

УДК 349.2: 331.108.6

Олена Костюченко,*канд. юрид. наук, доцент,**доцент кафедри цивільного права та процесу**Університету державної фіскальної служби України*

ОБМЕЖЕННЯ ОБСЯГУ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВЛАДИ РОБОТОДАВЦЯ

Досліджено дисциплінарну владу роботодавця та її законодавче обмеження. Обґрунтовано, що природа трудових прав працівника і роботодавця, а також необхідність створення умов реалізації свободи, справедливості та виробничої демократії в трудових відносинах потребують обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця. Наголошено, що права та інтереси працівника і роботодавця є відмінними за своїм походженням: у працівника вони природні, а у роботодавця – набуті за законом. Тому дисциплінарна влада, здійснювана роботодавцем у трудових відносинах, має обмежуватися законом в інтересах працівника.

Ключові слова: дисциплінарна влада, працівник, роботодавець, трудові відносини, трудовий розподок, дисциплінарна відповідальність.

Постановка проблеми. Євроінтеграційні процеси в Україні, політична воля до проведення реформ та зміцнення демократії, свободи та справедливості вимагають не просто прийняття нових нормативних актів, а перегляду і переосмислення сутності окремих суспільних відносин, де трудові відносини не є винятком. Ідеологічна застаріла модель правового регулювання трудових відносин з частковою зміною спеціального законодавства, яке регулює відносини у царині праці, унеможлиблює подальший розвиток відносин у сфері праці на цивілізаційних засадах. Одним із питань, яке потребує перегляду та нового підходу до правового регламентування, є обсяг дисциплінарної влади роботодавця. У контексті лібертатно-юридичної концепції соціального призначення трудового права обсяг такої влади роботодавця має бути зменшений порівняно із сучасним його становищем. Таке обмеження зумовлене самою природою трудових прав працівника і роботодавця та необхідністю створення умов реалізації свободи, справедливості та виробничої демократії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності останнім часом привертає значну увагу науковців з трудового права. Цій тематиці присвятили докторські дисертації В. С. Венедіктов, Т. В. Колеснік, П. С. Луцюк, Д. Є. Кутومانов, Є. Ю. Подорожній. Проте проблемі дисциплінарної влади роботодавця у сучасній науковій літературі приділено недостатню увагу, що і зумовило вибір цієї теми. Науково-теоретичним підґрунтям даної роботи стали праці М. Г. Александрова, М. Й. Бару, С. В. Вишновецької, Г. С. Гончарової, Т. А. Занфірової,

М. І. Іншина, Т. В. Колеснік, В. М. Лебедева, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, О. В. Супрунюк, Л. С. Таля, О. В. Тищенко, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка.

Метою статті є обґрунтування та доведення необхідності обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця у трудових відносинах.

Виклад основного матеріалу. Україна перманентно перебуває в стані постійної політичної та соціально-економічної невизначеності й вибору напрямів розвитку. Навіть підписання Угоди про асоціацію з ЄС не дає відповіді на питання: яку модель розвитку країни вибрано, як зміниться держава та її інститути, яким буде право? [1, с. 165]. Тому з метою реформування вітчизняного трудового законодавства необхідно змінити саму ідеологічну основу трудового права, розробивши концепцію розвитку трудових відносин в Україні. Зміна сучасної парадигми трудових правовідносин на базі партнерства, надання правових можливостей та автономії з правом голосу працівника має бути підкріплена реальним правом, забезпеченим державною підтримкою, охороною і захистом [2, с. 2]. Досягнення миру і злагоди у трудовій сфері виступає актуальною проблемою сьогодення, а це вимагає від науки трудового права перегляду наявних підходів як до правового статусу учасників трудових відносин, так і до моделювання трудових відносин на засадах партнерства працівників і роботодавця. Сьогодні у науковій літературі обґрунтовано необхідність формування доктрини виробничої солідарності [1, с. 185-282], яка є нормативним закріпленням ідеальної моделі (конструкції) су-

