

Р. В. Мельничук, кандидат юридичних наук, доцент кафедри
державно-правових дисциплін ПВНЗ «Європейський університет»
ORCID: 0009-0006-0095-5650

ОСНОВНІ ВИМОГИ ПРИНЦИПІВ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Статтю присвячено виявленню та окресленню основних вимог принципів механізму правового регулювання дисципліни праці, які мають бути враховані під час забезпечення його дії та подальшого розвитку в Україні. Принципові правові вимоги цього механізму виражені передусім у галузевих та інституційних принципах. Сукупність цих принципів покладає на суб'єктів нормотворення обов'язок формувати в Україні такий трудо-правовий режим дисципліни праці, який, з одного боку, забезпечує належне функціонування підприємства, установи чи організації, а з іншого – гарантує непорушність прав і законних інтересів працівників та унеможливує дисциплінарний примус поза підставами й умовами, прямо визначеними законом. Відповідно нормативно-правові акти у цій сфері мають бути спрямовані на: узгодження загальних і спеціальних правил дисципліни праці з мінімальними гарантіями працівника з урахуванням службово-трудової необхідності та ризиків виконання трудової функції; закріплення зв'язку дисциплінарних вимог із обов'язками роботодавця щодо належної організації праці, професійної підготовки й інструктажу, а також ресурсного забезпечення виконання обов'язків; установа прямої заборони погіршення становища працівника підзаконними й локальними актами у дисциплінарній сфері. У межах дії зазначеного механізму дисциплінарні заходи мають розумітися насамперед як інструменти відновлення належного порядку та профілактики порушень, із передбаченням альтернатив стягненням у разі малозначних або випадкових дисциплінарних проступків. Натомість примусовий дисциплінарний вплив слід нормативно визначати як крайній засіб із вичерпним переліком підстав його застосування. Так само нормотворцю належить: закріпити обов'язковість оцінювання організаційних умов учинення проступку під час його кваліфікації; нормативно визначити види заохочень і стимулів, а також прозорі критерії та процедури їх застосування; забезпечити ясність і визначеність дисциплінарних приписів, обов'язковість доведення вини та реальні процедурні гарантії працівника у дисциплінарному провадженні. Самостійною та особливо значущою у цьому контексті є вимога прямої заборони використання дисциплінарного впливу як засобу помсти, за наявності конфлікту інтересів або для досягнення інших неправомірних цілей.

Ключові слова: дисципліна праці, правове регулювання, принципи права, принципові вимоги, трудове право, трудо-правовий режим.

R. V. Melnychuk. Key requirements of the principles governing the mechanism of legal regulation of labor discipline

The article identifies and outlines the basic requirements derived from the principles underpinning the mechanism of legal regulation of labour discipline, which should be taken into account when ensuring its effective operation and further development in Ukraine. These requirements are articulated primarily through two groups of principles: (a) the sectoral principles of labour law, reflecting the specific features of labour law's subject and method in securing proper employee conduct in the performance of work and in the organisation of the labour process; and (b) institutional principles, which perform an institution-forming function by specifying requirements concerning the content, forms, methods, and means of ensuring labour discipline within the relevant legal regime. Taken together, these principles impose an obligation on rule-makers to construct in Ukraine a labour-law regime of labour discipline that, on the one hand, enables the proper functioning of enterprises, institutions, and organisations, and, on the other, safeguards the inviolability of employees' rights and legitimate interests and precludes disciplinary coercion except on the grounds and under the conditions directly prescribed by law. Accordingly, normative legal acts in this sphere should aim to: (a) reconcile general and special disciplinary rules with minimum guarantees for employees, taking account of operational necessity and the risks associated with the performance of work; (b) entrench the linkage between disciplinary requirements and the employer's duties of proper work organisation, training and instruction, and the provision of resources necessary for the lawful performance of duties; and (c) establish an explicit prohibition on worsening an employee's position by subordinate legislation and local regulatory acts in the disciplinary sphere. Within this mechanism, disciplinary measures should be conceived primarily as instruments for restoring proper order and preventing violations, including by providing for non-punitive alternatives in cases of minor or inadvertent disciplinary misconduct. Compulsory disciplinary sanctions, by contrast, should be normatively defined as a measure of last resort, with an exhaustive list of grounds for their application. The standard-setter should further: (a) require that organisational conditions contributing to misconduct be assessed in the course of legal qualification; (b) define the types of incentives and rewards, together with transparent criteria and procedures for their use; and (c) ensure clarity and legal certainty of disciplinary regulation, mandatory proof of guilt, and effective procedural guarantees for the employee in disciplinary proceedings. Of particular importance in this context is the requirement



