

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЖЕРНАКОВ В. В.,

кандидат юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

АЛЕКСАНЯН К. А.,

студентка III курсу
(Інститут прокуратури
і кримінальної юстиції
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2:331.108.6.(477)

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.6.1.12>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ: ІСТОРІЯ, СУЧАСНІСТЬ, ПЕРСПЕКТИВИ

Статтю присвячено дослідженню питань правового регулювання дисципліни праці в процесі розвитку законодавства про працю. Оновлення трудового законодавства без досвіду нормотворення не може бути ефективним. Реформування законодавства в цій сфері неможливе без такого складника, як організація й дисципліна праці. На підставі аналізу перших нормативних актів, спрямованих на організацію залучення робочої сили до промислових підприємств та обмеження хазяйської влади, зроблено висновок, що правове регулювання дисципліни праці зароджувалося в середовищі поліцейського (адміністративного) права, поступово створюючи власний трудовий механізм забезпечення порядку у сфері праці. Цей механізм формувався під впливом різних факторів, окремі з яких складно назвати природними. Вони були створені штучно, оскільки їх основою були політичні та ідеологічні мотиви. За сучасних цивілізаційних умов такі підходи до регулювання дисципліни праці не можуть застосовуватися. Основна наукова думка публікації полягає в тому, що інститут дисципліни праці є невід'ємним складником предмета трудового права, а в новому Трудовому кодексі України має бути відповідний розділ. Зроблено висновок, що сучасна концепція інституту дисципліни праці має будуватися на широкому розумінні сутності організації праці та забезпеченні прав суб'єктів у цій сфері відносин.

В основі інституту дисципліни праці має бути правове регулювання позитивного спрямування. Дисципліна праці повинна бути спрямована не на примус і відповідальність, а на створення правопорядку у сфері праці. Вона має забезпечити баланс між повноваженнями роботодавця з організації праці, його дисциплінарними правами і стимулюванням працівників до високопродуктивної праці й захистом їх від надмірної влади роботодавців у дисциплінарній відповідальності.

Ключові слова: дисципліна, витоки регулювання, розвиток, перспективи, удосконалення, кодекс.



Zhernakov V. V., Aleksanyan K. A. Legal regulation of labor discipline: history, modernity, perspectives

The article is sanctified to research of questions of the legal adjusting of discipline of labour in the process of development of legislation about labour. In the process of updating of labour legislation experience of rule-making must be taken into account by a legislator. Reformation of legislation in the field of it is impossible without such constituent, as organization and discipline of labour. On the basis of analysis of the first normative acts sent to organization of bringing in of labour force to the industrial enterprises and limitation of proprietary power drawn conclusion, that the legal adjusting of discipline of labour was conceived in the environment of policeman (administrative) of right, gradually creating the own трудовий mechanism of providing of order in the field of labour. This mechanism was formed under act of different factors separate from that it is difficult to name natural. They were created artificially, as their basis were political and ideological reasons. At modern civilization terms such going near adjusting of discipline of labour can not be used. Key scientific point consists a publication in that an institute of discipline of labour is the inalienable constituent of the article of labour right, and there must be a corresponding division in the new Labour code. Drawn conclusion, that modern conception of institute of discipline of labour must be built on the wide understanding of essence of organization of labour and providing of rights for subjects in the field of it relations.

There must be the legal adjusting of positive aspiration in basis of institute of discipline of labour. Discipline of labour must be sent not to the compulsion and responsibility, but on creation of law and order in the field of labour. She must provide balance between plenary powers of employer from organization of labour, him by disciplinary rights and stimulation of workers to high-performance labour and defence of them from excessive power of employers in disciplinary responsibility.

Key words: *discipline, sources of regulation, development, perspective, improvement, code.*

Вступ. Сучасний період оновлення трудового законодавства характеризується пошуком правової форми головного нормативного акта у сфері праці. Якщо рік тому наміри законотворців полягали а намаганнях створити замість кодексу закон, у якому для дисципліни праці навіть не знайшлося місця, то зараз з'явилися перспективи повернення до класичного правотворення. Оскільки Проект Закону України «Про працю» (Законопроект від 29.12.2019 № 2708) відкликано, а у Верховній Раді зареєстровано Законопроект від 29.10.2020 № 4284, за яким планується до 1 січня 2022 року розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Трудового кодексу України, правова спільнота отримала нову можливість формувати пропозиції щодо його змісту. Звичайно, це стосується й такого важливого для головного нормативного акта у сфері праці розділу, як дисципліна праці. У його створенні мають бути враховані досвід розвитку законодавства про дисципліну праці та сучасні підходи до розуміння її призначення.

