

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ПОДОРОЖНІЙ АРТЕМ ЮРІЙОВИЧ

УДК [349.2:331.101.3] (477)

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРИТЯГНЕННЯ
ПРАЦІВНИКА ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському національному університеті внутрішніх справ.

- Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор
МОГЛЕВСЬКИЙ Леонід Володимирович,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
учений секретар секретаріату Вченої ради.
- Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор
ОБУШЕНКО Олександр Миколайович,
Полк патрульної служби поліції особливого призначення Дніпро-1
ГУНП України в Дніпропетровській області
заступник командира полку;
- кандидат юридичних наук
МЕЛЬНИК Валентин Володимирович,
керуючий партнер
Адвокатського об'єднання
«Мельник і Квашин».

Захист відбудеться 4 жовтня 2018 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

Автореферат розісланий 4 вересня 2018 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Є.Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. 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, в свою чергу, покликана забезпечити належний режим дисципліни та законності у сфері трудових правовідносин. Ведучи мову саме про трудові правовідносини, слід підкреслити, що необхідною умовою ефективного та справедливого притягнення працівника до вказаного виду юридичної відповідальності є наявність чітко визначених організаційно-правових засад застосування дисциплінарної відповідальності.

В той же час доводиться констатувати, що існуючий на сьогодні організаційно-правовий механізм притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності є застарілим, адже фактично він дістався нам у спадок від Радянського Союзу, а тому навряд чи можна говорити про те, що він відповідає сучасним соціально-економічним та політичним умовам, що склались в українському суспільстві.

На сьогоднішній день питання дисциплінарної відповідальності у своїх наукових працях розглядали багато науковців. Зокрема, цій проблематиці приділяли увагу: М. Г. Акулов, В. М. Василенко, В. С. Венедіктов, М. О. Дей, А. В. Драбаніч, Н. І. Дуравкіна, Т. В. Євась, І. П. Жигалкін, Ю. А. Жукова, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Т. В. Колеснік, В. Л. Костюк, С. С. Лукаш, К. Ю. Мельник, В. В. Мельник, В. П. Мельник, М. О. Мішук, Л. В. Могілевський, Л. В. Музичук, О. М. Обушенко, О. І. Процевський, Є. Ю. Подорожній, Д. П. Полівчук, С. М. Прилипко, В. А. Прудников, С. С. Резнікова, В. В. Середа,

Н. М. Степакова, М. І. Хавронюк, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, на сьогодні доводиться констатувати, що в контексті соціально-економічних та політичних перетворень, які відбуваються в нашій державі, в юридичній науковій літературі відчувається дефіцит сучасних дисертаційних та монографічних досліджень, що були б присвячені процедурним аспектам притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, а ті роботи, в яких ці питання розглядались, вже повністю або частково втратили свою актуальність.

Так, у 2013 році В. С. Ковригін підготував дисертаційне дослідження «Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві». У вказаній науковій праці автор досить змістовно розкриває юридичну природу дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, визначає її місце й роль у системі правових заходів досягнення належного рівня трудової дисципліни. З позитивного боку можна оцінити намагання автора опрацювати конкретні наукові рекомендації з удосконалення відповідного законодавства. Разом із тим, слід відзначити, що пропозиції автора носили більш теоретичний характер без внесення конкретних пропозицій по удосконаленню організаційних засад притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Слід також вказати, що протягом останніх років було захищено ряд дисертаційних досліджень, присвячених дисциплінарній відповідальності окремих категорій працівників. Зокрема, О. Д. Новак розглядала правові засади притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, однак, вчена підійшла до розгляду вказаної проблематики лише з точки зору адміністративного права, залишивши поза увагою трудову галузь (2014 рік). Ще одна вчена — О. М. Овчаренко — розглядала питання теорії та практики притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів (2016 рік).