пільних зв'язків між працівниками і роботодавцями в рамках підприємства, установи, організації (виробничої громади), яка наближена до європейських стандартів і в якій реалізовано національні колективні традиції та враховується загальний контекст суспільства знань [1, с. 287–288]. Наведе підтверджує необхідність консолідації суб'єктів трудового права навколо конкретної визначеної ідеології, побудованої на соціальних цінностях. Серед таких цінностей основне місце належить самій людині, а її свобода, честь і гідність мають реалізовуватися у юридично рівній правовій площині з роботодавцем та державою, незважаючи на їхню економічну нерівність.

Правове становище працівника у трудових відносинах останнім часом погіршується. Навіть проект Трудового кодексу України розширює права роботодавців, звужуючи наявні трудові права працівників, підтримуючи нестабільність трудових відносин та породжуючи негативні настрої та їх радикалізацію в українському суспільстві. У процесі переходу від радянської моделі організації суспільно корисної праці до запровадження множинності форм залучення до праці Україна показала нездатність забезпечити реальні механізми захисту економічно слабкої сторони трудового договору – працівника. Нині трудове законодавство створює умови для порушення прав працівників на противагу тому, що саме трудове право призначене знижувати рівень напруги в суспільстві та забезпечувати баланс інтересів держави, роботодавців та працівників. Державна політика у сфері правового регулювання несамостійної праці будується виключно на економічних інтересах роботодавців та держави, що повністю суперечить соціальному призначенню та природі трудового права. Пригнічення працюючого населення через погіршення його правового становища шляхом прийняття антисоціальних норм у законодавстві усупереч природі трудового права неминуче призведе до підвищення соціальної напруги в суспільстві.

Регулюючи трудові відносини, сьогодні необхідно розуміти, що в сучасних умовах розвитку суспільства об'єктивно досягти «стерилізації» однієї галузі права від іншої і вважати її виключно приватною практично неможливо. Віднесення трудового права до приватного є умовним для зручності сприйняття особливостей трудових правовідносин і врахування потреб людини [3, с. 152–153]. Отже, не всі аспекти трудового життя працівника мають розглядатися як питання приватні, що врегульовуються учасниками трудових відносин самостійно. «Зміна ролі

держави не повинна призвести до повного саморегулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. При визначенні співвідношення державної й локальної регламентації надзвичайно важливо правильно знайти оптимальний механізм окреслення меж договірною регулювання, щоб не допустити погіршення становища працівників порівняно з чинним трудовим законодавством» [4, с. 18]. Тобто, удосконалюючи трудове законодавство, держава повинна не передавати регулювання ключових умов організації праці на рівень галузі чи підприємства, а закріпити ці умови на рівні закону, надавши учасникам трудових відносин правові можливості деталізувати закріплені права та обов'язки на засадах виробничої демократії, партнерства, свободи, рівності.

В аспекті нашого дослідження питання про обмеження обсягу дисциплінарної влади також необхідно розуміти, що «знання історії розвитку наукової думки, закономірностей її становлення і функціонування дозволяє побачити шлях, яким йшла наукова думка до сучасного розуміння предмета науки, методологію наукового пошуку, які мають важливе значення для подальших наукових досліджень. Всебічний ретельний аналіз і глибоке узагальнення її особливостей, тенденцій і закономірностей історичного розвитку трудового права необхідні для прогнозування шляхів і способів подальшого розвитку і вдосконалення сучасного трудового права України» [5, с. 60-61].