Прийнято вважати, що становлення інституту дисципліни праці варто пов'язувати зі створенням трудового права як самостійної правової галузі в системі вітчизняного права. При цьому доволі часто посилаються на відомого вченого-правознавця Л.С. Талья, який першим кроком у державному регулюванні трудових правовідносин визнавав прийняття в 1835 р. «Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми, які поступили на ці установи за наймом» [1]. Але Л.С. Таль у роботах переважно досліджував теорію і практику регулювання найманої праці, яка виникла на початку ХІХ століття. Що ж стосується організації праці в широкому розумінні та забезпечення порядку в процесі праці, то вони мають своїми коріннями процеси, що виникали не у вільному наймі, а в надрах державного механізму залучення до роботи у ХVІІ–ХVІІІ століттях.



Постановка завдання. Метою статті є аналіз історичного розвитку правового регулювання дисципліни праці та формування пропозицій щодо його закріплення в новому Трудовому кодексі.

Результати дослідження. Ефективна розробка актуальних галузевих проблем неможлива без знань і методології, напрацьованих у загальній теорії права та історії держави і права. Фахівці справедливо вважають, що історичний аналіз витоків правового регулювання праці сприяє формуванню бачення механізмів залучення й участі людей у процесі праці, знання та розуміння того, як і з чого складається їх задоволення працею і результатами праці, яке формується ставлення до праці й чому воно формується так, а не інакше [2, с. 504–505].

Для трудового права загалом і розвитку законодавства про працю важливо, спираючись на досвід розробки нормативних актів і практики їх реалізації, використовувати досягнення, урахувувати недоліки й помилки задля створення ефективного сучасного механізму правового регулювання широкого кола відносин у сфері праці.

Наукова й навчальна література містить доволі багато досліджень, у яких початок створення законодавства про дисципліну праці пов'язують із появою найму праці. Звичайно, зростання промислового виробництва й швидкий розвиток підприємницької діяльності в XIX столітті зумовили створення нормативних актів, спрямованих на регулювання трудових відносин. Але більш глибокий аналіз проблем зайнятості населення та організації праці, у надрах якої виникло регулювання дисципліни на виробництві, свідчить, що перші акти влади в цій сфері з'явилися набагато раніше.

Наприклад, І.І. Мушкет і Є.Б. Хохлов наводять такий приклад, як Указ царя Федора Олексійовича 1682 р. про бідних, яким установлювалося «здоровим ледащим дати роботу, а безпорадних розташувати в будинках догляду»; Регламент Мануфактурної колегії про утворення нових фабрик 1723 р. [3, с. 173, 180]. І.А. Грабовський звертає увагу на акти вищої сили, спрямовані на забезпечення робочою силою промисловості, що тільки зароджувалася: Указ «Про купівлю до заводів поселень» від 17 січня 1721 р., «Генеральний Указ про фабрики, що закріпили за ними робітників» від 7 січня 1736 р., «Регламент» та «Робітні регули на фабрики» від 2 вересня 1741 р.; Указ від 6 квітня 1722 р., що містив припис силоміць залучати до казенних робіт «молоді, волоцюг і жебраків»; Указ від 29 березня 1753 р. та Указ від 14 травня 1799 р. про залучення малолітніх віком від 12 років до підприємств [4, с. 5, 9].

Загалом ці та інші акти органів влади XVII–XVIII століть започаткували створення механізму централізованого регулювання організованого залучення до роботи різних категорій населення, що не був заснованим на волі робітників. Він переважно складався з норм публічного права, а його предметом індивідуальні відносини фактично не були. Разом із тим І.Н. Піонтковський підкреслює значення такого акта, як Соборне уложення 1649 р. У ньому не тільки простежується чітка тенденція до підтримки влади хазяїв, а й містяться норми про особистий найм і відповідальність найнятого за виконання роботи (ст. 275 глави X), влаштування вільних осіб у добровільне холопство до трьох місяців (ст. ст. 16, 17 гл. XX), а також установлення днів відпочинку та святкових днів [5, с. 181–182].

Можна вважати, що в такий спосіб закладалися засади регулювання дисципліни, робочого часу й часу відпочинку, тривалості найму тощо. Таке поєднання фактичного примусу до праці, характерного для поліцейського права, і початку формування засад добровільного найму на роботу тривало протягом майже двох століть.

