносинах прогул уже не створює таких наслідків, а його використання в умовах дедалі зростаючого застосування віддаленої роботи потребує суттєвого переосмислення. У свою чергу, ті незначні правки до КЗпП, що стосуються питань забезпечення трудової дисципліни, не тільки не змінили ситуацію на краще, а й сприяли збільшенню кількості недоліків у правовому регулюванні наведеної категорії. Це доволі виразно простежується на прикладі ПВТР, а також у заходах дисциплінарного впливу, що можуть застосовуватися до окремих несумлінних працівників.

Як уже зазначалося, дисципліна праці характеризується наявністю відповідного порядку (сукупності правил поведінки, дотримання яких вимагають від особи), а також підпорядкуванням цьому порядку. У свою чергу, законодавство у визначенні такого порядку не слід розглядати як єдине джерело дисциплінарного права. Тут доречно звернутися до положень КЗпП, які відносять забезпечення трудової дисципліни на рівні роботодавця в тому числі й до завдань ПВТР. Зокрема, ч. 1 ст. 142 КЗпП наголошує, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається ПВТР, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил (Кодекс законів про працю України, 1971). КЗпП не надає визначення ПВТР. Водночас цю категорію слід розуміти як локальний нормативний акт, що врегульовує питання організації праці на рівні роботодавця, зокрема: установлює порядок використання робочого часу; розкриває процедуру прийняття та звільнення працівників; визначає основні обов'язки працівників; регулює умови перебування та поведінки на території роботодавця; визначає правила поводження з колегами та іншими особами; закріплює види й підстави стимулювання ефективної трудової діяльності; надає покроковий механізм реалізації дисциплінарних процедур і розгляду скарг працівників тощо.

Слід зазначити, що в законодавстві України не передбачені чіткі норми, які б указували на імперативність затвердження ПВТР. Наприклад, уже згадана ч. 1 ст. 142 КЗпП лише звертає увагу на застосування цих правил, але не наголошує, що вони мають бути обов'язково прийняті. Водночас зміст інших положень Кодексу, з огляду на їхній неоднозначний характер, узагалі допускає можливість відступу від практики використання ПВТР. Так, ст. 29 КЗпП установлює, що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний поінформувати працівника про ПВТР або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу й відпочинку, а також про положення колективного договору (Кодекс законів про працю України, 1971). Наведене формулювання дозволяє дійти висновку, що ПВТР можуть бути замінені іншим документом, який містить умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку. Ще одним прикладом доречно навести зміни, що були внесені до КЗпП наприкінці березня 2020 року Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)". Положеннями цього Закону норму ч. 1 ст. 21 КЗпП, що містить визначення трудового договору, було викладено в редакції, з якої було виключено слова "з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку" (Про внесення змін до деяких законодавчих актів ...,

2020). Також допускає можливість не затверджувати ПВТР і ч. 5 ст. 49<sup>б</sup> КЗпП, яка наголошує, що вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, у тому числі щодо режиму робочого часу й часу відпочинку, відпусток, а також інших документів із питань, що врегульовані трудовим договором, не поширюються на роботодавців, які застосовують спрощений режим регулювання трудових відносин (Кодекс законів про працю України, 1971).

Аналізуючи проблематику ПВТР, слід зазначити, що прийняття таких правил роботодавцем не завжди може розглядатися як доцільне з практичного погляду. Наприклад, укладення трудового договору лише з одним працівником позбавляє будь-якого сенсу розроблення ПВТР, адже більшою мірою дисципліні праці притаманний колективний складник. Проте у випадку, коли в роботодавця налічується певний штат працівників, наявність ПВТР має доволі важливе значення для існуючих трудових правовідносин. Цьому адвокатує та обставина, що чинне законодавство про працю прямо або опосередковано вказує на можливість реалізації окремих категорій дисципліни праці, виходячи з прийнятих ПВТР. Так, ст. 143 КЗпП наголошує, що до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення, які містяться в затверджених трудовими колективами ПВТР (Кодекс законів про працю України, 1971). Також дуже складно уявити без ПВТР розірвання трудового договору у зв'язку зі вчиненням працівником прогулу, адже ними конкретизується початок і закінчення робочого дня, а також території роботодавця (робота). Крім того, КЗпП, через подекуди застарілий характер його правової конструкції, не враховує всіх категорій, пов'язаних із трудовою дисципліною, які, отже, можуть бути охоплені ПВТР. Наприклад, це стосується надомної та дистанційної праці, запобігання насильству й домаганням, протидії дискримінації, реалізації права на просування по роботі, процедур розгляду роботодавцями скарг працівників тощо.

