

## **I. В. ЛАЗОР . ДИСЦИПЛІНАРНА ВЛАДА РОБОТОДАВЦЯ: ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН**

*Висвітлені роль та повноваження роботодавця у забезпеченні дисципліни праці в умовах ринкових відносин. Здійснений аналіз співвідношення понять «хазяйська влада роботодавця» та «дисциплінарна влада роботодавця». Досліджено поняття, зміст та значення дисциплінарної влади роботодавця на сучасному етапі, а також розроблені пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства з регулювання дисципліни праці.*

**Ключові слова:** дисципліна праці, наймана праця, хазяйська влада роботодавця, дисциплінарна влада роботодавця.

*Освещены роль и полномочия работодателя в обеспечении дисциплины труда в условиях рыночных отношений. Осуществлен анализ соотношения понятий «хозяйская власть работодателя» и «дисциплинарная власть работодателя». Исследованы понятие, содержание и значение дисциплинарной власти работодателя на современном этапе, а также разработаны предложения по совершенствованию национального законодательства относительно регулирования дисциплины труда.*

**Ключевые слова:** дисциплина труда, наёмный труд, хозяйская власть работодателя, дисциплинарная власть работодателя.

*The role and authority of the employer to ensure labour discipline in market conditions are marked. The proportion between the concepts «the owner's authority of the employer» and «disciplinary authority of the employer» is analyzed. The concept, definition and weight of the disciplinary authority of the employer at the present stage are studied, as well as proposals for improvement of national legislation in the part of the regulation of labour discipline are developed.*

**Key words:** labour discipline, hired labour, the owner's authority of the employer, disciplinary authority of the employer.

За умов ринкових відносин значно актуалізуються проблеми правового регулювання взаємин між особами найманої праці та роботодавцями, які повинні правильно організувати цю працю, неухильно додержуватися законодавства про працю та правил охорони праці та при цьому забезпечувати рентабельність виробництва. Для цього роботодавець має бути наділений законом певними повноваженнями із забезпечення дисципліни праці. Дисципліна праці є необхідною умовою будь-якої колективної праці, тому її правове регулювання набуває особливого значення на сучасному етапі.

Різні аспекти правового регулювання дисципліни праці розглядалися у роботах багатьох науковців, таких як О.В. Гирич, Л.П. Грузінова, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, В.Г. Короткін, С.М. Прилипко, Г. Угрюмова, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Але поняття та значення дисциплінарної влади роботодавця ще не одержало достатнього дослідження у сучасній науковій літературі.

Метою цієї статті є висвітлення ролі та повноважень роботодавця у забезпеченні дисципліни праці в умовах ринкових відносин.

У загальноновизнаному значенні дисципліна праці – це певний порядок поведінки учасників спільного трудового процесу, що визначає їх обов'язки та

забезпечує узгодженість дій при виконанні ними своїх трудових функцій. При цьому, як зазначають у науковій літературі, наймана праця – це праця несамостійна, котра здійснюється на користь і в інтересах роботодавця, й у силу чого вона вимагає зусиль з організації й управління процесом праці з боку останнього<sup>1</sup>.

Як організатор виробничого процесу роботодавець має бути наділений певним обсягом повноважень із забезпечення порядку поведінки осіб найманої праці на виробництві (тобто дисципліни праці) з тим, щоб спільна діяльність працівників досягала найкращого результату. Вказані повноваження роботодавця у науковій літературі називають то хазяйською владою роботодавця, то дисциплінарною владою роботодавця. Є також точка зору, що дисциплінарна влада роботодавця є складовим елементом його хазяйської влади.

Теорію хазяйської влади роботодавця розробив Л.С. Таль ще у царській Росії. Він відзначав, що хазяйська влада – «не суб'єктивне право, не частина індивідуальної правової сфери хазяїна, а правове положення, яке він займає як глава підприємства стосовно інших осіб, що входять до складу цієї соціальної одиниці»<sup>2</sup>.

