

# СТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

**ПОДОРОЖНІЙ** *Артем Юрійович* - кандидат юридичних наук, доцент кафедри правового забезпечення підприємницької діяльності та фінансової безпеки факультету №6 Харківського національного Університету внутрішніх справ

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

**УДК 349.2**

**DOI 10.32782/NP.2022.3.25**

*У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів учених, розкрито генезу становлення та розвитку трудового законодавства України, норми якого спрямовані на регулювання дисциплінарної відповідальності. Виокремлено чотири ключові етапи розвитку системи правового регулювання відповідного правового інституту. Акцентовано увагу на тому, що на сьогодні розвиток трудового законодавства, норми якого спрямовані на регулювання дисциплінарної відповідальності, не є завершеним, а відтак це питання є перспективним напрямом наукових пошуків.*

*Ключові слова: історія, розвиток, трудове законодавство, правове регулювання, дисциплінарна відповідальність.*

## **Постановка проблеми**

Перетворення, які відбуваються в сучасній Україні та спрямовані на становлення ринкової економіки й адаптацію українського законодавства до європейських стандартів, зумовлюють суттєві зміни у правовому регулюванні забезпечення та регламентації правовідносин у сфері праці. Такі зміни перш за все спрямовані на вдосконалення правового забезпечення дотримання вимог трудового законодавства з метою створення умов для належного виконання трудових обов'язків сторонами трудового договору, зокрема, за рахунок встановлення дисципліни праці, порушення якої тягне за собою настання дисциплінарної відповідальності, яка, у свою чергу, покликана забезпечити належний режим

дисципліни та законності у сфері трудових правовідносин. Але для того, щоб норми трудового законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності відповідали рівню розвитку соціальних та ринкових відносин у суспільстві, необхідно проводити дослідження в його історико-правовому аспекті, що є необхідним для того, щоб позитивний досвід минулих років був належним чином відображений у законодавстві сучасної України.

## **Стан дослідження**

Проблема дисциплінарної відповідальності неодноразово ставала предметом наукових досліджень багатьох учених-представників трудової галузі права. Зокрема, їй приділяли увагу: Л.В. Могілевський, Є.Ю. Подорожній, О.М. Обушенко, С.М. Бортник, О.М. Ярошенко, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, В.В. Мельник, О.І. Процевський та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, учені досить мало уваги приділяли проблемі становлення та розвитку у сфері правового регулювання дисциплінарної відповідальності.

## **Мета і завдання дослідження**

Метою статті є розкрити генезу становлення трудового законодавства України у сфері правового регулювання дисциплінарної відповідальності. Задля досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: здійснити аналіз наукових по-

глядів учених, які досліджували вказану проблематику; розглянути нормативно-правові акти, які діяли у різні історичні періоди та регулювали питання дисциплінарної відповідальності працівників.

#### **Наукова новизна дослідження**

Наукова новизна статті полягає у тому, що вона є однією із перших спроб здійснити комплексний історико-правовий аналіз становлення трудового законодавства України у сфері правового регулювання дисциплінарної відповідальності.

#### **Виклад основного матеріалу**

Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що важливу роль в історії державотворення України відіграла Українська козацька республіка. Так, у XVII–XVIII ст. постало питання зі встановлення інституту професійного чиновництва, що поставило перед законодавцями питання про необхідність юридичної відповідальності держслужбовців, оскільки нормальне функціонування існуючого на той час державного апарату неможливе в умовах повної безвідповідальності. У результаті було прийнято Соборне уложення 1649 р., цей правовий акт містив комплекс норм, що регулювали найважливіші суспільні відносини у сфері основних галузей права, а також включав питання регулювання дисципліни праці службовців [1]. Однак констатувати повне становлення дисциплінарної відповідальності та притягнення до неї на цьому історичному етапі доволі складно, адже дисциплінарні правопорушення майже нічим не відрізнялися від злочинів, з огляду на те, що, як за звичаєвим козацьким правом, вони тягли за собою застосування покарань, невизначена система яких не дозволяє чітко поділити їх на кримінальні та дисциплінарні [2].