© Р. В. Мельничук, 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

to prohibit expressly the use of disciplinary measures as a means of retaliation, in circumstances involving a conflict of interest, or for other unlawful purposes.

Key words: *fundamental requirements, labour discipline, labour law, labour-law regime, legal regulation, principles of law.*

Постановка проблеми. Досліджуючи сутнісний зміст засадничих ідей дисципліни праці, слід виходити з того, що такими керівними ідеями є принципи сучасного трудового права України. Саме на них ґрунтується дисципліна праці (далі – ДП) як інститут трудового права, і саме вони визначають концептуальну логіку формування та функціонування відповідного трудово-правового режиму в межах сфери дії цього інституту, а також зумовлюють особливості формування й дії механізму правового регулювання (далі – МПР) дисципліни праці загалом (у тому числі щодо окремих категорій працівників). В означеному контексті слід зауважити, що засадничі ідеї постають найзагальнішими вимогами до учасників суспільних відносин і при цьому вихідними орієнтирами правового регулювання відносин у сфері праці, що відтворюють сутнісний зміст права, закономірно походять із ідей справедливості та свободи й окреслюють загальну спрямованість і ключові властивості правової системи держави [див., напр.: 1, с. 45], а відтак – практично уможливають подальший розвиток трудового права як цивілізаційної цінності, що створює умови для соціально-безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин [2, с. 103]. Так, зокрема, Ю.О. Остапенко, аналізуючи зміст і структуру принципів трудового права, доходить висновку, що система цих принципів забезпечує внутрішню узгодженість і взаємопов’язаність провідних правових норм, підтримує єдність доктрини й практики та визначає основні закономірності розвитку сфери праці. На думку ученої, це виявляється у формулюванні й теоретичному опрацюванні відповідних принципів, у їх багаторівневому нормативному закріпленні та в подальшій реалізації конкретних норм законодавства [3, с. 62]. Утім, слід відзначити, що такий результат на практиці досягається не самим фактом існування принципів трудового права в цілому та принципів правового регулювання ДП зокрема, а виконанням суб’єктами правотворчої та правозастосовної діяльності комплексу вимог, що містяться в таких засадничих ідеях. Враховуючи це, зазначимо, на необхідності з’ясування основних вимог принципів МПР ДП, що по сьогодні ще не були предметом окремої наукової розвідки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Попри те, що по сьогодні в спеціальній науковій літературі ще не приділялась увага виокремленню основних вимог принципів МПР ДП, слід відзначити, що вітчизняними ученими вже розкривались окремі аспекти принципів ДП (зокрема, Ю.Л. Зайцевою [4] та С.Д. Олійник [5, с. 125]), а також засадничих ідей дисциплінарної відповідальності (серед яких Р.С. Грищенко [6], В.С. Ковригін [7], Б.В. Лавренко [8, с. 125–126], В.В. Середа [9, с. 20–22], Д.І. Сіроха [10] та ін.). Таким чином, можемо констатувати теоретичну можливість виявлення ключових вимог принципів розглядуваного механізму.

Відтак, **метою** статті є виявлення та окреслення основних вимог принципів МПР ДП. Для досягнення цієї мети слід виконати такі завдання: 1) окреслити групи принципів, які містять в собі основні засадничі вимоги до МПР ДП; 2) виокремити вимоги таких засадничих ідей; 3) в узагальненому вигляді окреслити вимоги до МПР ДП.

