

УДК 349.22: 331.108.6

ПРОБЛЕМИ НАКЛАДЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ЗАГАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**Валецька О.В.,***к.ю.н., доцент кафедри історії та теорії держави та права
Чорноморського національного університету імені Петра Могили*

У сучасний період реформування трудового законодавства та прийняття нового Трудового кодексу особливої уваги заслуговує вдосконалення категоріального апарату трудового права. Інститут трудової дисципліни є одним із найважливіших у трудовому праві, однак більшість його норм не зазнали суттєвих змін з радянського періоду, хоча нові соціально-економічні умови та євроінтеграційні процеси потребують докорінної зміни підходів до питань заохочення, а, особливо, накладення дисциплінарних санкцій. Відповідність проступку та стягнення за нього, прозорий механізм застосування стягнень, справедливість та рівність усіх працівників - складові ефективності дії норм інституту трудової дисципліни. Метою статті є визначення особливостей накладення дисциплінарних стягнень загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві.

Ключові слова: *трудова дисципліна, стягнення, звільнення, штраф, догана, процедура накладення стягнення.*

Реформування усіх інститутів трудового права є нагальною задачею у сучасний період. Інститут трудової дисципліни є одним із базових інститутів трудового права, оскільки за допомогою його норм забезпечується належний процес праці, нормальне функціонування підприємства, установи, організації та підвищення продуктивності праці. Це забезпечується за допомогою заходів заохочення та стягнення. І, якщо заохочувальні норми практично повністю віднесені до локального регулювання, то притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності детально регламентоване трудовим законодавством і тому вдосконалення його норм також потребує обґрунтованого та всебічного аналізу та змін до трудового законодавства. Метою статті є визначення особливостей накладення дисциплінарних стягнень загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Окремі аспекти правового

регулювання дисциплінарної відповідальності в трудовому праві розроблялися і продовжують розроблятися такими вченими як С.С. Алексєєв, В.Н. Вапнарчук, В.С. Венедіктов, Ю.А. Жукова, Г.С. Іванова, О.Е. Лейст, Л.О. Сироватська, І.І. І.В. Лазор, В.В. Середа, В.М.Смирнова, В.М. Толкунова та інші. Однак, незважаючи на дослідження, тема не втратила актуальності.

Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності характеризується застосуванням відповідних санкцій стосовно правопорушника. М.О. Кабаченко розглядає дисциплінарні стягнення у трудовому праві як матеріалізований прояв дисциплінарної відповідальності, тобто негативний правовий наслідок неправомірної поведінки працівника, який повинен відповісти перед роботодавцем за вчинений ним дисциплінарний проступок і понести за це покарання, передбачене трудовим



законодавством у вигляді несприятливих заходів морального, матеріального чи організаційного характеру [1, с. 290].

Слід зазначити, що чинний КЗпП України не визначає таку правову категорію як «дисциплінарне стягнення». З огляду на це, науковці надають свої визначення даної правової категорії. Так, у юридичній енциклопедії за редакцією Ю.С. Шемшученка дисциплінарне стягнення тлумачиться як захід правового впливу на порушників трудової дисципліни [2]. До внесення змін до КЗпП УССР від 20.03.1991 р. для працівників усіх підприємств, установ, організацій було передбачено 5 дисциплінарних стягнень і близько двох десятків інших правових заходів впливу (позбавлення премій повністю або частково, передбачених системою оплати праці; позбавлення винагороди за загальні результати роботи за підсумками річної роботи; позбавлення права на отримання відсоткової надбавки чи винагороди за вислугу років; ненадання пільгових путівок до санаторіїв та будинків відпочинку, зміна часу надання чергової відпустки тощо) [3, с. 51].

Сьогодні стаття 147 КЗпП України визначає, що за порушення трудової дисципліни до працівника роботодавцем може бути застосований тільки один з таких заходів стягнення як: 1) догана; 2) звільнення [4].