За правильним спостереженням І.І. Мушкета та Є.Б. Хохлова, у середні віки поліцейська держава як форма організації суспільства приділяла багато уваги регулюванню господарських відносин [3, с. 48]. Л.С. Таль пояснював таке ставлення держави до організації праці тим, що в промисловості й торгівлі був необхідний стрункий та одноманітний внутрішній порядок. Держава мала штучно підтримувати владу господаря шляхом делегування публічної влади, покликаної в межах закону встановлювати й підтримувати порядок на підприємстві й реагувати на його порушення. Численні поліцейські регламенти, статuti та окремі нормативні акти були спрямовані на конкретну мету: забезпечення дешевої робочої сили й посилене підтримання господарської влади над робітниками [6, с. 266]. Як бачимо,



упорядкування відносин із праці розпочиналося через поліцейське (адміністративно-правове), а не цивільно-правове регулювання.

Розвиток промисловості на межі XVIII–XIX століть зумовив розробку та прийняття Статуту промислового, який увійшов до Зводу законів Російської імперії 1825 р. Найму робітників у цьому акті відводилася ціла глава четверта з назвою «Про найом робітників до фабрик, заводів і мануфактур» [7]. Згідно зі ст. 92 Статуту, договори про найм робітників укладалися шляхом видачі розрахункових книжок, у яких позначалися умови найму, розрахунки з робітниками, у тому числі стягнення за прогул і неякісну роботу.

Видане в 1835 р. «Положення про взаємини між власниками фабричних установ і робочими людьми, які поступили на ці установи за наймом» стало першим спеціалізованим актом у державному регулюванні трудових відносин. Ним уже впорядковувалися взаємини робітників і роботодавців щодо укладання строкових трудових договорів, оплати праці, установлення порядку поведінки працівників на виробництві тощо. До компетенції роботодавців було віднесено видання «Правил про порядок», яких мали дотримуватися на виробництві; їм надавалося право звільнити працівника до закінчення терміну трудового договору внаслідок невиконання цим працівником трудових обов'язків або поганої поведінки за умови попередження працівника про майбутнє звільнення за два тижні [8, с. 46].

Упродовж сторіччя (початок XIX – початок XX віків) законодавство про працю (на той час – фабричне, промислове) розвивалося бурхливо. Було видано десятки нормативних актів, що створювали розгалужену систему нормативних приписів з праці різноманітного спрямування.

У контексті предмета статті звернемо увагу на окремі найважливіші з них, за якими можна простежити формування системного регулювання праці, що увібрало питання її організації й дисципліни, охорони праці неповнолітніх і жінок, нагляду й контролю за дотриманням правил праці.

Формування такого інституту трудового права, як охорона праці, органічно поєднувалося з дисципліною в широкій сфері відносин із організації праці. Зокрема, було прийнято Закон «Про малолітніх, які працюють на заводах, фабриках і мануфактурах» від 1 червня 1882 р. [9]. Його положення знайшли розвиток у «Правилах відносно виконання постанов про роботу та навчання малолітніх робітників власниками заводів, фабрик і мануфактур» від 19 грудня 1884 р. [10]. Майже відразу з'явився й Закон «Про заборону нічної роботи неповнолітнім і жінкам на фабриках, заводах і мануфактурах» від 3 червня 1885 р. [11].

На обмеження тривалості роботи й встановлення її режиму був спрямований Закон «Про тривалість і розподіл робочого часу у закладах фабрично-заводської промисловості» від 2 червня 1897 р. [12].

Важливим кроком у розвитку законодавчого регулювання організації праці і контролю за дотриманням законодавства про працю став прийнятий 3 червня 1886 р. Закон «Про нагляд за заводами фабричної промисловості й про взаємні відносини фабрикантів і робітників» [13].

У характеристиці законодавства з організації праці не можна оминати й такий важливий аспект, як розвиток управлінських відносин. На їх удосконалення був спрямований Закон «Про запровадження старост у промислових підприємствах» від 10 червня 1903 р. [14].

Навіть наведені акти свідчать про якісно нове правове регулювання праці, розвиток якого не міг пройти повз увагу науковців того часу. Поступово формувалася наукова думка щодо ролі держави в складному механізмі відносин із зайнятості й праці. За правильним спостереженням дослідника питань організації праці у XIX столітті В.Г. Яроцького, держава є не тільки законодавцем; вона має відігравати особливу роль як організатор ефективної взаємодії між працею і капіталом. Держава повинна здійснювати заходи з охорони праці робітників та їх захисту від свавілля хазяїв [15, с. 49].