Виклад основного матеріалу. З’ясовуючи коло принципів МПР ДП як таких, що окреслюють основні вимоги цього механізму та визначають правову логіку формування та належного розвитку режиму ДП, зазначимо, що до них слід віднести насамперед *галузеві* (тобто, трудово-правові) та *інституційні* принципи. Такий підхід зумовлений тим, що під галузевими принципами правового регулювання ДП слід розуміти властиві трудовому праву базові ціннісні орієнтири, які серед іншого визначають, яким чином і в яких межах має вибудовуватися режим забезпечення ДП як частина системи цієї галузі права. При цьому за своєю суттю галузеві принципи: 1) відображають особливості предмета та методу трудового права в частині забезпечення належної поведінки працівника під час виконання трудової функції та організації трудового процесу за його участі; 2) окреслюють основні напрями, межі й інструменти правового впорядкування ДП як трудово-правового інституту; 3) забезпечують узгодження управлінської потреби в дисципліні з трудовими правами та гарантіями працівника, виходячи із соціальної природи трудового права та гуманістичного напрямку його розвитку; 4) становлять засадничу основу для належної реалізації контрольної функції у сфері відносин щодо упорядкування ДП. Що ж стосується інституційних принципів, то їх значущість у цьому сенсі зумовлена тим, що вони виконують інститутоутворюючу роль, конкретизуючи вимоги до змісту, форм, способів і засобів забезпечення ДП в межах відповідного правового режиму.

Розглядаючи *галузеві* принципи насамперед виокремимо вимоги *принципу охоронної спрямованості трудового права*, які в розглядуваному контексті зводяться до: 1) чіткого визначення обов’язків працівника, враховуючи їхній зв’язок із трудовою функцією працівника; 2) формування нормативно визначених умов, за яких заходи дисциплінарного впливу будуть співмірними та не набуватимуть характеру прихованого покарання, не передбаченого законом або такого, що суперечить принципам права; 3) закріплення в порядках здійснення дисциплінарних процедур ефективних гарантій захисту, оскільки саме процедура застосування дисциплінарного впливу є механізмом, через який охоронна функція трудового права набуває реального

змісту; 4) формування нормативно визначених умов, за яких локальні та відомчі акти не можуть звужувати обсяг трудових прав і гарантій, навіть якщо це мотивовано службовою доцільністю або потребами виконання завдань і функцій органу публічної служби (зокрема, у сфері правоохорони). При цьому з фундаментальної засадничої ідеї трудового права якою є *принцип свободи праці* випливають вимоги обов'язкового нормативно-правового закріплення: 1) правила, за яким дисциплінарні вимоги можуть ставитися лише в межах правомірно встановлених трудових обов'язків, похідних від трудового договору, посадових обов'язків та правил внутрішнього трудового розпорядку; 2) заборони використання дисциплінарної відповідальності як інструмента примушення до виконання роботи, яка: а) не належить до трудової функції; б) покладається без належного нормативного закріплення; в) суперечить вимогам охорони праці або загальним трудовим гарантіям; г) фактично підміняє правові механізми зміни умов праці чи переведення працівника. Як убачається, з огляду на це, нормотворець, у процесі упорядкування сфери ДП повинен нормативно-правовим чином забезпечувати: 1) обов'язковість доведення до відома працівника (у доступній для працівника формі) його трудової функції; 2) заборону використання заходів дисциплінарного впливу як способу: а) покладання на працівника обов'язку виконувати певну роботу, не передбачену трудовим договором, чи зміни істотних умов праці, коли така зміна умов не узгоджена з принципами права; б) систематичного залучення працівника до роботи поза визначеними межами; в) опосередкованого примусу до звільнення зі служби чи переведення на іншу посаду (в інший структурний підрозділ) тощо.