Аналізуючи вказані види дисциплінарних стягнень, М.О. Кабаченко виділяє наступні притаманні їм риси:

а) можуть бути вжиті лише за порушення трудової дисципліни;

б) діють тільки в межах трудових правовідносин (при розірванні трудового договору їх дія припиняється);

в) здійснення відносин влади й підпорядкування в інтересах трудового колективу є підставою для допущення законом оперування громадським впливом на правопорушника з установленням юридичних наслідків [1, с. 291].

Перелік цих стягнень є вичерпним, розширювальному тлумаченню не підлягає. Саме це положення є важливою гарантією захисту прав працівників у забезпеченні законності й обґрунтованості дій роботодавця, спрямованих на притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності [1, с. 291]. Роботодавець не вправі на власний розсуд застосовувати інші заходи дисциплінарних стягнень, не передбачені законодавством.

Отже, чинним КЗпП України передбачено два види дисциплінарних стягнень: догана і звільнення. Догана є дисциплінарним стягненням особистого немайнового характеру. Це стягнення полягає у негативній оцінці і засудженні поведінки працівника. Догана має на меті попередити правопорушника та інших працівників про можливість застосування більш суворого дисциплінарного стягнення у випадку повторних порушень дисципліни, спонукати працівника належним чином виконувати свої трудові обов'язки та виробити в свідомості працівника почуття невідворотності покарання за скоєний дисциплінарний проступок [3, с. 55]. На думку В.С. Венедіктова, ефективність впливу на працівників такої санкції як догана залежить безпосередньо від рівня їх правосвідомості, правової культури, морально-етичних настанов і ціннісних орієнтацій [3, с. 54]. І.В. Лазор переконаний, що правова природа догани полягає у тому, що це захід морально-психологічного впливу на працівника, який носить оціночний й попереджувальний характер й чинить тим самим вплив на мотиваційний аспект поведінки працівника у майбутньому [5, с.258].

Необхідно також зазначити, що за допомогою такого стягнення як догана роботодавець має можливість показати працівнику недоліки у його роботі, допомогти подолати негативні риси у поведінці, сформувати повагу до прийнятих в організації правил й попередити, що при повторенні такої поведінки працівник буде



повторно притягнутий до дисциплінарної відповідальності, що вже матиме для працівника більш суворі негативні правові наслідки. Таким чином догана як дисциплінарне стягнення, виконує виховну, каральну та профілактичну (попереджувальну) функції.

Що стосується звільнення, то це є крайній захід дисциплінарного впливу. Його застосовують лише тоді, коли інші заходи вичерпані й не дали позитивного результату. Звільнення – це дисциплінарне стягнення, що тягне не тільки негативні моральні, а й також відчутні матеріальні наслідки. Цей захід застосовується до працівників як за одиничні факти грубого порушення трудової дисципліни, так і за менш грубі, але такі, що вчиняються систематично [6, с.155].

Відповідно до п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. до числа дисциплінарних стягнень відносяться звільнення за пунктами 3 (систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків), 4 (прогул), 7 (поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння), 8 (вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника) ст. 40 та п. 1 (одноразове грубе порушення трудових обов'язків спеціальними суб'єктами) ст. 41 КЗпП України [7].

Пізніше цей перелік був розширений. 1 грудня 1997 р. судова колегія з цивільних справ Верховного Суду України зазначила, що підставами для звільнення працівника згідно з п.п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п.п. 1, 2, 3 ст. 41 КЗпП є його відповідні винні дії, вчинення яких передувало виданню наказу (розпорядження) про припинення трудового договору [8].

Проект Трудового кодексу України розширює підстави застосування дисциплінарного стягнення у формі звільнення та закріплює, зокрема, таке поняття, як систематичне невиконання працівником обов'язків [9].

Слід наголосити на тому, що питання розширення переліку дисциплінарних стягнень належить до числа найбільш актуальних у сучасній науці трудового права. Це зумовлено недостатньою ефективністю ст. 147 КЗпП України. Як свідчить практика, обмеження заходів дисциплінарного стягнення лише двома видами не дає можливості вибрати захід, який би відповідав ступеню тяжкості дисциплінарного проступку, ступеню вини, особливостям особи порушника трудової дисципліни. Адже незначне порушення трудової дисципліни зовсім не вимагає застосування таких суворих заходів, як догана або звільнення [10, с.54].