Як інститут, відповідальність державних службовців, у тому числі й дисциплінарна, виокремлюється, починаючи з епохи петровських реформ, які проходили починаючи з кінця XVII — початку XVIII ст. Зокрема, це було прийняття Табеля про ранги Петра I, який мав назву «Табель о рангах всех чинов воинских, статских

и придворных, которые в каком классе чины» [3, с.642-643], виданим у січні 1722 р., який зі змінами діяв аж до 1917 р. Табелем закріплювалися три види державної служби — військова, цивільна і придворна. Згодом Петро I затвердив Генеральний регламент 1720 року, у якому було викладено перелік службових правопорушень, за які чиновники притягались до дисциплінарної відповідальності, зокрема: крадіжка службових документів, включення в доповіді неправдивих відомостей про стан справ, внесення в інтересах тих чи інших осіб «виправлень» в офіційні протоколи, несанкціоноване поширення інформації про прийняті адміністративними органами рішення. З вищевказаного можна визначити, що вже на той час було здійснено перші спроби оформлення складів дисциплінарних проступків державних службовців [4, с. 48]. Отже, ми можемо побачити, що Генеральний регламент 1720 року хоча і не містив чіткого розподілу кримінальної і дисциплінарної відповідальності, але певні ознаки такої диференціації можна спостерігати.

Таким чином, за період з XVII - початок XIX ст. відбувалось прийняття нормативно-правових актів, які обумовлювали спроби притягнення дисциплінарної відповідальності. Але, окрім цього, ми вважаємо за необхідне додати той факт, що дисциплінарну владу мали не тільки законодавці. Нею щодо певних категорій осіб користувалася церква, яка раніше не була відділена від держави і правові акти якої визнавалися джерелами права. Санкціоновану державою дисциплінарну владу мали феодала щодо підлеглих їм селян, державні інституції - щодо службовців, школи - щодо учнів і навіть, наприклад, у давньогерманському, давньослов'янському і російському праві глави сімей - щодо дружини і дітей. Відповідно, така влада надавала можливість кожному з тих, хто її мав, на свій розсуд визначати ознаки дисциплінарного правопорушення, систему дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування [5, с. 4].

Важливим етапом розвитку інституту дисциплінарної відповідальності був імперський період. Так, одним із перших законів про працю на території Російської імперії і,

відповідно, українських земель, що перебували під її владою на той час, стало прийняте 24 травня 1835 р. «Положення про відносини між хазяями фабричних закладів і робочими людьми, які поступають до них за наймом». Т.М. Лежнева зазначає, що цей закон правильніше віднести до перед- або прототрудових, тому що він має казуїстичний характер, а більшість його норм мають поліцейську (адміністративну) природу [6, с. 99].

У другій половині XIX століття в Російській імперії починається важливий розвиток законодавства про дисциплінарну відповідальність, під час якого відбувається більш бурхливий і стрімкий розвиток промисловості, а ринок праці поповнився величезною кількістю робітників, вивільнених після скасування у 1861 р. кріпосного права. Це вимагало від влади прийняття відповідних нормативно-правових актів, які б більш змістовно та якісно врегульовували трудові відносини підприємця-роботодавця і найманого працівника. Так, у березні 1861 р. затверджуються тимчасові Правила про наймання робітників [7, с. 89-90]. Саме в цьому документі вперше більш-менш чітко знайшов своє відображення інститут дисциплінарної відповідальності. Норми, присвячені відповідальності, були хаотично розташовані по всьому тексту вказаного акта. Так, у статті 28 Правил зазначається, що у випадку, якщо робітник прибуває на робоче місце із затримкою і не має при цьому для свого виправдання поважної причини, то роботодавець здійснює відрахування (штраф) із зарплатні першого за кожен випадок запізнення. Поважними причинами запізнення вважалися хвороба працівника, природні явища чи інші події, що переривають сполучення. На підтвердження своїх поважних причин запізнення працівник повинен був пред'явити роботодавцю відповідний документ, засвідчений священником, поліцією чи волосною владою того місця, де вимушений був зупинитися працівник [8, с. 524-531].