У такому випадку заслуговує на увагу позитивний досвід окремих зарубіжних країн, у яких обов'язкове затвердження роботодавцями ПВТР залежить від кількості працюючих у них осіб. Наприклад, відповідно до положень глави 9 Закону про трудові стандарти Японії, роботодавець, який використовує на постійній основі працю десяти або більше працівників, зобов'язаний розробити ПВТР. Зазначений закон також вимагає, щоб правила були узгоджені з профспілкою або представником трудового колективу й направлені в інспекцію з питань трудових стандартів (Labor Standards Act, 1947). Положення ст. 54 Закону про працю Латвії закріплюють норму, що організація праці на підприємстві регулюється, окрім колективних трудових договорів і розпоряджень роботодавця, також ПВТР. Цей закон зобов'язує роботодавця, у якого працює не менше десяти працівників, після консультацій із представниками працівників прийняти ПВТР (Darba likums, 2001). У ст. 104 Трудового кодексу Польщі наголошується, що роботодавець, у якого працює 50 і більше працівників, зобов'язаний розробити ПВТР, за винятком випадків, коли питання, що ними охоплюються, урегульовані на рівні колективного договору (Kodeks pracy, 1974). Положення щодо обов'язкового розроблення ПВТР роботодавцями із чисельністю працюючих 50 і більше осіб можна зустріти й у ст. L1311-2 Трудового кодексу Франції (Code du travail).

Окрім ПВТР, чільне місце в інституті дисципліни праці посідають заходи дисциплінарного впливу, що застосовуються до окремих несумлінних працівників. У трудо-

вому праві на дисциплінарну відповідальність покладаються три важливі функції: а) забезпечення трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку; б) виховання працівника, який допускає порушення трудової дисципліни; в) профілактика порушень трудової дисципліни серед інших працівників. Тому під час реалізації заходів дисциплінарного впливу вагоме значення приділяється неухильному дотриманню принципів законності, доцільності та справедливості. У цьому випадку також слід підкреслити, що КЗпП визначає лише два види дисциплінарних стягнень – догану та звільнення.<sup>1</sup>

Закріплення в КЗпП лише двох видів дисциплінарних стягнень сприймається не завжди однозначно у світлі реалізації трудових правовідносин. З одного боку, умовна наявність у Кодексі більшої кількості видів стягнень може розглядатися як надання роботодавцю додаткових важелів впливу на працівників і, відповідно, як фактор збільшення ризиків зловживання ним дисциплінарною владою. Однак з іншого боку, передбачена КЗпП концепція "догана – звільнення" указує на певну безальтернативність у застосуванні стягнень, що штучно посилює роль звільнення в забезпеченні дисципліни праці. Цей фактор не дуже узгоджується з тим, що власне дисципліна праці спрямована на збереження трудових правовідносин через виправлення поведінки несумлінного працівника, а не на їх припинення. Тому звільнення як захід дисциплінарного впливу має розглядатися виключно як вимушений й крайній крок роботодавця, коли всі інші варіанти впливу на порушника не привели до позитивного результату.

Слід також підкреслити, що застосування дисциплінарного стягнення має відповідати рівню тяжкості спричиненої шкоди та причинам, за яких був скоєний дисциплінарний проступок. Важливе значення має надаватися також супутнім факторам, таким як, наприклад, попередні результати роботи працівника та його ставлення до виконання посадових обов'язків. Зазначене акцентує увагу на необхідності розширення кола існуючих дисциплінарних стягнень. Таке розширення в жодному разі не слід розглядати як збільшення варіантів покарання працівника. Натомість метою розширення кола дисциплінарних стягнень є забезпечення ефективного виправлення подальшої професійної діяльності особи шляхом оптимізації способів впливу на її поведінку без завдання зайвої шкоди для існування трудових правовідносин. Показово, що в такому напрямі й рухався у 70-х роках минулого століття тогочасний законодавець. КЗпП у зазначений проміжок часу містив доволі суттєвий перелік дисциплінарних стягнень, що включав: зауваження, догану, сувору догану, переведення на нижчеоплачувану роботу на термін до трьох місяців або зміщення на нижчу посаду на той самий термін, а також звільнення. Наведений перелік дисциплінарних стягнень в умовах сьогодення вже не становить тієї практичної цінності, як це було більше ніж 50 років тому. Проте його все ж таки варто розглядати як яскравий приклад забезпечення дисципліни праці з урахуванням пріоритетності збереження трудових правовідносин, а також збалансованого врахування інтересів їхніх учасників. Як приклад останнього висновку слід навести відсутність у зазначеному переліку такого стягнення, як штраф.