Окрім того, на нашу думку, роботодавець обмежений у виборі дисциплінарного стягнення при бажанні зберегти трудові правовідносини з правопорушником, адже в нього залишається тільки один варіант притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності – догана.

Тому слід позитивно оцінити прагнення авторів проекту ТКУ розширити види дисциплінарного стягнення, що надасть можливість враховувати вищезазначені обставини. Так, ст. 362 проекту ТКУ містить новацію відносно дисциплінарних стягнень. В порівнянні з чинним КЗпП України, передбачене нове дисциплінарне стягнення – зауваження [9].

На жаль, проект ТКУ не закріплює дефініцію поняття «зауваження», тому слід звернутися до етимологічного тлумачення даного терміну, наданого тлумачним словником. Так, тлумачний словник української мови визначає зауваження як докір, закид, вказівку на помилку в поведінці [11].

Доцільним на нашу думку є проведення паралелі з етимологічним значенням терміну «догана». Так, наприклад, тлумачний словник української мови визначає догану, як осуд, несхвалення чієїсь поведінки, чиїхось вчинків; офіційна



негативна оцінка вчинків, ставлення до праці кого-небудь [11].

Таким чином, на підставі вищевикладеного можемо зробити висновок, що ці два поняття є дуже близькими за значенням. І зауваження, і догана, є заходами морального впливу. З огляду на це, існує гостра необхідність у проведенні розмежування цих понять. Однак автори проекту ТКУ не виділяють розмежувальних ознак між цими двома категоріями. У зв'язку із цим, логічно припустити, що суб'єктові, який приймає рішення про накладення дисциплінарного стягнення, буде важко розмежувати ці заходи, а тим більше визначити, який з них слід застосувати у конкретному випадку [5, с. 260].

На нашу думку, дослідження І.В. Лазор є актуальними та важливими. Однак, не можемо погодитись з науковцем стосовно необхідності виключення зауваження з переліку дисциплінарних стягнень в проекті ТКУ. Наша позиція полягає в тому, що доповнення заходів відповідальності таким видом дисциплінарного стягнення як зауваження є загалом позитивним кроком з огляду на можливість застосування зауваження за вчинення працівником незначного правопорушення, такого як, наприклад, запізнення на роботу офісного працівника. В той же час, дослідник має рацію щодо того, що реформування трудового законодавства не може здійснюватись шляхом простого дублювання положень з нормативно-правових актів інших країн, адже реформування трудового законодавства, у тому числі щодо дисциплінарної відповідальності, має враховувати, насамперед, реальні потреби українського суспільства, а також науково-теоретичні розробки вітчизняних науковців у цій сфері. З огляду на це, вважаємо за необхідне здійснити законодавче закріплення відмінностей між доганою та зауваженням шляхом визначення підстав та порядку

застосування кожного з цих видів дисциплінарних стягнень.

Вчені активно дискутують про розширення переліку цих заходів за рахунок включення дисциплінарного штрафу, попередження, тимчасового призупинення дії трудового договору.

Одна група вчених (П.С. Бутов, Н.О. Мельничук, П.В. Петров, В. Щербина) пропонують доповнити види стягнень та ввести штраф. Аргументами на користь такої новели є реалії сучасних економічних відносин. Такі заходи як догана, зауваження не справляють більше на працівників виховного впливу, і стають ефективними лише у сукупності з матеріальними. Зазначені вчені керуються наступними доводами: копіювання досвіду європейських держав, обмежений вибір санкцій щодо порушників трудової дисципліни.

1. При визначенні можливості застосування штрафу до працівника беруть до уваги лише офіційно визначену заробітну плату.
2. До величини заробітної плати не буде включено надбавки, доплати і премії.
3. Дисциплінарний штраф може бути стягнуто з працівника у розмірі, що не перевищує двадцяти п'яти відсотків місячного окладу або тарифної ставки працівника.
4. Це стягнення може бути використано тільки у строго визначених випадках.
5. Застосування штрафу повинно бути виключено по відношенню до неповнолітніх.
6. Не допускається накладення штрафу на конкретного працівника більше двох разів підряд протягом місячного календарного періоду.
7. Деприміювання розглядається як основне стягнення, що виключає накладення штрафів.
8. Розпорядження отриманими сумами здійснюється не на розгляд роботодавця, а за цілевою спрямованістю: надання матеріальної допомоги у випадках, встановлених локальними актами організації, преміювання осіб, які успішно виконують трудові обов'язки [12, с. 21].

