

*Мельничук Р. В.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри державно-правових дисциплін**Приватного вищого навчального закладу «Європейський університет»**ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0095-5650>*

ТРУДО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПРАВОПОРЯДКУ ЯК МІЖДИСЦИПЛІНАРНОГО ЯВИЩА

Анотація. Стаття присвячена розкриттю актуального трудово-правового змісту дисципліни праці в органах правопорядку як міждисциплінарного явища. Метою дослідження є концептуальне окреслення дисципліни праці з урахуванням того, що її сутнісні характеристики та практичні прояви аналізуються не лише правниками (передусім юристами-трудовиками), а й представниками психології, соціології, етики та економіки. Обґрунтовується, що, попри багатовимірність цього феномена, дисципліна праці в органах правопорядку має насамперед трудово-правову природу й має тлумачитися як нормативно визначений правовий режим організації трудової (службової) поведінки працівника. Демонструється, що дисципліна праці може бути концептуалізована у кількох взаємопов'язаних виразах, а насамперед, як особливий принцип трудового права, що в такому контексті конкретизує засадничу ідею належної організації праці, узгодженої з правопорядком і повагою до людської гідності працівника. Як інститут трудового права дисципліна праці охоплює сукупність норм, які комплексно впорядковують внутрішній трудовий (службовий) розпорядок, а також умови й процедури позитивного чи негативного реагування на поведінку працівника. Як комплекс правовідносин дисципліна праці характеризується системою прав і обов'язків учасників, що мають бути внутрішньо узгодженими та збалансованими. Як елемент фактичної дійсності дисципліна праці виявляється у службовій поведінці працівників органів правопорядку, що підлягає правовій оцінці та може слугувати підставою для справедливого застосування заохочень або дисциплінарних стягнень. Окремо висвітлено психолого-правовий, соціологічно-правовий, морально-етичний та економіко-правовий підходи як похідні (від трудово-правового) аналітичні інтерпретаційні підходи тлумачення дисципліни праці в правоохоронних органах, що виходять із визнання нормативного стандарту належної поведінки, процедурно визначених засобів впливу та юридичної визначеності меж управлінського впливу керівника й інших суб'єктів дисциплінарної влади. Доводиться, що ці підходи не підміняють трудово-правову природу дисципліни праці, а поглиблюють розуміння умов дієвості відповідного правового режиму в органах правопорядку.

Ключові слова: дисципліна праці, правоохоронні органи, правопорядок, працівники, сектор безпеки та оборони, трудове право, трудо-правовий режим.

Постановка проблеми. Дисципліна праці (далі – ДП) розуміється як багатовимірне соціальне явище та суспільно значуща юридична категорія, що досі зберігає актуальність як особлива теоретико-практична проблема. Наразі ДП переважно розкри-

вається у вигляді принципу сучасного трудового права та/або окремого інституту цієї галузі, який і надалі розвивається та перебуває у центрі уваги науки трудового права, а у відповідній частині – й адміністративного права [див., напр.: 1; 2, с. 26–32; 3]. Поряд із тим, дослідження ДП не обмежується юридичною наукою, адже різні аспекти її сутнісного змісту та контексти прояву аналізують також економісти, психологи, соціологи, філософи й інші фахівці, зосереджуючись на соціальній природі цього явища, практичних формах його реалізації, а також на індивідуальному й колективному сприйнятті дисципліни та дисциплінованості у сфері праці та зайнятості. Такий науковий інтерес до цього питання є закономірним, оскільки ДП неможливо комплексним чином визначити, виходячи лише з одного її фактичного виразу (зокрема правового), враховуючи при цьому й те, що її зміст формується як теорією, так і практикою застосування [4, с. 117]. Саме тому, наприклад, С.Д. Олійник пропонує розкривати сутність ДП саме через взаємодію соціальної, правової та економічної складових [5, с. 70]. В цілому погоджуючись із цим, зазначимо, що з огляду на міждисциплінарну природу ДП, наразі постає потреба комплексного окреслення її сутнісного змісту, а насамперед – у діяльності органів правопорядку (далі – ОП), де відповідна проблематика додатково актуалізується поточною реформою ОП як складової сектору безпеки і оборони України (при цьому слід наголосити, що вже у 2027 р. вона має завершитися).