У контексті викладеного треба зазначити, що на етапі становлення трудового права дисциплінарна влада роботодавця була дещо іншою, ніж сьогодні визначено законодавством. Так, правила внутрішнього трудового розпорядку на заводах і фабриках затверджувалися фабричною інспекцією, якій надавалося право перегляду та внесення змін у затвержені правила з метою більш чіткого визначення договірних умов праці, щоб виключити можливість свавілля роботодавця. Самі заходи дисциплінарного впливу, зокрема й грошові стягнення, застосовувалися роботодавцем – керівником фабрики, заводу – та оголошувалися у відповідному розпорядженні. Проте у разі виявлення фабричним інспектором порушення прав працівника під час накладення на працівника стягнення інспектор наділяється правом притягувати керівника фабрики, заводу до відповідальності [6, с. 41-42, 46]. Це підтверджує той факт, що необхідність обмеження дисциплінарної влади роботодавця над працівником була і залишається невід'ємною частиною трудового права. Саме трудове право за своєю соціальною природою було

створене для регулювання трудових відносин та протидії й мінімізації експлуатації людини людиною, що реалізується через обмеження дисциплінарної влади роботодавця над працівником. Закріплення чітких нормативних вимог щодо можливостей роботодавця застосовувати до працівника дисциплінарні заходи ще на початку становлення трудового права виступало засобом охорони і захисту трудових прав працівника.

У той період Л. С. Таль писав, що дисциплінарні міри лежать у межах владарювання, що впливає зі службових відносин. Вони не мають нічого спільного з публічним покаранням... Дисциплінарна влада, здійснювана головою організаційного об'єднання, є функцією підтримки правопорядку всередині підвладної йому сфери власними силами та засобами, а не право примушувати чи карати, що надане одній особі стосовно іншої [7, с. 494]. Отже, дисциплінарна влада роботодавця має обмежуватися законом та реалізовуватися виключно як право роботодавця на впорядкування процесу організації праці та стимулювання працівника до належного виконання його трудових обов'язків.

Розвиток трудового законодавства в епоху Радянського Союзу вніс корективи у дисциплінарну владу роботодавця та її обсяг. Так, єдиним роботодавцем була держава, і тому прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку було переглянуто. Із цього процесу було виключено участь контролюючого органу, а на заміну цього зазначені правила затверджувалися (затверджуються й донині) трудовим колективом за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілки на основі типових правил [8]. Такий підхід до обмеження дисциплінарної влади, безумовно, є більш демократичним і дозволяє правовим шляхом юридично вирівнювати правове становище працівника і роботодавця. М. Г. Александров свого часу писав, що трудові відносини, врегульовані правом, неминуче містять ознаку авторитарного відношення, тобто відношення управління-підпорядкування [9, с. 125]. Однак важливо розуміти, що такі відносини управління-підпорядкування базуються не на підвладності однієї особи іншій, а на підпорядкуванні своїх дій учасниками трудових відносин певним правилам – правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Беззаперечно, робота працівника за трудовим договором має несамостійний характер, бо, як правильно наголошує В. М. Лебедев, праця передбачає керівництво нею як процесом, певну субординацію (підпорядкованість), тобто наявність постійно виникаючих організаційних відносин [10, с. 38].

Саме цими відносинами і характеризується несамостійність працівника у трудових правовідносинах. Субординація сторін трудових правовідносин здійснюється, коли вирішуються питання розміщення кадрів у структурних підрозділах, відділеннях, визначення штатної чисельності працівників, пріоритетних завдань підприємства, встановлення директивних вказівок щодо завдань працівника в межах його трудової функції тощо. Підпорядкованість працівника роботодавцю обмежується вимогою належного виконання ним трудової функції в процесі праці. Ідея, закладена в нормах трудового права, полягає в обмеженні дисциплінарної влади роботодавця над працівником та гарантуванні останньому особистої свободи, і саме тому у ст. 21 КЗпП України закріплено, що працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою сторін, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку [8]. Більше того, несамостійність працівника у трудових відносинах обмежується часовим виміром (робочий час) та організаційними заходами щодо функціонування підприємства, установи, організації, де він працює.