Кожне із зазначених правил викликає критичні зауваження, але зазначимо лише



загальні. По-перше, вони покликані «підсолодити» негативне сприйняття працівниками введення штрафу. По-друге, така кількість правил та виключень свідчить про недосконалість норми, оскільки порушує найважливіші характеристики норми права - прозорість та універсальність. По-третє, такий перелік правил порушить їх застосування. По-четверте, історія свідчить про негативні наслідки використання штрафів, коли у працівників з'явився комплекс того, що їх обділили. По-п'яте, останнє правило є калькою дореволюційної норми.

Інша група вчених (О.М Лук'янчиков, Н.Н. Хуторян) критично оцінюють розширення переліку видів стягнень за рахунок штрафів. О.М Лук'янчиков аргументує законодавче закріплення обмеженого переліку стягнень тим, що заходи стягнення не вичерпують всіх заходів по забезпеченню трудової дисципліни [13, с. 142].

І ми з ним повністю погоджуємося, оскільки існують ще і заходи економічного стимулювання, методи заохочення, переконання. У зв'язку з цим необхідно звернути увагу на підвищення ролі позитивної дисциплінарної відповідальності, однак не переходити в іншу крайність і повністю відмовитися від негативної відповідальності, як це пропонують О.В. Смирнов, Л.А. Сироватська. Роботодавець повинен мати у своєму арсеналі і негативні заходи правого впливу на порушників трудової дисципліни з метою укріплення трудової дисципліни і забезпечення належного процесу праці.

Відповідно до статті 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Водночас дисциплінарне

стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку [4].

На стадії застосування дисциплінарного стягнення роботодавець обирає вид стягнення, враховуючи ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника тощо. Потім видається відповідний наказ чи розпорядження, з яким працівника ознайомлюють під розписку. Дотримання встановленої частиною четвертою статті 149 КЗпП України вимоги про ознайомлення працівника під розписку є важливою умовою дисциплінарної відповідальності, оскільки дисциплінарне стягнення має передусім виховний характер і в разі оскарження працівником стягнення відсутність підтвердження такого ознайомлення може розцінювати як відсутність накладення стягнення взагалі. Водночас відмова працівника поставити свій підпис у наказі про застосування дисциплінарного стягнення не є перешкодою для його застосування. Відповідно до частини другої статті 149 КЗпП України, за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення [4].

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку розгляду трудових спорів, встановленому главою 15 КЗпП України. Порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем передбачений статтею 221 КЗпП України, застосовується незалежно від форми трудового договору. Порядок зняття дисциплінарного стягнення врегульовано статтею 151 КЗпП України, відповідно до якої працівник автоматично вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення його не буде піддано новому дисциплінарному стягненню [4].

Слід відмітити, що автори проекту ТКУ удосконалили порядок застосування дисциплінарних стягнень, який нині



передбачений чинним КЗпП України. Так, дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника (ч.1 ст. 363 проекту ТКУ) [9].

Відповідно до ч. 2 ст. 363 проекту ТКУ, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень. Відмова працівника від надання таких пояснень не перешкоджає застосуванню дисциплінарного стягнення. Така відмова фіксується роботодавцем або за його дорученням посадовою особою, про що складається відповідний акт [9]. У проекті не зазначено, хто підписує акт, логічно, що працівник відмовиться підписати і акт про відмову дати пояснення. Тому, як слушно зазначає Н.М. Хуторян, така відмова повинна бути підтверджена актом за підписом роботодавця і двох свідків, оскільки на практиці будуть траплятися випадки, коли роботодавець фіксуватиме в акті відмову працівника від пояснення навіть і не звертаючись до нього [10, с. 56].