Цей висновок є актуальним і зараз, з огляду на те що останнім часом не припиняються спроби побудувати законодавство про працю виключно на основі ліберальної концепції



регулювання відносин у праці з договірною свободою. У межах публікації утримаємося від аргументації недоречності й передчасності таких пропозицій. Звернемо увагу тільки на те, що в проєкті головного нормативного акта у сфері праці не знайшлося місця для інституту дисципліни праці.

У новому Трудовому кодексі України (далі – ТКУ) варто уникнути помилок, що не прикрашають наше сьогодення. До нього можна віднести й розуміння прогулу, і поняття систематичності порушення трудової дисципліни, що сформувалися скоріше під впливом ідеологічних, ніж правових факторів.

Передусім варто наголосити на необхідності існування в новому ТКУ розділу про дисципліну праці. Він має містити мету – забезпечення правопорядку у відносинах із праці, організаційні й правові засоби створення порядку, види дисциплінарної відповідальності й види дисциплінарних стягнень, підстави й порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності з чіткими гарантіями забезпечення прав працівників тощо.

В основі інституту дисципліни праці має бути правове регулювання позитивного характеру. Дисципліну праці варто спрямовувати не на примус і відповідальність, а на створення правопорядку у сфері праці. Вона має забезпечити баланс між повноваженнями роботодавця з організації праці, його дисциплінарними правами і стимулюванням працівників до високопродуктивної праці й захистом їх від надмірної влади роботодавців у дисциплінарній відповідальності.

Навряд чи варто в проєкті ТКУ реалізовувати пропозицію щодо детальної диференціації правового регулювання дисципліни праці (із зазначенням, для яких категорій працівників встановлено особливі вимоги з дисципліни праці та спеціальну дисциплінарну відповідальність, чим це зумовлено, загальною характеристикою диференціації правового регулювання дисципліни праці за об'єктивними та суб'єктивними критеріями) [16, с. 100]. Вона не буде відповідати вимогам щодо чіткості та лаконічності викладення нормативного матеріалу в кодексах.

Навряд чи варто в новому проєкті ТКУ повторювати помилковий підхід до визначення поняття самої дисципліни праці, що міститься в Проєкті ТКУ 2014 р., підготовленому до другого читання у Верховні Раді України [17]. У статті 348 цього Проєкту викладено поняття трудової дисципліни – це обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором. Таке визначення дисципліни праці є прикладом не зовсім вдалого підходу до підготовки текстів нормативних актів найвищого рівня. Кодекс – це яскравий приклад тексту високої якості (як за формою, так і за змістом) для цілої галузі. Він формується на підставі знань і досвіду, накопичених у теорії й на практиці, а тому має втілювати все найкраще в цих сферах діяльності.

Уже на рівні навчальної дисципліни в закладах вищої освіти майбутні фахівці отримують чітке уявлення про те, що категорія «дисципліна праці» має чотири аспекти: а) інститут трудового права; б) принцип трудового права; в) елемент трудових правовідносин; г) фактична поведінка [18, с. 421]. Тому формулювання поняття дисципліни праці в ст. 348 проєкту ТКУ є подвійною помилкою: не можна робити однозначне формулювання явища, що має декілька проявів; не можна робити узагальнення тільки на основі однієї з чотирьох властивостей (проявів) дисципліни. Оскільки в єдине поняття звести всі прояви дисципліни праці неможливо, тому й від визначення її в тексті ТКУ варто відмовитися.

Стосовно розуміння підстави дисциплінарної відповідальності теж можна висловити зауваження. Воно виникло у зв'язку з Постановою Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.11.2020 у справі № 369/9301/18. Спочатку в ній зазначено, що для встановлення факту прогулу суду необхідно з'ясувати поважність причини такої відсутності, ця позиція не викликає сумніву, оскільки вона повністю співпадає з диспозицією п. 4 ст. 40 чинного КЗпП. Але далі міститься твердження, яке складно сприйняти позитивно: «Поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника» [19].