Серед галузевих принципів також слід виокремити й *принцип недопустимості звуження змісту та обсягу трудових прав і гарантій працівника актами локального регулювання*, керуючись яким, суб'єкт нормотворення під час упорядкування відносин у сфері ДП повинен формувати нормативно визначені умови, за яких на локальному рівні забороняється: 1) встановлення нових підстав дисциплінарної відповідальності, які за своїм змістом виходять за межі трудової (службової) функції працівника або ґрунтуються на невизначених оціночних категоріях; 2) посилення негативного дисциплінарного впливу поза встановленими законом межами; 3) ускладнення чи звуження процедурних гарантій прав працівника у дисциплінарному провадженні, перетворюючи дисциплінарну процедуру на формальність або позбавляючи її реального захисного змісту; 4) зміна змісту прав і гарантій шляхом їх технічної деталізації (зокрема, коли вона формально зберігається, але через порядок її реалізації вона стає практично недосяжною). У свою чергу *принцип взаємності трудових обов'язків і гарантій* передбачає, що в процесі дії МПР ДП будуть формуватися нормативно-правові умови, за яких у нормативних актах: 1) визначається перелік вимог до працівника щодо його дій та рішень як таких, що мають узгоджуватися зі стандартами ДП; 2) визначається перелік вимог до роботодавця щодо його дій та рішень як таких, що мають уможливлувати неухильне дотримання ДП; 3) регламентується обов'язковість врахування під час оцінювання дисциплінованості працівника: а) зв'язку його поведінки з фактичними умовами виконання роботи; б) міри виконання роботодавцем обов'язку щодо створення необхідних умов для належного виконання обов'язків працівника; в) заборони покладення негативних наслідків порушення дисципліни на працівника за обставин, коли порушення стало похідним від неналежного виконання роботодавцем своїх організаційних або гарантійних обов'язків.

Окремої уваги серед галузевих принципів заслуговує *принцип поєднання єдності та диференціації правового регулювання праці*, крізь призму змісту якого МПР ДП в своїй дії повинен враховувати вимоги: 1) збереження гарантійної основи, в результаті чого спеціальні правила забезпечення ДП будуть вважатись допустимими лише за умови, що вони не знижують базового рівня трудових прав і гарантій працівника, а разом із тим – не створюють режиму фактичної беззахисності працівника у відносинах з приводу забезпечення ДП; 2) урахування об'єктивної обумовленості диференціації, з огляду на що особливі стандарти ДП мають впливати з реальних відмінностей трудової (службової) функції, умов її виконання та професійних ризиків, а не з абстрактних уявлень про особливий статус працівників (окремих їх груп, підгруп) чи з інтересу розширити рамки дискреції суб'єктів дисциплінарної влади; 3) дотримання правової визначеності форм диференціації, у відповідності до чого спеціалізація дисциплінарних вимог повинна здійснюватися у юридично передбачуваних формах і з дотриманням ієрархії (за юридичною силою) джерел права, тобто шляхом такого нормативно-правового упорядкування відносин у сфері ДП, яке забезпечує зрозумілість обов'язків, чіткість підстав дисциплінарної оцінки та стабільність гарантій працівника в зазначеній сфері.

Переходячи до розкриття вимог *інституційних* принципів МПР ДП, насамперед слід виокремити *принцип пріоритету відновлювальної функції дисциплінарного впливу*, зміст якого в цілому полягає у тому, що дисциплінарне реагування має бути спрямоване не на демонстративну суворість чи каральний ефект, а на відновлення належного порядку та недопущення повторних порушень дисципліни. Відтак із цієї засадничої ідеї випливають: 1) вимога цільової співмірності заходу (обирається лише те, що є достатнім для нормалізації дії режиму ДП); 2) коригувальна спрямованість дисциплінарного впливу (з урахуванням можливості усунення причин порушення дисципліни, якщо вони зумовлені недоліками організації трудових відносин чи публічної служби, інструктажу, підготовки або визначеності завдань); 3) забезпечення пріоритету превентивних заходів впливу перед дисциплінарною санкцією; 4) обов'язковість умотивованості й передбачуваності рішень суб'єкта дисциплінарної влади. Поряд із цим *принцип пріоритету належної організації праці та створення умов для виконання обов'язків* вимагає, щоб МПР забезпечив нормативне закріплення

обов'язку суб'єкта дисциплінарної влади щоразу оцінювати природу порушення, зокрема, чи є воно наслідком свідомого нехтування працівником дисциплінарними вимогами, чи радше похідним результатом неналежного організаційного забезпечення виконання трудових функцій. У цьому сенсі виокремлена засада спрямована на те, щоб правове регулювання унеможливило недобросовісну управлінську практику на рівні підприємства, установи чи організації, що виявляється у перекладанні на працівника відповідальності за управлінські прорахунки роботодавця та його представників (а у публічній сфері – органу публічної служби).