Згідно з ч. 4 ст. 363 проекту ТКУ, дисциплінарне стягнення оголошується роботодавцем в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівникові під розписку не пізніше, ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження). У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем накладення дисциплінарного стягнення [9].

Завершуючи дослідження, необхідно зробити наступні висновки. По-перше, дисциплінарним стягненням притаманні наступні ознаки: вони можуть бути вжиті

лише за порушення трудової дисципліни; діють тільки в межах трудових правовідносин (при розірванні трудового договору їх дія припиняється); здійснення відносин влади й підпорядкування в інтересах трудового колективу є підставою для допущення законом оперування громадським впливом на правопорушника з установленням юридичних наслідків. По-друге, ст. 362 проекту ТКУ містить нове дисциплінарне стягнення – зауваження, тому на підставі аналізу норм чинного Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України, пропонуємо здійснити законодавче закріплення відмінностей між доганою та зауваженням шляхом визначення підстав та порядку застосування кожного з цих видів дисциплінарних стягнень.

Література:

1. Кабаченко М.О. Дисциплінарні стягнення: деякі проблемні питання / М.О. Кабаченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика . – 2013. – № 26. – С. 290-296.
2. Юридична енциклопедія: В 6 т. Том 2 / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://leksika.com.ua/legal>
3. Венедіктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедіктов. – Х.: Консум, 1996. – 203 с.
4. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]: станом на 25.09.2017 р.–Режим доступу: Офіційний сайт Верховної Ради України // <http://zakon4.rada.gov.ua>.
5. Лазор І.В. Догона як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика / І.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2010. – № 17. – С. 256-265.
6. Ковригін В. С. Звільнення як вид дисциплінарного стягнення / В. С. Ковригін // Вісник Одеського національного

університету. – 2011. – Том 16 Вип. 9: Правознавство. – С. 153-157.

7. Про практику розгляду судами трудових спорів, затв. Постановою Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (дата звернення: 05.04.2015). – Назва з екрану.

8. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році: Узагальнення судової практики Верховного суду України від 01.12.1997 р. [Електронний ресурс]: станом на 07.04.2014 р. – Режим доступу: Офіційний сайт Верховної Ради України // <http://zakon4.rada.gov.ua>.

9. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/ (дата звернення: 18.05.2017). – Назва з екрану.

10. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті Трудового кодексу України / Н.М. Хуторян // Міждисциплінарні гуманітарні студії. Серія: Правничі науки. – 2014. – Вип. № 1. – С.51-58.

11. Білодід І.К., Бурячок А.А. та ін. Академічний тлумачний словник української мови: в 11 т. Том 1/ І.К. Білодід, А.А. Бурячок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua>.

12. Бутов П.С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Челябинск, 2005. – 31 с.

13. Лук'янчиков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень // Науковий вісник Херсонського

державного університету. Серія: Юридичні науки. Випуск 3. Том 1. – Херсон, 2013. – С. 141-144.

References:

1. Kabachenko M.O. Dystsyplinarni stiahnennia: deiaki problemni pytannia / M.O. Kabachenko // Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. – 2013. – № 26. – S. 290-296.

2. Iurydychna entsyklopediia: V 6 t. Tom 2 / Redkol.: Iu.S. Shemshuchenko (vidp. red.) ta in. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://leksika.com.ua/legal>

3. Venediktov V.S. Teoretycheskye problemy yurydycheskoj otvetstvennosti v trudovom prave / V.S. Venediktov. – Kh.: Konsum, 1996. – 203 s.

4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. [Elektronnyi resurs]: stanom na 25.09.2017 r. – Rezhym dostupu: Ofitsialnyi sait Verkhovnoi Rady Ukrainy // <http://zakon4.rada.gov.ua>.

5. Lazor I.V. Dohana yak vyd dystsyplinarnoho stiahnennia: pravova kharakterystyka / I.V. Lazor // Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. Zbirnyk naukovykh prats. – Luhansk: Vyd-vo SNU im. V. Dalia. – 2010. – № 17. – S. 256-265.