Аналізуючи природу трудового договору, Л.С. Таль сформулював такі його відмінні ознаки: надання особами, що найнялися, своєї здатності до праці на користь підприємства або господарства іншої особи; підпорядкування робочої сили та у певній мірі особистості працівника хазяйській владі роботодавця; несамостійність працівника, що виражається у тому, що робоча сила надається ним для виконання тих або інших функцій безвідносно до власної господарської діяльності<sup>3</sup>.

Особливу увагу вчений приділяв такій ознаці трудового договору, як підпорядкування працівника роботодавцеві та вказував, що з трудового договору прямо випливає обов'язок найманої особи погоджувати свою поведінку з порядком, установленим роботодавцем (хазяїном)<sup>4</sup>.

З вказаного твердження випливає, що Л.С. Таль ототожнює хазяйську владу роботодавця з його повноваженнями зі встановлення певного порядку поведінки на виробництві, тобто з дисциплінарною владою.

У подальшому теорія хазяйської влади дістала розвитку у проекті закону про трудовий договір (далі – Проект), що був розроблений після подій у лютому місяці 1917 року. Як вказує І.Я. Кісельов, Проект розглядає хазяйську владу роботодавця як невід'ємний елемент правової організації виробництва. Так, у ст. 1 Проекту вказується, що праця виконується працівником «згідно зі вказівками наймача». У ст.24 та ст.25 Проекту передбачено, що працівник зобов'язаний підкорятися вказівкам роботодавця, якщо ці вказівки стосуються трудової діяльності цього працівника<sup>5</sup>. Можна бачити, що підпорядкування працівника волі роботодавця передбачається самою природою трудового договору, що є угодою про несамостійну працю.

Незважаючи на те, що у радянський період теорія про хазяйську владу була віддана забуттю, у Росії та Україні тривало обговорення питань організації праці, управління та підпорядкування працівників владі адміністрації підприємства, при цьому особливо відзначалася роль керівника підприємства, його владні повноваження. Однак такі повноваження при монополії держави на застосування найманої праці, що мала місце у той період, не називалися хазяйською чи дисциплінарною владою.

О.С. Пашков, О.В. Смирнов, досліджуючи питання про права та обов'язки

адміністрації, про владні повноваження керівника виробництва, вказували, що «трудова функція представника адміністрації як органа підприємства носить особливий характер: її зміст – управління трудовим колективом та процесом виробництва. Щоб забезпечити виконання цієї особливої трудової функції, держава наділяє представників адміністрації специфічними владними повноваженнями та покладає на них такі обов'язки, виконання яких обумовлює застосування зазначених владних повноважень у відносинах з робітниками та службовцями»<sup>6</sup>. Автори вважали, що права адміністрації мають владний характер і за змістом у сфері матеріального трудового права розподіляли їх на три групи: розпорядницькі права адміністрації: за допомогою цих прав адміністрація здійснює повсякденне керування трудовим колективом; найбільш важливим правом є повноваження вимагати чесної та сумлінної роботи, підвищення кваліфікації, дотримання режиму робочого часу та виконання норм виробки тощо; нормотворчі права адміністрації служать для створення локальних норм права, що діють на цьому підприємстві, наприклад, право адміністрації на затвердження положення про преміювання, правил внутрішнього трудового розпорядку; дисциплінарні права є правом адміністрації застосовувати дисциплінарні санкції до працівника, що вчинив дисциплінарну провину<sup>7</sup>.

І.Я. Кисельов, досліджуючи у 1971 р. питання хазяйської влади та її правової регламентації у зарубіжних країнах, відзначав, що «до змісту хазяйської влади відповідно до буржуазної правової теорії входить нормативна, директивна та дисциплінарна влада. Нормативна влада означає право капіталіста встановлювати на своєму підприємстві норми, що регулюють умови праці. Директивна влада дає підприємцеві право розпоряджатися та управляти робочою силою, визначати організацію виробництва та праці, порядок роботи, а також контролювати виконання працівниками трудових обов'язків. Дисциплінарна влада знаходить вираження у праві підприємця застосовувати відносно працівників, що порушують установлені ним правила, дисциплінарні стягнення»<sup>8</sup>.