Така позиція є спрощенням уявленням про підставу дисциплінарної відповідальності за прогул і вину. Тут розуміння вини зводиться до побутового рівня, на якому вина фактично означає підставу для притягнення до відповідальності. Між тим такою підставою є дисциплінарний проступок, легальне визначення якого міститься в п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених Постановою Держкомпраці і ВЦРПС від 20.07.1984: порушенням трудової дисципліни є невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків [20]. Загальновідомо, що суб'єктивний фактор в обставинах, які виключають юридичну відповідальність, присутній лише в змісті неосудності, коли йдеться про її медичний аспект. Тому виключати відповідальність лише на підставі вини не можна.

Крім суто теоретичного змісту, у цій позиції ВСУ є й практичний аспект. Під її впливом роботодавці можуть зосередитися на вині як підставі звільнення й оцінюватимуть тільки загальне ставлення працівника до роботи та справ на підприємстві (не ходив на загальні збори трудового колективу, не виявляв ініціативи в роботі тощо). Доводи працівника з приводу обов'язку роботодавця оцінити його поведінку з огляду на наявність самого факту проступку та протиправності поведінки недобросовісним роботодавцям можна буде відхилити.

Об'єктивності заради виправдати ВСУ можна, бо в ст. 113 чинного КЗпП теж міститься саме така помилка: «Час простою з вини працівника не оплачується». Насправді ж тут має бути текст: «Простій із причин, що залежать від волі працівника, не оплачується». Так само й у прогулі принциповим моментом є не вина (внутрішній стан працівника), а його воля та волевиявлення (зовнішній прояв волі). Прогол буде, коли в працівника є можливість вийти на роботу, але він її не використовує, чим учиняє порушення дисципліни.

З метою чіткого розуміння юридичної відповідальності, підстав притягнення та звільнення від неї в тексті ТКУ варто обов'язково закріпити визначення дисциплінарного проступку як підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Висновки. Аналіз становлення й розвитку законодавства про дисципліну праці дає змогу стверджувати, що дисципліна праці має широкий зміст і позитивне регулювання, спрямоване на забезпечення порядку в організації праці. Вона забезпечується не примусом і покаранням, а створенням умов для праці й реалізації трудових прав. Сучасна концепція інституту дисципліни праці має будуватися на широкому розумінні сутності організації праці та забезпеченні прав суб'єктів у цій сфері відносин. У новому ТКУ має бути розділ із дисципліни праці, у якому варто викласти засади її регулювання, механізм застосування стягнень із обов'язковим дотриманням прав працівників.

Список використаних джерел:

1. Таль Л.С. Очерки промышленного права. Москва : Типография Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. 131 с.
2. Дряхлов Н.И., Князев Б.В., Нарбут Н.П. Послесловие. Маркович Данило Ж. Социология труда : учебник. Москва : Изд-во РУДН, 1997. 512 с.
3. Мушкет И.И., Хохлов Е.Б. Полицейское право России : проблемы теории. Санкт-Петербург : Фонд «Университет», 2001. 188 с.
4. Грабовский И.А. Трудовые правоотношения: сравнительно-правовой анализ : монография. Белгород, 2010. 205 с.
5. Пионтковский И.Н. Ретроспективный анализ регулирования трудовой активности населения России. *Экономические науки*. 2012. № 2 (87). С. 181–183.
6. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Москва : Статут, 2006. 539 с.
7. Свод законов Российской Империи. Устав о промышленности. Санкт-Петербург, 1825. 272 с.
8. Зомбарт В. Организация труда и трудящихся. Санкт-Петербург, 1901. 457 с.
9. Полное собрание законов Российской империи. 1886. Т. 2. № 931.
10. Собрание узаконений и распоряжений правительства. 1885. № 23. Ст. 214.



11. Полное собрание законов Российской империи. 1887. Т. V. № 3015.
12. Полное собрание законов Российской империи. 1900. Т. XVII. № 14231.
13. Полное собрание законов Российской империи. 1888. Т. VI. № 3769.
14. Полное собрание законов Российской империи. 1905. Т. XXIII. № 23182.
15. Яроцкий В.Г. Правила фабричного найма рабочих и надзор за отношениями хозяев и рабочих. *Журнал гражданского и уголовного права*. 1890. № 1. С. 1–50.
16. Міщук М.О. Вдосконалення правового регулювання дисципліни праці в умовах кодифікації трудового законодавства України. *Юридичний вісник*. 2013. № 1 (26). С. 99–103.
17. Трудовой кодекс Украины : Законопроект від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
18. Трудове право : підручник / за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків : Право. 2019. 544 с.
19. Постанова Верховного Суду від 12 листопада 2020 р. у справі № 369/9301/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92842236>.
20. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84#Text>.