Безперечно, штраф як вид дисциплінарного стягнення не можна віднести до ефективних засобів забезпечення трудової дисципліни, оскільки його застосування позбавляє працівника частини заробітку, на яку він має право внаслідок виконаної роботи або наданих послуг. Утім, цей вид стягнення наразі можна зустріти в трудовому законодавстві низки європейських країн. Зокрема, у ст. 108 трудового кодексу Польщі передбачена можливість застосування штрафів за недотримання працівником правил охорони праці або правил пожежної безпеки, залишення роботи без поважних причин, появу на роботі у стані алкогольного сп'яніння або вживання алкоголю під час роботи (Kodeks pracy, 1974). У свою чергу, зарубіжне трудове право не можна назвати однотайним із погляду накладення штрафів як заходу дисциплінарного впливу. Наприклад, хоча закон про статут працівників Іспанії не містить переліку видів дисциплінарних стягнень, його ст. 58 наголошує, що покарання у вигляді штрафу не можуть бути застосовані роботодавцями (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015). Забороняє застосування штрафів або інші фінансові санкції як вид дисциплінарної відповідальності також ст. L1331-1 трудового кодексу Франції (Code du travail). Заслугує на окрему увагу глава XII "Трудова дисципліна" Положення про персонал МОП, яка, хоча прямо не забороняє штраф, але імперативно визначає види стягнень, серед яких його застосування не передбачене. Положення про персонал МОП виділяє такі види дисциплінарних стягнень: попередження, догана, осуд, відсторонення від посади та звільнення (ILO Staff Regulations, 2023). Слід зазначити, що цей перелік стягнень максимально відповідає критеріям диференційованого застосування заходів дисциплінарного впливу залежно від характеру й тяжкості вчиненого проступку та ступеню вини працівника, що вказує на доречність його врахування при доопрацюванні положень ст. 147 КЗпП у майбутньому.

#### Дискусія і висновки

Інститут трудової дисципліни в Україні знаходить вираження як на законодавчому, так і на локальному рівнях. З одного боку, законодавство встановлює відповідні орієнтири для забезпечення трудової дисципліни й певною мірою обмежує дисциплінарну владу роботодавців. Водночас саме на локальному рівні реалізується виважене застосування заходів дисциплінарного впливу, усуваються умови, що сприяють порушенню працівниками трудової дисципліни, втілюється гласність та ефективність заохочення тощо. При цьому, законодавчий і локальний рівні забезпечення дисципліни праці не можуть бути взаємозамінними, вони функціонують у гармонійному поєднанні один з одним. Наприклад, такі категорії локального рівня, як ПВТР і дисциплінарні стягнення, отримують регламентацію саме в законодавстві.

Чинне законодавство про працю не приділяє достатньої уваги питанням ПВТР. Наприклад, у КЗпП не передбачено чітких норм, які б указували на обов'язковість або, навпаки, диспозитивність затвердження ПВТР. У свою чергу, у зв'язку з тим, що дисципліні праці більшою мірою притаманний колективний складник, доречним вбачається передбачити в положеннях КЗпП обов'язкове затвердження ПВТР залежно від кількісного

<sup>1</sup> Незважаючи на те, що ч. 2 ст. 147 КЗпП визначено, що законодавством, статутами й положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників також інші дисциплінарні стягнення, нині реалізацію цієї норми можна зустріти лише в Положенні про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 № 55. Так, п. 12 зазначеного Положення, окрім догани та звільнення, передбачений такий вид стягнення, як позбавлення машиністів права керування локомотивом із наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на термін до одного року.