Однією з останніх праць, яка була присвячена юридичній відповідальності у трудовому праві, була дисертація Є. Ю. Подорожнього. В роботі науковець робить низку цікавих з теоретичної точки зору висновків щодо ролі та призначення дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. Крім того, автор робить акцент на проблемних аспектах застосування дисциплінарної відповідальності. Однак, справедливо буде відмітити, що дисертаційне

дослідження Є. Ю. Подорожнього було присвячено лише загальним аспектам вказаного інституту, а питання організаційно-правових засад дисциплінарної відповідальності залишилось поза увагою вченого.

Серед наукових праць, які є дотичними до представленого нами дисертаційного дослідження, варто назвати такі: «Правове регулювання притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ» (Коваленко К. В., 2009 рік) «Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки» (Деравкіна Н. І., 2011 рік); «Правове регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності» (Грищенко Р. С., 2018 рік).

Як бачимо, більшість із вказаних вище праць були присвячені лише теоретичному осмисленню проблем, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю, не вдаючись до вирішення практичних проблем функціонування вказаного інституту.

Таким чином, важливість забезпечення дотримання трудової дисципліни, недостатня розробленість теоретичних положень щодо дисциплінарної відповідальності, недосконалість правового регулювання у цій сфері обумовлюють актуальність та важливість глибокого і всебічного наукового дослідження широкого кола питань, пов'язаних із організаційно-правовими засадами притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, а також розвитком і удосконаленням зазначеного інституту трудового права.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження проводилося відповідно до планів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ у межах теми науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт Харківського національного університету внутрішніх справ на 2014–2018 рр. «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189) та відповідає Пріоритетним напрямкам наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років (Наказ МВС України від 16 березня 2015 р. № 275) та Пріоритетним напрямкам наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років (Рішення Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ від 23 лютого 2016 р. (протокол № 2)).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі аналізу наукових праць

учених та чинного законодавства України, а також практики його реалізації визначити сутність та особливості організаційно-правових засад притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та надати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення процедурних аспектів притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні завдання:

- здійснити історико-правовий аналіз становлення та розвитку законодавства України у сфері правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;

- запропонувати власне визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівників», узагальнити його характерні ознаки та розкрити значення вказаного правового інституту;

- систематизувати та охарактеризувати принципи правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників;

- окреслити підстави притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та надати характеристику етапів притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;

- здійснити аналіз законодавчого забезпечення притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, обґрунтувати необхідність диференціації правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;

- визначити особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників;

- запропонувати шляхи вдосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності;

- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та запропонувати шляхи його імплементації в українське законодавство.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які формуються у процесі притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Предмет дослідження становлять організаційно-правові засади притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, використання яких дозволило сформулювати цілісне та комплексне уявлення про організаційно-правові засади притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. За допомогою логіко-семантичного, дедуктивного методів та методів

абстрагування й узагальнення поглиблено понятійний апарат — визначено поняття «дисципліна», «дисциплінарна відповідальність», «принципи правового регулювання», тощо (підрозділи 1.1–1.3). Формально-логічний метод використано при опрацюванні принципів, підстав та умов дисциплінарної відповідальності (підрозділ 1.3). Порівняльно-правовий метод використано з метою розкриття підстав та порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (підрозділ 2.1). Метод документального аналізу використано під час з'ясування законодавчого й підзаконного забезпечення притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, а також при визначенні особливостей притягнення до відповідальності окремих категорій працівників (підрозділи 2.2 та 2.3). Теоретико-прогностичний метод застосовано при обґрунтуванні пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення чинного трудового законодавства та доопрацювання проекту Трудового кодексу України (підрозділи 3.1 та 3.2). Широке застосування в роботі знайшли й інші методи наукового пізнання.

Науково-теоретичне підґрунтя роботи становлять праці вчених не тільки в галузі трудового права, а й інших галузей права, зокрема, адміністративного та кримінального, які використано з метою дослідження особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників. Також в дисертації використано наукові праці вчених у галузі філософії, соціології, теорії держави і права, тощо.