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Комплексний аналіз наявної наукової літератури дозволяє дійти висновку, що на сьогодні ученими (серед яких В.В. Жернаков, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, Л.В. Могілевський, С.Д. Олійник, А.О. Падалка, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипка, І.В. Синицька, Д.І. Сіроха, О.М. Ярошенко та ін.) вже розкривався трудо-правовий зміст ДП в ОП України. Утім, слід відзначити, що сутнісний зміст ДП в таких органах публічної служби наразі ще не розкривався як міждисциплінарного явища, що є питанням, яке потребує окремої наукової розвідки.

Мета статті полягає у визначенні актуального трудово-правового змісту ДП в ОП як міждисциплінарного явища. Для досягнення цієї мети слід виконати наступні завдання: 1) окреслити широту перспективи міждисциплінарного осмислення ДП в ОП; 2) проаналізувати трудо-правовий контекст теоретико-практичного осмислення ДП в ОП, визначаючи при цьому також евристичний потенціал відповідного галузевого підходу до розкриття змісту зазначеного явища; 3) розкрити міждисциплінарні підходи до розкриття змісту ДП в ОП; 4) обґрунтувати,

що міждисциплінарні підходи до розкриття змісту ДП в ОП відображають насамперед трудо-правовий зміст такої дисципліни.

Виклад основного матеріалу. Насамперед відзначимо, що хоча вітчизняна учена С.Д. Олійник зазначає, що зміст ДП формують її соціальна, правова та економічна складові [5, с. 70], з огляду на широту перспективи міждисциплінарного осмислення ДП в ОП це явище доцільно розкривати також у межах трудо-правового, психолого-правового, соціологічно-правового, морально-етичного та економіко-правового підходів. Так, передусім доцільно розглянути трудо-правове тлумачення змісту ДП в ОП на прикладі наукової позиції стосовно сутності ДП, яку окреслив С.І. Кожушко. У межах цього підходу ДП постає багатогранною правовою категорією, що може осмислюватися в кількох взаємопов'язаних контекстах, а саме: як принцип трудового права, як елемент трудових правовідносин, як правовий інститут, а також як об'єктивна поведінка учасників трудового процесу [6, с. 54]. Між тим, хоча на перший погляд така деталізація та різноманітність форм прояву ДП може здаватися внутрішньо суперечливою (з огляду на не цілком послідовний порядок викладу), при уважному прочитанні стає очевидним, що автор не змішує різні явища, а демонструє допустиму багатовимірність теоретико-практичного осмислення сутнісного змісту ДП. Крім того, примітним є те, що в межах цієї комплексної трудо-правової позиції ДП поєднує нормативні форми (галузевий принцип, інститут трудового права, елемент правовідносин у сфері праці) та практичний вираз (фактичну поведінку учасника трудових відносин), що й відображає евристичний потенціал трудо-правового підходу до розкриття змісту зазначеного явища.

Аналізуючи зміст ДП в ОП як принцип сучасного трудового права, слід підкреслити, що таке тлумачення є виправданим, оскільки цей принцип належить до засадничих ідей трудового права, які впорядковують використання найманої праці, а відтак – й виконання трудових обов'язків працівниками ОП. У цьому контексті ДП окреслює базову ідею організації трудових відносин, що полягає в обов'язку працівника додержуватися правил внутрішнього трудового (службового) розпорядку та інших вимог, які формують режим дисципліни, тоді як роботодавець (державна в особі відповідного органу) вибудовує взаємодію з працівником, спираючись на цю засаду. Між тим, слід наголосити, що ДП як принцип не підміняє інші принципи трудового права, а діє поряд із ними та має узгоджуватися із загальноправовими й галузевими засадами, сприяючи тому, щоб ДП в ОП залишалася органічною складовою правопорядку в цілому та правопорядку в сфері правоохорони зокрема. При цьому зміст розглядуваного нами принципу конкретизується в імперативних вимогах до належної поведінки учасників трудового процесу, з огляду на що працівник має сумлінно виконувати службові обов'язки, а роботодавець – забезпечувати належні умови для їх виконання.