складу осіб, що становлять штат роботодавця. Найбільш прийнятним критерієм у цьому випадку є наявність десяти й більше осіб, які працюють за трудовим договором у роботодавця.

Закріплення у ч. 1 ст. 147 КЗпП лише двох видів стягнення не дозволяє належним чином забезпечити диференційоване застосування заходів дисциплінарного впливу залежно від характеру й тяжкості вчиненого проступку та ступеню вини працівника. Зазначене обумовлює необхідність запровадження змін до наведеної норми КЗпП із метою розширення переліку дисциплінарних стягнень. До такого переліку мають входити: попередження, догана, осуд, відсторонення від посади та звільнення.

#### Список використаних джерел

Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)" від 30.03.2020 р. № 540-IX. (2020). Верховна Рада України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>

Закон Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Кодекс законів про працю України*. (1971). Верховна Рада Української РСР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

*Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту*. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 р. № 55. (1993). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-n#Text>

*Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище*. (1981). Конвенція Міжнародної організації праці від 1981 р. № 155. (Міжнародна організація праці). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text)

*Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі*. (1947). Конвенція Міжнародної організації праці від 1947 р. № 81. (Міжнародна організація праці). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text)

*Про припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця*. (1982). Конвенція Міжнародної організації праці від 1982 р. № 158. (Міжнародна організація праці). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)

*Про скасування примусової праці*. (1957). Конвенція Міжнародної організації праці від 1957 р. № 105. (Міжнародна організація праці). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text)

*Про трудові правовідносини*. (2006). Рекомендація Міжнародної організації праці від 2006 р. № 198. (Міжнародна організація праці). [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/uk/media/78691/download&ved=2ahUKEwiot-rnzq6lAx/UV/RvEDHfrOyIQFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw0UP9YlvNNeF\\_OmU485Rkae](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/uk/media/78691/download&ved=2ahUKEwiot-rnzq6lAx/UV/RvEDHfrOyIQFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw0UP9YlvNNeF_OmU485Rkae)

*Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України*. (1993). Наказ Міністра освіти України від 20.12.1993 р. № 455. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94#Text>

Banderet, M. E. (1986). Discipline at the workplace: A comparative study of law and practice. *International Labour Review*, Vol. 125, No. 3. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(1986-125-3\)261-278.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(1986-125-3)261-278.pdf)

Code du travail. (n.d.) [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/)

Darba likums. (2001). <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

International Labour Organization. (2023). *Staff Regulations*. [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/genericdocument/wcms\\_780492.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/genericdocument/wcms_780492.pdf)

Kodeks pracy. (1974). <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

Labor Standards Act. (1947). <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en>

Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

#### References

*Abolition of Forced Labour Convention*. (1957). International Labour Organization Convention of 1957 No. 105. (International Labour Organization) [in Ukrainian].

Banderet, M. E. (1986). Discipline at the workplace: A comparative study of law and practice. *International Labour Review*, Vol. 125, No. 3. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(1986-125-3\)261-278.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(1986-125-3)261-278.pdf)

Code du travail. (n.d.) [in French]. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/)

Darba likums. (2001) [in Latvian]. <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

*Employment Relationship Recommendation*. (2006). International Labour Organization Recommendation of 2006 No. 198. (International Labour Organization) [in Ukrainian]. [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/uk/media/78691/download&ved=2/ahUKEwiot-rnzq6lAx/UV/RvEDHfrOyIQFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw0UP9/YlvNNeF\\_OmU485Rkae](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/uk/media/78691/download&ved=2/ahUKEwiot-rnzq6lAx/UV/RvEDHfrOyIQFnoECBUQAQ&usq=AOvVaw0UP9/YlvNNeF_OmU485Rkae)

International Labour Organization. (2023). *Staff Regulations*. [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/genericdocument/wcms\\_780492.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/genericdocument/wcms_780492.pdf)

Kodeks pracy. (1974) [in Polish]. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

Labor Standards Act. (1947). <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en>

*Labour Inspection Convention*. (1947). International Labour Organization Convention of 1947 No. 81. (International Labour Organization) [in Ukrainian].