Разом із тим слід відзначити і той факт, що у трудових відносинах має місце дисциплінарна відповідальність, яка по своїй суті також наділяє роботодавця дисциплінарною владою над працівником. Обмеження обсягу цієї влади здійснюється через законодавче закріплення підстав, умов, процедур та правових наслідків притягнення працівника до відповідальності. Централізоване та локальне регулювання дисциплінарної відповідальності в Україні характеризується дублюванням законодавчих положень в актах соціального партнерства та локальних нормативних актах. Таке використання правових можливостей локальних актів, на нашу думку, є неправильним. Сьогодні дисциплінарна відповідальність працівника розкриває не лише негативні наслідки організаційного, майнового та особистого характеру за вчинений дисциплінарний проступок, а й межі дисциплінарної влади роботодавця. Тобто узгодження змісту локального акта на рівні підприємства є додатковим, поряд із законодавством, правовим засобом обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця.

У сучасних умовах дисциплінарна влада роботодавця потребує перегляду з позицій гуманізму та соціального призначення трудового права. Розвиток суспільних відносин загалом та трудових зокрема свідчить, що на сучасному етапі трудове законодавство, яке регулює дисциплінарну відповідальність, також вимагає перегляду, зокрема, щодо

підстав та процедур притягнення працівника до відповідальності. Так, усе частіше в законодавстві підставою відповідальності визнається аморальна поведінка або ж порушення професійної етики чи доброчесності, що, відповідно, і закріплено у Законах України «Про прокуратуру» (2014 р.), «Про державну службу» (2015 р.), «Про судоустрій і статус суддів» (2016 р.), «Про освіту» (2017 р.). Тривалий час точаться наукові дискусії навколо питання про звільнення працівників з роботи за вчинення аморального проступку, щодо порядку такого звільнення та категорій осіб, які можуть бути звільнені за аморальні проступки [11; 12; 13; 14], але й досі немає єдиної думки з цього питання. Для окремих категорій працівників, наголошує Т. В. Колеснік, дисциплінарним проступком має вважатися порушення не лише трудових обов'язків, а й морально-етичних норм [15, с. 265]. Наведене доводить поступове визнання на законодавчому рівні, що норми моралі та етики є соціальною цінністю, за посягання на яку до працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарного впливу. І тому у цьому аспекті також постає принципове питання: «А чи повинен роботодавець одноосібно вирішувати питання про відповідальність працівника за такі порушення?». Визнання за роботодавцем права одноосібно кваліфікувати поведінку працівника як аморальний проступок з можливістю застосування дисциплінарних заходів, на наше переконання, не відповідає природі дисциплінарної влади роботодавця у трудовому праві. Ми вважаємо, що з розвитком виробничої демократії дисциплінарна влада роботодавця має набувати характеру управління процесом праці.

«Трудове право в сучасному світі в цілому і в Україні зокрема набуває рис уніфікованості та стандартизованості відповідно до норм міжнародного права, а також стає дедалі залежнішим від владно-політичної кон'юнктури як національного, так і наднаціонального рівня. Ця суперечність в еволюції трудового права та його окремих інститутів потребує певного переосмислення в контексті впливу різних ціннісно-нормативних систем, зокрема політики й ідеології знаходження компромісу між організуючим волевиявленням державної влади, соціальної більшості (громадянського суспільства) та міжнародно-правового досвіду нормотворення в галузі трудового права» [16, с. 3]. Тобто не лише розвиток виробничої демократії та свободи праці вимагає перегляду обсягу дисциплінарної влади роботодавців в Україні, а й міжнародні тенденції щодо вирівнювання правового становища учасників

трудових відносин потребують цього перегляду.