Нормативною основою дисертаційного дослідження є Конституція України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, які закріплюють порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності. Інформаційну та емпіричну базу дослідження становлять узагальнення судової практики, а також практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, довідкові видання, статистичні данні, тощо.

Наукова новизна полягає в тому, що робота є однією з перших спроб комплексно, з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права, дослідити проблемні питання організаційно-правових засад притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та запропонувати власне бачення щодо шляхів їх вирішення. В результаті дисертаційного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків. Основні наукові положення, які виносяться на захист, такі:

уперше:

- запропоновано авторське визначення поняття «організаційно-правові засади притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності», під яким слід розуміти комплекс послідовно вчинених уповноваженими суб'єктами дій з метою з'ясування всіх обставин вчинення дисциплінарного проступку та належного розгляду справи про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, які чітко регламентовано чинним законодавством України;

- здійснено комплексний аналіз зарубіжного досвіду процедури притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, на основі чого запропоновано шляхи імплементації такого досвіду в законодавство України;

- окреслено перелік пом'якшуючих обставин дисциплінарного проступку, які необхідно закріпити у чинному законодавстві. До пом'якшуючих обставин запропоновано віднести такі: самостійне визнання працівником свого дисциплінарного проступку та надання ним повної інформації про вчинені дії; працівнику вдалось самостійно у короткі терміни усунути наслідки свого дисциплінарного проступку; добровільне відшкодування працівником збитків, які були заподіяні ним; наявність у працівника утриманців (дітей-інвалідів, або інших осіб, які не можуть самостійно себе обслуговувати та знаходяться на повному утриманні цієї особи); працівник, що вчинив дисциплінарний проступок, бере активну участь у проведенні службового розслідування; вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника (лише за умови, якщо працівник не усвідомлював, що його дії є неправомірними); ідеальна поведінка працівника у минулому, відсутність дисциплінарних стягнень у минулому;

- запропоновано в Кодексі законів про працю України закріпити такий перелік обтяжуючих обставин дисциплінарного проступку: працівник під час здійснення дисциплінарного проступку перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння; вчинення одного і того ж дисциплінарного проступку протягом року; нанесення дисциплінарним проступком збитків не лише підприємству (установі, організації), а й іншим працівникам; умисне введення в оману осіб, які проводять службове розслідування; некоректна поведінка щодо інших осіб, в тому числі і тих, що проводять службове розслідування;

удосконалено:

- поняття «дисциплінарний проступок», під яким запропоновано розуміти вчинення працівником дій, що суперечать чинному законодавству України, а також внутрішнім положенням підприємства (установи, організації), та здійснення яких тягне за

собою настання негативних наслідків як для інших працівників (колег особи, що вчинила проступок), так і для всієї організації;

- розуміння мети дисциплінарної відповідальності. Обґрунтовується, що мета дисциплінарної відповідальності має два аспекти: перший полягає у забезпеченні належної дисципліни праці для подальшого забезпечення ефективного функціонування підприємства (організації, установи, тощо), а відтак, її наявність виступає важливим превентивним заходом вчинення дисциплінарних проступків. Другий аспект полягає у застосуванні до порушника негативних заходів, що, в свою чергу, дозволяє поновлювати порушені трудові (в тому числі і службові) права та уникати негативних наслідків вчинення правопорушення, забезпечувати виховання працівника в дусі дотримання законності і дисципліни праці;

- перелік завдань дисциплінарної відповідальності, до яких віднесено: забезпечення дотримання дисципліни праці кожним працівником під час виконання ними своїх трудових обов'язків; створення комфортних умов праці для кожного працівника (державного службовця); створення сприятливої, дружельної атмосфери в колективі; покарання працівника, який вчинив дисциплінарний проступок; запобігання виникненню ситуацій, за яких працівник може вчинити дисциплінарний проступок;