Щодо дисциплінарної відповідальності працівника, то відповідно до статті 50, 58 Положення від 12 червня 1886 роботодавець міг здійснити відрахування із за-

робітної платні найманого працівника за наявності таких підстав: прогул, недбала робота, брутальність і непокора хазяїнові, заподіяння шкоди хазяйському майну. Відрахування за прогул не могло перевищувати подвійної плати, яка належала б робітникові за прогульний час. Відрахування за інші порушення дисципліни не могли перевищувати подвійної поденної плати, що належала найманому працівникові. А при найманні на сільські роботи наймач має право відмовити робітникові до строку закінчення найму із таких підстав: лінощі, недбалість, часті відлучення без дозволу наймача, кількаразова несправність робітника, відмова від виконання законних вимог наймача; пияцтво, буйство, зухвалі вчинки, брутальність проти наймача і членів його сім'ї, відверта непокора наймачу чи особам, що здійснюють нагляд за робітниками і їхньою роботою; викрадення майна, що належить наймачу чи його близьким; самовільне користування хазяйським майном, навмисне завдання йому шкоди, псування господарської худоби; обман наймача; необережне поводження працівника з вогнем; виявлення у працівника заразливої хвороби; нез'явлення або самовільне залишення роботи; непоодинокі чи тривалі затримання працівника належними органами влади; нездатність робітника виконувати роботу, для якої він найнявся, та інше [9, с. 297].

Означений вище законодавчий акт пройшов перевірку часом і практично без змін був включений до прийняття Статуту про промислову працю 1913 року. У цьому Статуті були систематизовані й об'єднані також інші закони Російської імперії, що регулювали питання найму праці. На початку проведення нової економічної політики в Україні були прийняті правові акти, які принципово відрізнялися від законодавства періоду громадянської війни. Систематизація цих актів завершилася прийняттям КЗпП, який був введений у практику 2 грудня 1922 р.. Вказаний Кодекс так і не мав окремого розділу до регулювання дисципліни праці, а тому ці питання впорядковувалися розділом про правила внутрішнього трудового розпорядку, які передбачали як загальні, так і

спеціальні обов'язки працівників і адміністрації та обсяг і порядок відповідальності за їх порушення (ст. 51 КЗпП). Власне, дисципліні праці була присвячена лише одна стаття 43 КЗпП 1922 р., що забороняла дисциплінарні штрафи за винятком випадків, передбачених спеціальними законами або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Ця тенденція змінилась ближче до 30-х років з прийняттям Постанови «Про Основи дисциплінарного законодавства Союзу РСР і союзних республік» 13 жовтня 1929 р.. Дисциплінарними стягненнями, які накладались у порядку підлеглості, були такі: а) зауваження; б) догана; в) переведення на нижчу за ієрархією посаду на строк не більше одного року; г) звільнення з посади (ст. 7). Також у цей рік за злісне порушення трудової дисципліни була введена кримінальна відповідальність (як у період воєнного комунізму), а за запізнення більше ніж на 20 хвилин запроваджене звільнення. З 1932 р. за один прогул працівника звільнювали, а також позбавляли відомчого житла, продовольчих і промтоварних карток [10, с. 66].

Таким чином, можемо констатувати, що вказаний вище етап становлення правового регулювання дисциплінарної відповідальності характеризується тим, що норми чинного законодавства поширювалися на всі категорії працівників, без виокремлення категорій, роду заняття, напряму трудової діяльності працівників. При цьому спостерігалось повернення до вже існуючої тенденції зближення дисциплінарної відповідальності до кримінальної та адміністративної.

Переходячи до наступного етапу, відзначимо, що регулювання дисципліни праці поступово опинилося в залежності від статутів, які запроваджувалися у межах компетенції того чи іншого наркомату. Із закінченням війни перехід до мирної праці надав можливість відмовитись від «воєнних методів» правового регулювання, але трудова дисципліна ще регулювалась тоталітарними методами «сталінського» режиму. Після смерті І.В. Сталіна розпочався цілком новий етап розвитку радянської держави, який характеризувався поступовою лібера-

лізацією радянського режиму, радянської державної та громадянської систем, у тому числі й у галузі трудового законодавства, яке поступово набувало демократичного характеру. Так, на початку хрущовської «відлиги» (1953-1964 рр.) реформування законодавства про дисципліну праці знову базувалося на підзаконних нормативно-правових актах, які приймалися, як правило, спільними постановами ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР [11, с.26]. У цей період було прийнято ряд нормативно-правових актів, які внесли суттєві демократичні зміни в інститут правового регулювання дисципліни праці у відношенні до правового статусу профспілок, участі працівників у управлінні виробництвом, що надалі сприяло покращенню діяльності підприємств у цілому. Дисципліна праці все більше підтримувалась методами переконання, заходами заохочення. Спостерігалась більша підтримка методів переконання та заохочення з пом'якшення дисциплінарної відповідальності.