Що ж стосується *принципу поєднання переконання і примусу у забезпеченні ДП*, то його зміст охоплює вимоги, які мають пронизувати як нормативну структуру МПР, так і правозастосовну практику в сфері ДП. Зокрема, в результаті дії цього механізму має: 1) нормативно регламентуватись система постійної та своєчасної профілактики порушень дисципліни; 2) запроваджуватись система заходів раннього коригування поведінки працівників (настільки, наскільки це об'єктивно можливо, а бажано – до моменту, коли виникне потреба в дисциплінарному стягненні й до того, як небажана поведінка спричинить шкоду функціонуванню підприємства, установи чи організації); 3) чітко визначатись підстави та умови виникнення дисциплінарної відповідальності, а також достатні умови застосування дисциплінарного стягнення; 4) закріплюватись заборона ухвалення рішень у дисциплінарних справах без пояснення того, чому саме за конкретних обставин мети ДП неможливо досягти м'якшими засобами. У свою чергу *принцип визначеності правил дисципліни та їх належного доведення до відома працівника* встановлює вимогу, щоб законодавство зобов'язувало суб'єкта дисциплінарної влади перед застосуванням негативного дисциплінарного впливу перевіряти: 1) факт належного повідомлення працівника про правило чи стандарт ДП, який вважається порушенням (з урахуванням доступності й зрозумілості формулювання, своєчасності доведення, реальної можливості ознайомлення зі змістом і отримання необхідних роз'яснень у межах визначеної та документально підтвердженої процедури); 2) змістовну визначеність самого правила або стандарту.

Додатково в межах інституційних засад МПР ДП доцільно виокремити *принцип забезпечення матеріальної та нематеріальної зацікавленості у сумлінній праці*, вимоги якого спрямовують законодавця на таке нормативне вибудовування трудо-правового режиму ДП, за якого нормативно: 1) передбачаються інституційні форми матеріального та/або нематеріального заохочення за дисципліновану поведінку і сумлінне виконання трудових обов'язків; 2) установлюються критерії зв'язку заохочень із належною поведінкою працівника та результатами виконання службових функцій; 3) гарантується процедурна прозорість застосування заохочень, аби вони не перетворювалися на прихований механізм неформального контролю чи форму зловживання дисциплінарною владою; 4) підтримується співмірність позитивного й негативного реагування на поведінку працівника. У свою чергу *принцип відповідності дисциплінарних обов'язків реальному змісту праці та професійним ризикам* спрямовує розвиток досліджуваного правового механізму на функціональну обґрунтованість і юридичну визначеність дисциплінарних вимог. У цьому контексті суб'єкт нормотворення має забезпечувати: 1) зв'язок кожної дисциплінарної вимоги з трудовою функцією працівника та специфікою діяльності відповідного підприємства, установи чи організації; 2) достатню визначеність правил і стандартів ДП для їх добросовісного виконання та належного контролю; 3) недопущення створення нормативних правил і стандартів (також на локальному рівні), що допускають дисциплінарне реагування на поведінку працівника за нечіткими оціночними критеріями, здатними легітимувати вибірковість притягнення до юридичної відповідальності.