Можна бачити, що повноваження адміністрації підприємства радянських часів із застосування найманої праці та аналогічні повноваження підприємця капіталістичних країн не мають суттєвих відмінностей.

Отже, вищевказані повноваження із застосування найманої праці є повноваженнями роботодавця на сучасному етапі. Разом з тим, важливо відзначити, що усі ці повноваження мають конкретну цільову спрямованість – забезпечити певний порядок на виробництві, певну поведінку працівників у процесі їх трудової діяльності. Тобто, за своєю сутністю ці повноваження є владними повноваженнями роботодавця, як особи, що застосовує найману працю.

У період побудови ринкових відносин у суспільстві питання хазяйської влади роботодавця стали предметом обговорення у науковій літературі.

О.В. Смирнов, наприклад, вважає: «Хазяйська влада роботодавця означає: визначення ним характеру та спрямованості діяльності організації; встановлення кількості робочих місць та їхнього профілю, наділення роботодавця повноваженнями давати обов'язкові для працівників приписи та вказівки, пов'язані з виконанням їхньої трудової функції; правову можливість переміщень, переведень, звільнень працівників у межах, встановлених чинним законодавством; застосування заходів заохочення стосовно сумлінних працівників та покарання – до порушників трудової дисципліни»<sup>9</sup>. Таким чином, науковець відійшов від своєї позиції щодо поділення повноважень роботодавця (яким була по суті адміністрація

підприємства за радянських часів) на розпорядницькі, нормотворчі, та дисциплінарні. Наведений ним зміст хазяйської влади роботодавця спрямований на безпосередню організацію виробничої діяльності та забезпечення при цьому певного порядку поведінки.

Водночас Г. Угрюмова вважає, що у сучасних умовах хазяйська влада роботодавця складається з нормативної, директивної та дисциплінарної влади, у якій знаходять свій прояв права роботодавця<sup>10</sup>.

На думку автора, нормативна влада роботодавця полягає у виданні роботодавцем обов'язкових нормативних постанов (наказів) для свого персоналу (актів хазяйської влади, наприклад, правил внутрішнього трудового розпорядку та ін.). У трудовому праві відносини влади та підпорядкування, що складаються між роботодавцем і працівником, виражаються в обов'язку працівника підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку. До поняття внутрішнього трудового розпорядку включається певний режим праці, що забезпечує злагоджену діяльність працівників, правильну організацію та безпечні умови праці, виконання встановленої міри праці, а також виконання у процесі праці розпоряджень керівників виробництва та інших вимог, що визначають зміст трудової дисципліни<sup>11</sup>.

Таким чином, сама Г. Угрюмова відзначає, що додержання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку та виконання розпоряджень керівників підприємства входять до змісту трудової дисципліни працівника. Із цього логічно випливає, що вказані повноваження роботодавця є за своєю сутністю його дисциплінарними повноваженнями, що входять до змісту його дисциплінарної влади.

В юридичній літературі вважають, що директивна влада роботодавця полягає в організації несамостійної праці найманих працівників та у керуванні ними. Трудовий договір, укладений між працівником та роботодавцем, опосередковує відносини із застосування несамостійної праці, внаслідок чого роботодавець має владні повноваження, хоча й не над особистістю працівника, але над способом виконання ним роботи. Отже, несамостійна праця працівників потребує організації та управління з боку роботодавця. На думку О.С. Пашкова, встановлення відносин керівництва та підлеглих у процесі праці – характерна риса трудового договору<sup>12</sup>. Функція організації праці, вважає О.І. Процевський, що виконується роботодавцем, містить елемент володарювання: «Організувати – значить надавати розпорядження»<sup>13</sup>.