З переходом до часів «застоя» з'являються нові методи господарювання, розширенням прав підприємств і підвищенням ролі трудового колективу, впровадженням демократії й самоуправлінням на виробництві. Наприклад, Верховна Рада СРСР прийняла закон «Основи законодавства Союзу РСР та союзних республік про працю» від 15 липня 1970 р., що набрав чинності 01 червня 1972, який став першим в історії СРСР єдиним загальносоюзним законом про працю, який об'єднав усі основні норми, що регулюють працю робітників і службовців [12, с. 39].

Останній акт став основою для нової редакції КЗпП від 10 грудня 1972 р., що символізує перехід до нового етапу розвитку інституту дисциплінарної відповідальності, адже питання правового регулювання дисципліни праці виділив окремий X розділ під назвою «Трудова дисципліна». Цей розділ закріплював обов'язки робітників, службовців, адміністрації, правила внутрішнього трудового розпорядку, методи забезпечення трудової дисципліни, заохочення і стягнення за порушення трудової дисципліни і порядок їх застосування.

Згідно зі ст.147 КЗпП, за порушення дисципліни праці встановлювалися такі дисциплінарні стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або заміщення на нижчу посаду на той же строк; 5) звільнення (пункти 3 і 4 ст. 40) [13]. Загалом, розпочинаючи з другої половини 70-х та до 90-х рр. відбуваються переломні моменти, які були пов'язані з майбутнім переходом до політики ринкової економіки, що супроводжується прийняттям великої кількості актів «Положення про порядок розгляду трудових спорів» від 20 травня 1974 р.; Постанова ЦК КПРС, РМ СРСР і ВЦРПС від 13.12.1979 р. «Про подальше зміцнення трудової дисципліни і скорочення плинності кадрів у народному господарстві»; Постанова Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 28 липня 1983 р. «Про додаткові заходи щодо зміцнення трудової дисципліни», у якій зазначалося, що за систематичне порушення трудової дисципліни, прогул без причин або появу на роботі в нетверезому стані робітник міг бути переведений на нижче оплачувану роботу без урахування спеціальності на термін до 3-х місяців [14].

Останній етап нашої періодизації розпочинається 20 березня 1991 р., коли було прийнято перші поправки до КЗпП, відповідно до яких встановлювалися дві основні зміни до попередніх норм щодо відповідальності за трудові порушення: за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише один із заходів стягнення - догана або звільнення; власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу чи його органу [15]. Прийняття Закону з поправками до чинного КЗпП дало чітко зрозуміти курс України на отримання незалежності. Прийняті норми мали більш гуманістичний характер та дозволяли роботодавцеві доручати розгляд мір покарання за порушення умов праці профспілковим організаціям та/ або трудовому колективу. Такі зрушення дають зрозуміти вектор політики української влади, орієн-

тованої на проєвропейський курс розвитку. 12 вересня 1991 р. була прийнята Постанова Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» [16].

### **Висновок**

Таким чином, інститут дисциплінарної відповідальності пройшов довгий шлях свого розвитку, однак поки що не можна говорити про те, що процес його становлення є завершеним. Крім того, за результатами проведеного нами дослідження можна дійти наступних висновків:

1. Перші ознаки дисциплінарної відповідальності були виявлені на території України ще у XVII–XVIII ст. за часів гетьманщини, але зміст цього інституту не відповідав сьогоднішньому уявленню про порядок його застосування та рівню тяжкості застосовуваних стягнень. Тому коло суб'єктів, на яких поширювалися встановлені на той час заходи дисциплінарного впливу, обмежувалось лише службовцями, з одночасним прирівнюванням їх до злочинців, із подальшим застосуванням до винних кримінальних засобів впливу.