Поряд із тим, ДП в ОП як правовий інститут трудового права доцільно тлумачити саме як системно узгоджений комплекс правових норм, спрямований на впорядкування внутрішнього трудового (службового) розпорядку, забезпечення належного виконання трудових обов'язків і передбачене законодавством реагування на їх порушення (тобто на вчинення дисциплінарного проступку). У цьому контексті ДП постає інститутом, що охоплює норми, які визначають межі належної службово-трудової поведінки під час виконання обов'язків і взаємодії з іншими працівниками, а також закріплюють форми, способи та засоби

заохочувального або дисциплінарного впливу з метою підтримання правового й службового порядку у відповідному органі публічної служби. Разом із тим, у межах цього галузевого інституту визначаються взаємні права та обов'язки сторін трудових правовідносин (а в окремих випадках й інших суб'єктів), що унеможливорює застосування дисциплінарного впливу керівників ОП всупереч вимогам принципу ДП та іншим засадам трудового права України.

Крім того, ДП в ОП в межах галузевого контексту можна тлумачити й як невід'ємний елемент самих трудових правовідносин, тобто як складник їх практичної реалізації у сфері праці та зайнятості. Такий підхід, по суті, наголошує, що без дисципліни неможливі організована спільна робота, ієрархічна взаємодія, а також справедлива юридична оцінка вчинків працівника (насамперед як дисциплінарного проступку, що може тягти дисциплінарну відповідальність). Поряд із цим, на нашу думку, окреслена інтерпретація змісту ДП є похідною від розуміння ДП як інституту трудового права, оскільки як елемент правовідносин вона постає не самим інститутом, а наслідком його дії. Тобто на рівні конкретного працівника ДП об'єктивує безпосередню реалізацію норм відповідного інституту, однак закономірно не зливається з ним за змістом.

Додатково ДП в ОП в трудово-правовому сенсі можна розуміти як складову фактичної, юридично значущої реальності, що виявляється у поведінці працівників (службовців) ОП. Значущість цього підходу полягає, зокрема, в тому, що він не зводить дисципліну до її нормативно-правового опису, а дає змогу окреслювати її у конкретних діях і рішеннях працівника. Саме через такі вчинки працівника ДП набуває юридичного значення, оскільки дозволяє оцінити поведінку працівника на відповідність вимогам інституту ДП (як убачається, переважно цей рівень прояву дисципліни стає предметом аналізу і суміжних галузей знань).

Таким чином, слід наголосити, що окреслені С.І. Кожушком підходи до розкриття трудо-правової характеристики змісту ДП [6, с. 54] загалом не суперечать один одному, а відображають різні рівні юридичного вираження ДП як правового явища, що має також міждисциплінарну природу. На підтвердження цьому зазначимо, що на практиці принцип ДП в ОП задає засадничу основу, на якій послідовно вибудовується інститут ДП як сукупність норм, у яких конкретизуються вимоги цього принципу. Далі відповідний інститут конкретизується у правах і обов'язках сторін трудових правовідносин, а у практичній дійсності виявляється в реальній поведінці їх учасників, що підлягає оцінці на відповідність нормам зазначеного інституту та вимогам принципу ДП загалом.