При підпорядкуванні працівника волі роботодавця останній контролює увесь процес роботи найманої особи. Йдеться про організацію праці, що забезпечує впорядкованість дій людей у процесі праці. Але ж, відзначимо, що певний порядок поведінки на виробництві, який забезпечує впорядкованість дій людей у процесі праці, це і є дисципліна праці. А встановлює такий порядок саме роботодавець.

Роботодавець має право на реорганізацію, ліквідацію підприємства, його перепрофілювання та пов'язане із цим використання нового обладнання, визначення нового виду продукції, підлягає випуску тощо. Він має право на скорочення чисельності або штату працівників. Роботодавець вирішує питання про проведення професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, просування їх за службою. Г. Угрюмова наполягає на тому, що до директивної влади необхідно віднести здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками їхніх трудових обов'язків. З директивною владою роботодавця

пов'язаний прийом на роботу, продовження строку трудового договору, переведення та переміщення працівника (ст. 21, 33, 34 КЗпП), розірвання трудового договору за згодою із працівником (ст. 39 КЗпП) та зі своєї ініціативи (ст. 40, 41 КЗпП)<sup>14</sup>.

Таким чином, із сенсу вказаної позиції, директивну владу роботодавця можна визначити як право та можливість розпоряджатися та керувати не тільки виробничим процесом, але й найманими робітниками при виконанні ними роботи. Безумовно, вказані повноваження роботодавця є не тільки доцільними, але й необхідними в умовах ринкових відносин. Але немає необхідності називати їх саме директивною владою. Ці повноваження є елементом хазяйської влади роботодавця, яка за своєю сутністю, на мій погляд, збігається з його дисциплінарною владою.

Вважаю, що в умовах ринкової економіки поняття дисциплінарної влади роботодавця слід розглядати у розширеному сенсі. Тому важко погодитися з Г. Угрюмовою, яка стверджує, що дисциплінарна влада роботодавця – це владні повноваження із застосування санкцій у випадку невиконання обов'язків, тобто право накладати дисциплінарні стягнення на працівника<sup>15</sup>. Тобто вона не відносить до дисциплінарної влади навіть право роботодавця використовувати інші засоби забезпечення дисципліни праці, наприклад право застосовувати до працівника заходи заохочення у разі належного та сумлінного виконання цим працівником трудових обов'язків.

Тлумачення дисциплінарної влади роботодавця тільки як права накладати на працівника дисциплінарні стягнення не є виправданим на сучасному етапі. Як впливає з проведеного дослідження, дисциплінарна влада роботодавця у ринкових умовах містить у собі не тільки застосування санкцій у випадку невиконання працівником своїх трудових обов'язків, але й право роботодавця давати працівникові обов'язкові для нього вказівки, розпорядження щодо способів та прийомів виконання трудових обов'язків, тобто встановлювати власне дисципліну праці, а також застосовувати різні засоби її забезпечення.

Цікавою є точка зору російського вченого-юриста Ю.В. Пєнова, який стверджує, що «...з одного боку, дисциплінарна влада – це право роботодавця, а з іншого боку – обов'язок (як публічного агента держави) з підтримки правопорядку. Разом з тим зазначений обов'язок проявляється не стільки у примусі працівників, скільки у створенні умов (організаційних та економічних), необхідних для дотримання працівниками дисципліни праці. Важливо підкреслити, що право роботодавця накладати дисциплінарні стягнення виникає не від держави, а виходить із суті хазяйської влади, необхідності ефективно організувати свою (в тому числі підприємницьку) діяльність»<sup>16</sup>.

Із сенсу наведеної позиції впливає, що дисциплінарна відповідальність, з одного боку, є наслідком реалізації хазяйської влади конкретного роботодавця, а з іншого боку, саме поняття хазяйської влади роботодавця збігається зі змістом його дисциплінарної влади.