Нині тенденції розвитку трудового законодавства свідчать, що стандарти професійної поведінки мають визначатися не законами, а локальними актами, прийнятими колегами по професії, як це практикується у зарубіжних країнах [17]. Цивілізований світ іде шляхом реалізації партнерських відносин у сфері праці і мінімізації залежності сторін трудового договору за межами процесу праці. Такий підхід дозволяє мінімізувати тиск з боку роботодавця на працівника й уникнути суб'єктивізму роботодавця та зловживання ним правом на притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. А це, на нашу думку, зменшує особисту залежність працівника від роботодавця і зосереджує їхні взаємовідносини на процесі праці та партнерстві. При цьому така практика набуває поширення і в Україні [18; 19]. Тобто дисциплінарна влада роботодавця повинна мати місце у трудових правовідносинах, однак у тій частині, яка стосується прийняття рішення про застосування дисциплінарних заходів, а не в частині оцінки поведінки працівника. У побуті обсяг дисциплінарної влади роботодавця також має бути обмеженим, цього вимагає право працівника на невтручання в його особисте життя. З метою оптимізації процесу оцінки професійної поведінки та доброчесності працівника за межами роботи, а також моральності у побутовому житті класифікація такої поведінки працівника має здійснюватися колегіально, за участі колег. А об'єднання працівників у профспілки дозволяє реалізувати цю пропозицію навіть на рівні окремо взятого підприємства, установи, організації без створення додаткового органу.

На протигагу розвитку прогресивних ідей та зміцненню демократії і свободи у сфері праці український парламент хаотично вдосконалює трудове законодавство. В одних нормативних актах закріплюється реалізація колегіальних процедур вирішення питання про дисциплінарну відповідальність, чим обмежується дисциплінарна влада роботодавця (керівника установи, організації), в інших законопроектах зберігається тенденція і навіть розширюється дисциплінарна влада роботодавця. Так, у проекті Трудового кодексу України [20] в ст. 267 пропонується надати роботодавцю право затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку, тільки погоджуючи їх із профспілкою, чим саме звужуються наявні права працівників, об'єднаних у трудовий колектив. При цьому пропонується закріпити, що застосування дисциплінарних стягнень роботодавцем

здійснюється одноосібно (ст. 363 та ст. 364). Для подолання таких негативних тенденцій та з метою захисту трудових прав працівника всі суб'єкти трудового права повинні переосмислити обсяг дисциплінарної влади роботодавця. Ми переконані у необхідності зменшення цього обсягу, тому що він певною мірою створює як небезпеку для нормального розвитку працівника, так і потенційні можливості для зловживання правами роботодавця у певних сферах господарювання. Тому наведені положення проекту Трудового кодексу України мають бути змінені шляхом обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця.

Висновки

1. Право на працю – природне право людини, тому її здатність до праці також є природною. Право на підприємницьку діяльність, яке включає право набути статус роботодавця, є правом, набути за законом. Тому права роботодавця можуть здійснюватися виключно в умовах законодавчих обмежень, які реалізуються через зобов'язання роботодавця дотримуватися трудового законодавства.

2. Оскільки трудове право є правом соціальним, а його соціальне призначення розкривається через закріплення пріоритету прав та інтересів працівника, то й дисциплінарна влада, здійснювана роботодавцем у трудових відносинах, має обмежуватися законом в інтересах працівника. Права та інтереси працівника і роботодавця є відмінними за своєю природою, отже, правова модель дисциплінарної влади роботодавця не повинна перетворюватися у механізм задоволення його бажань отримувати прибуток за будь-яку ціну. Сам факт здійснення підприємницької діяльності із залученням працівників за трудовим договором для створення товарів, робіт та послуг вимагає від роботодавця визнання працівника юридично рівною стороною трудового договору та пріоритету задоволення його трудових прав та інтересів.

3. Обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця, на наше переконання, має здійснюватися в частині звуження його прав на кваліфікацію поведінки працівника як такої, що є дисциплінарним проступком, вчиненим шляхом посягання на норми моралі, етики, професійної поведінки та доброчесності. Обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця відповідає цивілізаційним підходам до правового регулювання трудових відносин, а заміна низки прав роботодавця з питань дисципліни праці на права трудових колективів чи профспілок відпові-

дає інтересам працівника і сприяє розвитку виробничої демократії, свободи праці, гуманізму та зміцненню правопорядку у трудовій сфері.