2. Визначальними для становлення відповідальності саме у вітчизняному трудовому праві та цієї галузі загалом мав період з початку XIX до початку XX століття (до 1917 р.) так як у цей час відбувався поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами з одночасним підвищенням ролі та дії норм цивільного та трудового права. Почали формуватися юридичні риси саме трудової відповідальності з появою ознак, хоча і розпливчастими, між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю.

3. У період від Жовтневої революції до Великої Вітчизняної війни (у часи дії перших КЗпП початку XX сторіччя) показує, що Кодекси 1918 та 1922 років віддзеркалювали державну політику у сфері регулювання трудових відносин, коли у вигляді дисциплінарних стягнень знов застосовувалась кримінальна відповідальність, при цьому вже застосовувались інші заходи дисциплінарного впливу. У цей історичний пе-

ріод застосовувались жорстокі методи укріплення дисципліни праці, а також жорсткі заходи дисциплінарної відповідальності.

4. З кінця 80-х років і на початку 90-х років почалося пристосування КЗпП до умов ринкової економіки з одночасним стимулюванням розвитку демократичних засад. При цьому знову ж таки посилювалась соціальна значущість дисципліни праці та дисциплінарні стягнення за її порушення.

У підсумку хотілося б відзначити, що на сьогодні процес розвитку трудового законодавства взагалі, та у сфері правового регулювання дисциплінарної відповідальності, зокрема, все ще не є завершеним. Зазначене, перш за все, пов'язано із тим, що чинний КЗпП дістався Україні «у спадок» від радянської епохи, а відтак, більшість його положень є морально застарілими та не дозволяють належним чином врегулювати суспільні відносини у сфері праці. Зазначене, безумовно, стосується й інституту дисциплінарної відповідальності. Саме тому важливим напрямом діяльності науковців та законодавця є подальший розвиток трудового законодавства України у сфері правового регулювання дисциплінарної відповідальності. І першим кроком у цьому напрямку має бути прийняття Трудового кодексу України.

#### **Література**

1. Новак О. Д. Адміністративно-правові засади дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 /- О. Д. Новак ; наук. кер. В. В. Зуй ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 19 с.

2. Артикул воїнський. URL:<http://www.hist.msu.ru/ER/Text/articul.htm>

3. Полное собрание законов Российской империи: Т. IV. Москва, 1830. 1943с.

4. Шепелев Л.Е. Отмененные истории. Чины, звания и тагули в Российской империи. Львів, 1977. С. 48.

5. Хавронюк М. І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: навч. посіб. Київ: Атіка, 2003. 240 с.

6. Лежнева Т. М. Становлення санкцій вітчизняного трудового права: середина

XIX ст. - початок XX ст. Право і суспільство. 2015. №1.С. 98-102

7. Подорожній Є.Ю. Розвиток юридичної відповідальності у трудовому праві України за часів існування російської імперії. Науковий вісник публічного та приватного права. Випуск 6. том 3. 2017. С. 88-93

8. Временные Правила о найме рабочих от 31 марта 1861 г. II Полное Собрание Законов Российской империи: в 55 т. 2-е собрание. Санкт -Петербург., 1863.- Т. 36. С. 524-531. № 36793

9. О найме на сельские работы: Высочайше утвержденное Положение от 12 июня 1886 г II Полное Собрание Законов Российской империи: в 33 т. 3-е собрание. Санкт-Петербург, 1888. Т. 6. 1886.- С. 292-301.

10. Лежнева Т. М. Санкції у трудовому праві України: монографія. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 196 с.

11. Дмитренко Ю. Трудове право України: підручник/Ю. Дмитренко. Київ. Юрінкомінтер, 2009. 624 с.

12. Гончаров Г. Ю. Історія становлення та розвитку інституту дисципліни праці. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер: Юриспруденція. 2014 № 10-1 том 2 С. 38-40.

13. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>

14. О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины: Постановление СМ СССР и ВЦСПС от 28.07.1983- № 745. СП СССР. 1983. №21.Ст.116.

15. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки: Закон УРСР від 20.03.1991 № 871-XIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991.№ 23. Ст. 267

16. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова ВРУ від 12.09.1991 року № 1545-XIII Відомості Верховної Ради України. 1991. № 46. Ст. 621

**АНОТАЦІЯ**

Аргументовано, що для того, щоб норми трудового законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності відповідали рівню розвитку соціальних та ринкових відносин у суспільстві, необхідно проводити дослідження в його історико-правовому аспекті, що є необхідним для того, щоб позитивний досвід минулих років був належним чином відображений у законодавстві сучасної України.

Встановлено, що перші ознаки дисциплінарної відповідальності були виявлені на території України ще у XVII–XVIII ст.ст. за часів гетьманщини, але зміст цього інституту не відповідав сьогоднішньому уявленню про порядок його застосування та рівню тяжкості застосовуваних стягнень. Тому коло суб'єктів, на яких поширювались встановлені на той час заходи дисциплінарного впливу, обмежувалось лише службовцями, з одночасним прирівнюванням їх протиправних дій до злочинів, із подальшим застосуванням до винних кримінальних засобів впливу.

Виявлено, що визначальним для становлення відповідальності саме у вітчизняному трудовому праві та цієї галузі загалом був період з початку XIX до початку XX століття (до 1917 р.), так як у цей час відбувся поступовий відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими засобами з одночасним підвищенням ролі та дії норм цивільного та трудового права. Почали формуватися юридичні риси саме трудової відповідальності з появою ознак, хоча і розпливчастих, між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю.

Акцентовано увагу, що у період від Жовтневої революції до Великої Вітчизняної війни (у часи дії перших КЗпП початку XX сторіччя) Кодекси законів про працю 1918 та 1922 років віддзеркалювали державну політику у сфері регулювання трудових відносин, коли у вигляді дисциплінарних стягнень знов застосовувалась кримінальна відповідальність, при цьому вже застосовувались інші заходи дисциплінарного впливу. У цей історичний період застосовувались жорстокі методи укріплення дисципліни праці, а також жорсткі заходи дисциплінарної відповідальності.

З'ясовано, що з кінця 80-х років і на початку 90-х років почалося пристосування КЗпП до умов ринкової економіки з одночасним стимулюванням розвитку демократичних засад. При цьому, знову ж таки посилювались соціальна значущість дисципліни праці та дисциплінарні стягнення за її порушення.

Ключові слова: історія, розвиток, трудове законодавство, правове регулювання, дисциплінарна відповідальність.

**SUMMARY**

It is argued that in order for the norms of labor legislation in the field of disciplinary responsibility to correspond to the level of development of social and market relations in society, it is necessary to conduct research in its historical and legal aspect, which is necessary for the positive experience of past years to be properly reflected in legislation of modern Ukraine.

It was established that the first signs of disciplinary responsibility were found on the territory of Ukraine in the XVII-XVIII centuries. during the time of the hetmanship, but the content of this institute did not correspond to today's idea of the order of its application and the level of severity of the penalties applied. Therefore, the range of subjects to whom the measures of disciplinary influence established at that time were applied was limited only to employees, with the simultaneous equating of their illegal actions to crimes, with the subsequent application of criminal means of influence to the guilty.

It was found that the period from the beginning of the 19th to the beginning of the 20th century (until 1917) was decisive for the formation of responsibility in domestic labor law and this field in general, since at that time there was a gradual departure from ensuring labor discipline by criminal legal means with simultaneous increasing the role and effect of norms of civil and labor law. The legal features of labor responsibility began to take shape, with the appearance of signs, albeit vague, between disciplinary and material responsibility.

Attention is drawn to the fact that in the period from the October Revolution to the Great Patriotic War (during the period of the first Labor Code of the beginning of the 20th century), the Codes of Labor Laws of 1918 and 1922 reflected the state policy in the field of labor relations regulation, when criminal liability was again applied in the form of disciplinary sanctions, at the same time, other measures of disciplinary influence were already applied. In this historical period, brutal methods of strengthening labor discipline were used, as well as strict measures of disciplinary responsibility.

It was found out that from the end of the 80s and the beginning of the 90s, the adaptation of the KZpP to the conditions of the market economy with the simultaneous stimulation of the development of democratic principles began. At the same time, the social significance of labor discipline and disciplinary sanctions for its violation increased again.

Keywords: history, development, labor legislation, legal regulation, disciplinary responsibility.