Law of Ukraine "On amendments to certain legislative acts of Ukraine aimed at providing additional social and economic guarantees in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-19)" dated March 30, 2020 No. 540-IX. (2020). Verkhovna Rada of Ukraine [in Ukrainian]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Law of Ukrainian SSR dated December 10, 1971 No. 322-VIII. (1971). *Code of labour laws of Ukraine*. Verkhovna Rada of Ukrainian SSR [in Ukrainian]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

*Model internal regulations for employees of state educational institutions of Ukraine*. (1993). Order of the Minister of Education of Ukraine dated December 20, 1993 No. 455 [in Ukrainian].

*Occupational Safety and Health Convention*. (1981). International Labour Organization Convention of 1981 No. 155. (International Labour Organization) [in Ukrainian].

*Regulations on the discipline of railway transport employees*. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated January 26, 1993 No. 55. (1993) [in Ukrainian]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-n#Text>

*Termination of Employment Convention*. (1982). International Labour Organization Convention of 1982 No. 158. (International Labour Organization) [in Ukrainian].

**Отримано редакцією журналу / Received: 20.06.24**

**Прорецензовано / Revised: 18.07.24**

**Схвалено до друку / Accepted: 15.08.24**

Sergii VENEDIKTOV, DSc (Law), Prof.  
ORCID ID: 0000-0002-0967-5085  
e-mail: sergii.venediktov@knu.ua  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

## SPECIFICS OF LEGAL REGULATION OF LABOUR DISCIPLINE IN UKRAINE

**Background.** *The essential importance of labour discipline for labour law is due to the fact that not only the further efficiency of labour relations but also, in some cases, the health and safety of employees and other persons depends on its proper observance. In turn, the labour discipline concept provided for in the Labour Code of Ukraine, despite some isolated legislative amendments, has remained practically unchanged since its adoption. This can be seen quite clearly at the level of internal labour regulations and disciplinary penalties. This emphasizes the importance of researching these categories, taking into account international and foreign experience. The purpose of this paper is to clarify the peculiarities of legal regulation of internal labour regulations and disciplinary penalties and to develop ways for further improvement.*

**Methods.** *In the course of preparation of the paper, the author applied dialectical, comparative legal, formal and logical, and other methods of cognition. With the help of the dialectical method, in particular, the author identifies the specific features of legal regulation of labour discipline in Ukraine. The comparative legal method allowed for a comparative legal study of the provisions of national, foreign, and international legislation which regulate the issues of labour discipline. The formal logical method was used to identify the shortcomings of legal regulation of internal labour regulations, as well as disciplinary measures applied to employees.*

**Results.** *The institution of labour discipline in Ukraine is expressed both at the legislative and local levels. On the one hand, the legislation provides certain guidelines for ensuring labour discipline and limits the disciplinary power of employers. At the same time, the local level implements the balanced application of disciplinary measures, eliminates conditions contributing to the violation of labour discipline, ensures the transparency and effectiveness of incentives for employees, etc. At the same time, the legislative and local levels of ensuring labour discipline cannot be interchangeable; they function in a harmonious combination with each other. For example, such categories at the local level as internal labour regulations, as well as the types of disciplinary penalties, are regulated in the legislation.*

**Conclusions.** *Current labour legislation does not pay sufficient attention to the issues of internal labour regulations. For example, the Labour Code of Ukraine does not provide clear rules that would indicate that the approval of internal labour regulations is mandatory or, on the contrary, discretionary. Due to the fact that labour discipline has a collective component, it seems appropriate to provide for mandatory approval of internal labour regulations by the employer depending on the number of persons employed.*

*Moreover, Article 147(1) of the Labour Code of Ukraine contains only two types of penalties that do not allow for the proper application of disciplinary measures depending on the nature and severity of the offence committed and the degree of guilt of the employee. This necessitates the introduction of amendments to this rule of the Labour Code of Ukraine in order to expand the list of disciplinary penalties. This list should include warning, reprimand, censure, discharge, and dismissal.*

**Keywords:** *labour discipline, employment relationship, internal labour regulations, disciplinary penalty, disciplinary liability, labour legislation.*

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів. Спонсори не брали участі в розробленні дослідження; у зборі, аналізі чи інтерпретації даних; у написанні рукопису; в рішенні про публікацію результатів.

The author declares no conflicts of interest. The funders had no role in the design of the study; in the collection, analyses or interpretation of data; in the writing of the manuscript; in the decision to publish the results.