Список використаних джерел:

1. Іншин М. І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України : монографія / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Харків : Діса плюс, 2016. – 328 с.
2. Human Development Report 2016 Human Development for Everyone: By the United Nations Development Programme. New York, 2016. – 286 p.
3. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія / О. І. Процевський. – Харків: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
4. Прилипко С. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С. Прилипко, О. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14-21.
5. Вишновецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С. В. Вишновецька // Юридичний вісник. – 2009. – № 1(10). – С. 57-61.
6. Фабричные законы : Сборник законов, распоряджений и разъяснений по вопросам русского фабричного законодательства. – Петербург, 1909. – 274 с.
7. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
8. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
9. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монографія / Н. Г. Александров. – М.: Проспект, 2009. – 344 с.
10. Лебедев В. М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев. – М. : Статут, 2007. – Кн. 1. – 301 с.
11. Гончарова Г. С. Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку / Г. С. Гончарова // Радянське право. – 1985. – № 2. – С. 64-68.
12. Бару М. Й. Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість / М. Й. Бару // Право України. – 1998. – № 2. – С. 66-68.
13. Супрунюк О. В. Компаративістсько-правове дослідження звільнення за аморальний проступок / О. В. Супрунюк // Актуальні проблеми держави і права. – 2014. – Вип. 74. – С. 81-89.
14. Тищенко О. В. Правові проблеми укладення, зміни та припинення трудового договору з педагогічними працівниками середніх загальноосвітніх шкіл України : дис... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. В. Тищенко. – К., 2002. – 204 с.
15. Колеснік Т. В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика : монографія / Т. В. Колеснік. – Харків : У справі, 2016. – 428 с.

16. Занфірова Т. А. Методологічні засади трудових правовідносин у філософії права : дис... докт. юрид. наук: спец. 12.00.12 «Філософія права» / Т. А. Занфірова. – Запоріжжя, 2011. – 462 с.

17. Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г. и Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. : Руководство для пользователей. Международная организация труда и Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры. – 2008. – 72 с.

18. Кодекс суддівської етики: Затверджений XI черговим з'їздом суддів України 22.02.2013р.[Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://court.gov.ua/userfiles/Kodex%20sud%20etiki\(1\).pdf](http://court.gov.ua/userfiles/Kodex%20sud%20etiki(1).pdf).

19. Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури : наказ ГПУ від 28.11.2012 № 123. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gp.gov.ua>.

20. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Исследована дисциплинарная власть работодателя и ее законодательное ограничение. Обосновано, что природа трудовых прав работника и работодателя, а также необходимость создания условий реализации свободы, справедливости и производственной демократии в трудовых отношениях требуют ограничения объема дисциплинарной власти работодателя. Отмечено, что права и интересы работника и работодателя являются различными по своей природе: у работника они естественны, а у работодателя – приобретенные по закону. Поэтому дисциплинарная власть, осуществляемая работодателем в трудовых отношениях, должна ограничиваться законом в интересах работника.

Ключевые слова: дисциплинарная власть, работник, работодатель, трудовые отношения, трудовой распорядок, дисциплинарная ответственность.

It is investigated the disciplinary authority of the employer and its legislative restrictions in the research. It is substantiated the character of labor rights of an employee and employer, and also the need to create conditions for implementation of freedom, justice and industrial democracy in labor relations. There is a necessity for volume limitation of disciplinary authority of employer. It is noted that the rights and interests of the employee and the employer are different in its nature, they are natural by the employee, and by the employer they are acquired by law. Therefore, the disciplinary authority implemented by the employer in labor relations should be limited by law in the interests of the employee.

Key words: disciplinary authority, employee, employer, labor relations, labor discipline, disciplinary responsibility.