Важливо підкреслити, що реалізація дисциплінарної (хазяйської) влади як управлінського статусу та потенціалу роботодавця не може здійснюватися безсистемно та без спеціальних обмежень, встановлених державою. Тобто влада роботодавця стосовно працівника не може бути безмежною. Межі цієї влади визначаються законодавством. Ще Л.С. Таль із цього приводу писав: «Законодавець виходить із припущення про існування обов'язкового правопорядку, встановлено-

го без його участі, та піклується лише про те, щоб він не йшов врозріз із інтересами держави та суспільства»<sup>17</sup>. Держава, надаючи роботодавцеві можливість досягати свого підприємницького інтересу та реалізувати свою владу на підприємстві, разом з тим втручається до її сфери. І головним інструментом такого втручання є право. Право, легалізуючи дисциплінарну (хазайську) владу роботодавця, упорядковує її реалізацію, визначає межі цієї влади, та створює протиположну цій владі з метою забезпечення інтересів працівника.

Отже, для вдосконалення правового регулювання застосування найманої праці взагалі та регулювання дисципліни праці, зокрема, вітчизняному законодавцю на сучасному етапі слід легалізувати поняття «дисциплінарна влада роботодавця».

В умовах ринкових відносин дисциплінарну владу роботодавця доцільно розглядати у розширеному сенсі та розуміти під нею право роботодавця організувати найману працю, керувати нею, встановлювати певний порядок поведінки на виробництві, що забезпечує узгодженість дій працівників при виконанні ними своїх трудових функцій, а також застосовувати роботодавцем різні засоби забезпечення дисципліни праці.

Новий Трудовий кодекс України має передбачити законодавче відбиття дефініції «Дисциплінарна влада роботодавця», пропонується така редакція:

«Дисциплінарна влада роботодавця – це право та одночасно обов’язок роботодавця організувати найману працю та керувати нею, встановлювати певний порядок поведінки на виробництві, що забезпечує узгодженість дій працівників при виконанні ними своїх трудових функцій, а також застосовувати правові засоби забезпечення дотримання встановленого порядку».

Правовою підставою дисциплінарної влади роботодавця має бути законодавство, акти соціального партнерства, а також трудові договори, що укладені між роботодавцем та працівниками.

Законодавче закріплення поняття дисциплінарної влади роботодавця дозволить чітко окреслити її межі з метою забезпечення повної реалізації трудових прав працівників. Водночас, легалізація поняття дисциплінарної влади роботодавця сприятиме реалізації підприємницьких інтересів роботодавця, подальшому розвитку диспозитивно-правового регулювання трудових відносин, що піде на користь національної економіки.

1. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С.11. 2. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 2. Внутренний порядок хозяйственных предприятий. – Ярославль: Типография Губернского Правления, 1918. – С.155. 3. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1: Общие учения. – Ярославль: Типография Губернского Правления, 1913. – С.80-81. 4. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – М., 1918. – С.97. 5. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учеб. пособие. – М.: Изд-во НОРМА, 2001. – С.73. 6. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М.: Юрид.лит., 1982. – С.304. 7. Там же. – С.304-305. 8. Киселев И.Я. Современный капитализм и трудовое законодательство. – М.: Юрид.лит., 1971. – С. 252. 9. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: «ПРОСПЕКТ», 2001. – С.31-32. 10. Угерюмова Г. Про сутність хозяйської влади роботодавця і значенні її у зміцненні трудової дисципліни на етапі переходу суспільства до ринкових відносин // Підприємство, господарство і право. – 2006. – № 5. – С. 167. 11. Там само. 12. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. – 1993. – №. 6. – С.

60. **12.** *Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. – М.: Юрид. лит., 1972. – С.137. **13.** *Угрюмова Г.* Цит. праця. – С. 168. **14.** Там само. **15.** *Пенов Ю.В.* Правовые формы проявления хозяйской власти работодателя // Государство и право. – 2006. – № 8. – С. 78. **16.** *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права.– С. 36.