Поряд із тим, у межах міждисциплінарного тлумачення ДП в ОП виокремлюється психолого-правовий підхід, за яким ДП не зводиться до механічного виконання працівником приписів і наказів. Так, у межах цього підходу ДП у зазначених органах публічної служби може розумітися: по-перше, як система соціальних відносин, у межах якої на працівника здійснюється узгоджений із вимогами принципів права та закону психологічний вплив у формі регламентованих законодавством стимулів і санкцій, що спонукає його послідовно обирати дисципліновану модель поведінки; по-друге, як усвідомлена вольова поведінка службовця, заснована на розумінні суспільної та особистої значущості професійної публічної служби в ОП, а також на здатності до самоконтролю й самоорганізації відповідно до

правових норм. У такому контексті ДП постає як інструмент формування дисциплінованості та як стан сформованої дисциплінованості працівника (і колективу), а метою відповідного впливу є становлення стійкої особистісної якості – дисциплінованості [див., напр.: 7, с. 88; 8, с. 211–212, 216], що відображає внутрішню організованість і відповідальність, звичку діяти за встановленими правилами та здатність підтримувати власну самодисципліну. При цьому слід наголосити, що підґрунтям дисциплінованої поведінки працівника ОП виступає не стільки страх дисциплінарної відповідальності (а також інших видів юридичної відповідальності), скільки переконаність у професійній правильності правомірних дій.

Що ж стосується соціологічно-правового підходу, то в його межах ДП в ОП розглядається не лише як сукупність юридично закріплених і організаційно забезпечених вимог, а й як соціальний порядок службової поведінки. У цьому розумінні ДП відображає впорядкованість взаємодії людей у колективі, забезпечує узгодженість спільної діяльності та передбачуваність організаційних зв'язків, що безпосередньо впливає на спроможність держави реалізовувати свої функції у сфері правоохорони. При цьому слід зауважити, що поширеність такого підходу в науковій літературі виявляється, зокрема, у схильності багатьох правників тлумачити ДП як стандарт належної поведінки працівника (службовця) під час виконання трудових (службових) обов'язків, зосереджений на тому, щоби належним чином упорядковувати діяльність органу влади та підтримувати його спроможність функціонувати у відповідності до мети його створення. Так, наприклад, Л.В. Могілевський наголошує на тому, що ДП визначає стандарт належної поведінки працівника у процесі виконання обов'язків і тим самим слугує умовою ефективної роботи та раціонального використання ресурсів, адже на практиці реалізується через певні режими забезпечення дисциплінованої праці [9, с. 72]. Між тим І.В. Синицька тлумачить ДП як соціальний зв'язок між учасниками трудових відносин, який проявляється у фактичному дотриманні ними правил і норм трудового права [10, с. 314], а А.О. Падалка – як нормативно та морально визначену модель взаємин учасників трудових відносин, зміст якої уточнюється з огляду на специфіку конкретної організації та передбачає точне виконання трудових завдань за умови належної реалізації прав і свобод обох сторін правовідносин [11, с. 24]. У цьому контексті зауважимо, що соціологічний контекст осмислення сутності дисципліни дозволяє додатково розглядати ДП як механізм забезпечення узгодженості й стабільності організаційної взаємодії, а також проаналізувати, як саме публічна служба в ОП впливає на формування особистості працівника та які чинники забезпечують належну мотивацію до служби в цих органах публічної влади. Поряд із цим, слід відзначити, що таке розуміння ДП в цілому в ОП є логічним, оскільки вона проявляється не лише через формальні приписи, стимули чи дисциплінарні санкції, а передусім через неформальні очікування колективу, професійну культуру та внутрішні стандарти належної поведінки, які підсилюють відповідні юридичні вимоги до дій і рішень працівників та мають відчутний соціальний вплив. У цьому контексті показово, що С.І. Кожушко розглядає ДП насамперед як інструмент забезпечення належної організації праці [6, с. 53], що додатково підкреслює її подвійний характер як предмета аналізу права та соціології.