6. Kovryhin V. S. Zvilnennia yak vyd dystsyplinarnoho stiahnennia / V. S. Kovryhin // Visnyk Odeskoho natsionalnogo universytetu. – 2011. – Том 16 Vyp. 9: Pravoznavstvo. – S. 153-157.

7. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv, zatv. Postanovoiu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 r. № 9 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92> (data zvernennia: 05.04.2015). – Nazva z ekranu.

8. Pravovi pozytsii, vyslovlени sudovoiu kolehiieiu v tsyvilnykh spravakh Verkhovnoho Sudu Ukrainy v zviazku z analizom prychnyn perehliadu sudovykh rishen u tsyvilnykh spravakh u 1996 rotsi: Uzahalnennia sudovoi praktyky Verkhovnoho sudu Ukrainy vid 01.12.1997 r. [Elektronnyi resurs]: stanom na 07.04.2014 r. – Rezhym dostupu: Ofitsialnyi

sait Verkhovnoi Rady Ukrainy // <http://zakon4.rada.gov.ua>.

9. Trudovyi kodeks Ukrainy : proekt Zakonu Ukrainy vid 27.12.2014 r. № 1658 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/ (data zvernennia: 18.05.2017). – Nazva z ekranu.

10. Khutorian N.M. Problemy pravovoho rehulivannia dystsyplinarnoi vidpovidalnosti pratsivnyka v proekti Trudovoho kodeksu Ukrainy / N.M. Khutorian // Mizhdystsyplinarni humanitarni studii. Seria: Pravnychi nauky. – 2014. – Vyp. № 1. – S.51-58.

11. Bilodid I.K., Buriachok A.A. ta in. Akademichniy tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy: v 11 t. Tom 1/ I.K. Bilodid, A.A. Buriachok [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://sum.in.ua>.

12. Butov P.S. Sovershenstvovanye materialnykh y protsedurno-protsessualnykh norm o pryimenenyy dystsyplinarnoi otvetstvennosti rabotnykov po trudovomu pravu Rossyiskoi Federatsyy: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 «Trudovoe pravo; pravo sotsyalnogo obespecheniya». – Cheliabynsk, 2005. – 31 s.

Валецкая О.В. Проблемы наложения дисциплинарных взысканий общей дисциплинарной ответственности в трудовом праве. – Статья

На современном этапе реформирования трудового законодательства и принятия нового Трудового кодекса особого внимания заслуживает усовершенствование категориального аппарата трудового права. Институт трудовой дисциплины является одним из важнейших в трудовом праве, но большинство его норм не ощутили существенных изменений с советских времен, хотя новые социально-экономические условия и евроинтеграционные процессы требуют коренного изменения подходов к вопросам поощрения, а, особенно, наложения дисциплинарных взысканий. Соразмерность проступка и взыскания за него, прозрачный

механизм применения взысканий, справедливость и равноправие всех работников - составляющие эффективности действия норм института трудовой дисциплины. Целью статьи является определение особенностей наложения дисциплинарных взысканий общей дисциплинарной ответственности в трудовом праве.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, взыскание, увольнение, штраф, выговор, процедура наложения взыскания.

Valetska O.V. Problems of imposing disciplinary penalties of general disciplinary liability in labor law. – Article.

In the modern period of reforming labor legislation and enacting the new Labor Code, the improvement of the categorical apparatus of labor law deserves special attention. The institution of labor discipline is one of the most important in labor law, however, most of its norms have not undergone significant changes since the Soviet period, although new social and economical conditions and European integration processes require a radical change in approaching the issues of encouragement, and in particular, imposing disciplinary sanctions. Conformity of the offence to the penalty, transparent mechanism of enforcement, justice and all employees equality constitute the effectiveness of norms of the labor discipline institution. The purpose of the article is to determine the peculiarities of imposing disciplinary accusations of general disciplinary liability in labor law.

Key words: labor discipline, penalty, dismissal, fine, reprimand, the procedure for imposition of penalties.

Авторська довідка:

Валецька О.В., к.ю.н., доцент кафедри історії та теорії держави та права Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Стаття подана до друку: 23.05.2017р.