Істотно посилює дію зазначених засадничих ідей *принцип недопущення зловживання дисциплінарною владою*, яким вимагається, щоб трудо-правовий режим ДП був побудований так, аби: 1) дисциплінарний проступок підлягав чіткій юридичній кваліфікації, а рішення про застосування позитивного чи негативного дисциплінарного впливу – детальній правовій мотивації; 2) дисциплінарні рішення не обґрунтовувалися абстрактними оціночними судженнями без урахування професійних критеріїв і належної доказової бази; 3) процедура містила реальні гарантії захисту, які дають працівникові змогу ефективно спростувати звинувачення та вказати на можливий конфлікт інтересів, упередженість, мотив помсти, дискримінації тощо; 4) суб'єкт дисциплінарної влади щоразу перевіряв, чи є провадження реакцією саме на дисциплінарний проступок, а не формою репресивного впливу, замаскованого під дисциплінарну необхідність.

Висновки. Узагальнюючи викладене в цій науковій розвідці, можемо дійти висновку, що з галузевих принципів МПР ДП випливають вимоги до суб'єктів нормотворчої діяльності формувати трудо-правовий режим ДП, спрямований на: забезпечення належного функціонування підприємства, установи чи організації за умови непорушності прав і законних інтересів працівників; недопущення застосування дисциплінарного примусу поза підставами та умовами, встановленими законом; гарантування мінімальних стандартів дотримання прав і законних інтересів працівників шляхом узгодження із ними загальних і спеціальних правил та стандартів ДП з урахуванням службово-трудої необхідності та ризиків виконання трудової функції; забезпечення зв'язку дисциплінарних вимог до працівника з обов'язками роботодавця належним чином організовувати трудові відносини, професійну підготовку й інструктаж, а також ресурсне забезпечення реалізації трудової функції працівника; уточнення та нормативне закріплення прямої заборони погіршення підзаконними й локальними актами становища працівника у сфері забезпечення ДП. Що ж стосується

інституційних принципів, то вони окреслюють вимоги: визначити відновлення належного порядку та профілактику порушень як основні цілі дисциплінарних заходів, передбачивши при цьому альтернативи дисциплінарним стягненням у разі малозначних або випадкових порушень ДП; закріпити примусовий дисциплінарний вплив як крайній засіб реагування на дисциплінарні проступки та визначити вичерпний перелік підстав, за яких такий примус є допустимим; установити обов'язковість оцінювання організаційних умов вчинення проступку під час його кваліфікації, зокрема як чинників, що могли сприяти недисциплінованій поведінці; нормативно визначити види заохочень і стимулів, а також критерії та процедури їх застосування; забезпечити ясність і визначеність приписів у сфері ДП, обов'язковість доведення вини та наявності процедурних гарантій працівника під час притягнення його до дисциплінарної відповідальності; прямо заборонити використання дисциплінарного впливу як засобу помсти, за наявності конфлікту інтересів та в інших неправомірних цілях.

Список використаних джерел:

1. Гнатенко К.В. Щодо питання принципів соціального забезпечення. *Право і суспільство*. 2018. № 6, Ч. 2. С. 44–49.
2. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 99–105. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-12.
3. Остапенко Ю.О. Принципи реалізації трудових прав працівника. *Знання європейського права*. 2021. № 2. С. 61–65. doi:10.32837/chern.v0i2.206.
4. Зайцева Ю.Л. До проблеми визначення принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2021. № 2 (38), Vol. 2. С. 108–112. doi: 10.51647/kelm.2021.2.2.18.
5. Олійник С.Д. Правове регулювання трудової дисципліни за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра філософ.: 081. Київ, 2020. 226 с.
6. Грищенко Р.С. До характеристики принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 135–139. doi:10.32849/2663-5313/2019.12.25.
7. Ковригін В.С. До питання принципів дисциплінарної відповідальності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2018. Вип. 1, Т. 1. С. 117–121.
8. Лавренко Б.В. До питання дисциплінарної відповідальності державного службовця. *Право та інновації*. 2016. № 3 (15). С. 123–129.
9. Серeda В.В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1. С. 18–25.
10. Сіроха Д.І., Гаврилова О.О. До питання відповідальності за порушення законодавства про запобігання та протидію дискримінації. *Європейські перспективи*. 2025. № 51. С. 423–433. doi: 10.71404/EP.2025.4.59.

Дата першого надходження статті до видання: 08.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 24.07.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 15.09.2026