Аналізуючи морально-етичний підхід, відзначимо, що він дозволяє розглядати ДП в ОП як нормативно упорядковану

систему правил, що спирається на моральні засади суспільства та через поєднання заохочення і примусу забезпечує належне виконання трудових обов'язків. Відтак, у центрі цього підходу перебуває вимога чесно й сумлінно працювати (при цьому така вимога має і нормативне підґрунтя, оскільки закріплена у ст. 139 Кодексу законів про працю України). Відзначимо, що у цьому сенсі «сумлінність» описує старанність і якість виконання роботи, тоді як «чесність» – прозорість та відсутність обману в службовій поведінці працівника ОП. Відповідно, дисциплінованість у межах морально-етичного підходу тлумачиться як узгодженість дотримання правил із внутрішніми цінностями працівника та його професійною етикою. З огляду на практичний контекст вияву ДП, чесність працівника ОП проявляється, зокрема, у використанні службових ресурсів виключно в інтересах держави, у поданні достовірних відомостей про виконану роботу та витрачений час, у своєчасному повідомленні керівництва про допущені помилки без їх приховування та мінімізації їх значущості, а також у недопущенні привласнення результатів праці колег по службі.

Додатково слід виокремити й економіко-правовий підхід, в рамках якого ДП в ОП можемо тлумачити як необхідну умову досягнення максимально можливих результатів службової діяльності. Зокрема, як підкреслюють науковці, котрі досліджують економічний вираз цього питання [див., напр.: 12], додержання працівником законодавства та правил внутрішнього розпорядку забезпечує організаційну зібраність і продуктивність виконання обов'язків працівника відповідного органу публічної служби. При цьому порушення дисципліни (наприклад, запізнення на роботу без поважних причин, передчасне залишення робочого місця, відмова від виконання законних розпоряджень керівника, порушення правил техніки безпеки та пожежної безпеки та ін.) розглядається не лише як юридично неприпустима поведінка, а й як така, що зумовлює або може зумовлювати прямі ресурсні втрати для ОП, що мають об'єктивно вимірювану економічну вартість.

Висновки. Узагальнюючи викладене, зазначимо, що ДП в ОП України, попри її багатовимірність і широкий потенціал міждисциплінарного осмислення, має передусім трудо-правовий зміст. Так, вона виявляється як нормативно визначений правовий режим організації трудової (службової) поведінки працівника, який окреслює межі належного виконання трудової (службової) функції, структурує взаємини права й обов'язки учасників трудового процесу та забезпечує юридично коректну та справедливую оцінку вчинків працівника на відповідність вимогам ДП. З огляду на це, окреслені нами міждисциплінарні підходи фактично вибудовуються на визнанні цього трудо-правового змісту розглядуваного явища, оскільки кожен із них як передумову приймає існування нормативного стандарту належної поведінки, процедурно оформлених засобів заохочувального чи дисциплінарного впливу та юридичної визначеності меж допустимого управлінського впливу керівника на підлеглого. При цьому наукова цінність міждисциплінарного аналізу ДП ОП полягає в тому, що він не підміняє її трудо-правову природу, а поглиблює розуміння умов дієвості відповідного правового режиму, розкриваючи, головним чином: по-перше, його внутрішній механізм (психолого-правовий підхід – інтеріоризація норми, самоконтроль, професійна мотивація); по-друге, колективну об'єктивацію (соціологічно-правовий підхід – неформальні очікування, професійна культура, соціальні санкції); по-третє,

основу соціально-професійної прийнятності (морально-етичний підхід – узгодження службових вимог із ціннісною структурою професії); по-четверте, вимірювані наслідки порушень для ресурсного потенціалу функціонування органу публічної служби (економіко-правовий підхід – ресурсні втрати від порушень вимог ДП).

Література:

1. Жернаков В.В. Правове регулювання дисципліни праці: історія, сучасність, перспективи. *Право і суспільство*. 2020. № 6. С. 77–83. DOI: 10.32842/2078-3736/2020.6.1.12.
2. Максимович А.М. Адміністративно-правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників Державного бюро розслідувань: дис. ... д-ра філософ.: 081. Київ, 2021. 210 с.
3. Сіроха Д.І. Особливості дисциплінарної відповідальності держаних службовців. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 66–73. DOI: 10.32751/2617-5967-2023-01-10.
4. Олійник С.Д. Сутність та ознаки трудової дисципліни. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 116–122. DOI: 10.37440/soclaw.2019.01.20.
5. Олійник С.Д. Правове регулювання трудової дисципліни за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра філософ.: 081. Київ, 2020. 226 с.
6. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2007. 182 с.
7. Крайнюк О.П., Дербенець В.В. Формування моральності студентів у процесі фізичного виховання. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2013. № 1 (54). С. 85–94.
8. Омеляненко О.В. Виховання дисциплінованості як основи спортивного тренування учнів. *Витоки педагогічної майстерності*. Серія: Педагогічні науки. 2015. Вип. 16. С. 210–217.
9. Mohilevskiy L.V. Disciplinary and material liability as a means of ensuring labour discipline. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2021. Vol. 12. P. 72–75. DOI: 10.32849/2663-5313/2021.12.1.
10. Синицька І.В. Визначення поняття «трудова дисципліна». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2009. Вип. 14. С. 309–316.
11. Падалка А.О. Проблеми правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 418 с.
12. Adwan S., Goncharenko G., Liu S. The impact of employee satisfaction on company's labour investment efficiency. *International Review of Financial Analysis*. 2024. Vol. 96, Part "A". P. 1-19. DOI: 10.1016/j.irfa.2024.103570.

Melnychuk R. The labor-law aspects of labor discipline in law enforcement agencies as an interdisciplinary phenomenon

Summary. The article elucidates the contemporary labour-law content of labour discipline in law enforcement agencies as an interdisciplinary phenomenon. It seeks to conceptualise labour discipline on the basis that its essential characteristics and practical manifestations are examined

not only by legal scholars (primarily labour lawyers), but also within psychology, sociology, ethics, and economics. Methodologically, the study proceeds through doctrinal analysis of the academic literature, the logical and systematic coordination of relevant categories, and the systematisation of levels at which labour discipline is expressed in law. The relevance of the topic is reinforced by the fact that labour discipline in law enforcement agencies bears directly on the state's capacity to perform law-enforcement functions. In the context of security and defence sector reform, it also invites renewed scrutiny of the boundaries and proportionality of permissible disciplinary intervention, together with safeguards against arbitrariness in the disciplinary sphere. The article argues that, notwithstanding its multidimensional character, labour discipline in law enforcement agencies is primarily labour-law in nature and should be understood as a normatively defined legal regime for organising an employee's labour (service) conduct. From a labour-law perspective, labour discipline may be analysed across several interconnected planes. First, as a special principle of labour law, it concretises the foundational idea of the organisation of labour in a manner consistent with the rule of law and respect for workers' human dignity. Secondly, as an institution of labour law, it comprises norms that regulate internal labour (service) rules and provide for an appropriate positive or negative response to employee conduct. Thirdly, as a complex of legal relations, labour discipline is characterised by correlated rights and obligations of the participants, which must be coherently aligned. Fourthly, as a dimension of social reality, it is manifested in the conduct of law enforcement officers and may serve as the basis for the fair application of incentives or sanctions. Particular attention is paid to psychological-legal, sociological-legal, moral-ethical, and economic-legal approaches as subsidiary analytical perspectives derived from the labour-law framework. These approaches proceed from recognition of a normative standard of proper conduct, procedurally defined instruments of influence, and legal certainty as to the limits of managerial influence exercised by a superior and other holders of disciplinary powers. The article argues that these perspectives do not displace the labour-law nature of labour discipline; rather, they deepen understanding of the conditions under which the labour-law regime operates effectively within these public-service bodies (including, for example, the internalisation of norms, collective expectations and professional culture, value coherence of requirements, and resource losses resulting from violations). The practical significance of the findings lies in their potential to inform improvements to internal labour (service) rules and disciplinary procedures in law enforcement agencies and to prevent abuses of disciplinary authority.

Key words: labour discipline, labour law, labour-law regime, law and order, law enforcement agencies, security and defence sector, workers.

Дата першого надходження статті до видання: 15.06.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 10.07.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 10.09.2026



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)