- перелік дисциплінарних стягнень. Зокрема, запропоновано у Кодексі законів про працю України додатково передбачити два види стягнень штраф та догану із внесенням її до особової справи працівника;

дістали подальший розвиток:

- визначення поняття дисциплінарної відповідальності, під яким запропоновано розуміти обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем, який наділений дисциплінарною владою, за скоєне ним порушення трудової дисципліни у вигляді невиконання чи неналежного виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків і понести в результаті цього негативні наслідки, передбачені нормами трудового права;

- характеристика принципів правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, під якими запропоновано розуміти вихідні положення, які лежать в основі правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності;

- обґрунтування позиції, що наявність прогалин у чинному законодавстві, в тому числі і тому, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є

явищем хоча і негативним, однак, в той же час воно є можливим і неминучим як із суб'єктивної, так і об'єктивної точки зору;

– характеристика стадій притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, до яких віднесено наступні: 1) перевірка даних про факт вчинення дисциплінарного проступку; 2) відкриття дисциплінарного провадження; 3) розгляд дисциплінарного провадження по суті із встановленням норми права, яка буде регулювати питання застосування дисциплінарного стягнення у відповідному випадку порушення норм трудового законодавства; 4) прийняття рішення по дисциплінарній справі з одночасним виданням наказу (розпорядження) про притягнення до обраного виду дисциплінарного стягнення; 5) виконання прийнятого рішення; 6) оскарження рішення.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що результати роботи можуть бути використані:

а) у правотворчості — при внесенні змін та доповнень до законів та підзаконних нормативно-правових актів, якими регулюються порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;

б) у правозастосовчій діяльності — для удосконалення практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності;

в) у практичній діяльності — при розробці правил внутрішнього трудового розпорядку, тощо;

г) у освітньому процесі — під час викладання навчальних дисциплін «Трудове право України», «Актуальні проблеми трудового права».

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми у цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені на міжнародних конференціях: «Сучасні правові системи світу: тенденції та фактори розвитку» (м. Запоріжжя, 26–27 серпня 2016 р.), «Вплив юридичної науки на розвиток міжнародного та національного законодавства» (м. Харків, 17–18 лютого 2017 р.), «Проблеми правового регулювання проходження служби у Національній поліції України та соціального забезпечення поліцейських» (м. Харків, 12 травня 2017 р.), «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Львів, 26–27 січня 2018 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення в 6 наукових статтях, 4 з яких у фахових виданнях України, 2 — у міжнародних виданнях, та 4 тезах науково-практичних конференцій.

Структура і обсяг дисертації. Відповідно до мети, завдання й предмета дослідження дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації — 221 сторінок, з них основного тексту — 179 сторінок, список використаних джерел — 298 найменувань на 30 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обгрунтовано вибір теми дисертаційного дослідження, ступінь розробки проблеми, вказується зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами, визначаються мета, завдання, об'єкт, предмет, методи дослідження, наукова новизна отриманих результатів, їх практичне значення, апробація дисертаційної роботи, структура дисертації та загальна кількість публікацій.

Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності» складається з трьох підрозділів, які присвячено характеристиці становлення та розвитку законодавства України у сфері правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, з'ясуванню поняття, ознак та значення інституту дисциплінарної відповідальності працівників, окресленню принципів правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників.

У підрозділі 1.1 «Становлення та розвиток законодавства України у сфері правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності» наголошено, що для того, щоб норми сучасного трудового законодавства в сфері дисциплінарної відповідальності відповідали рівню розвитку соціальних та ринкових відносин у суспільстві, є необхідним вивчення історичного досвіду, що, в свою чергу, дозволить не допустити помилок із минулого у майбутньому. Досліджено погляди вчених на періодизацію розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність.

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 сьогodнішньому 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 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 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. В 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.

У підрозділі 1.2 *«Поняття, ознаки та значення інституту дисциплінарної відповідальності працівників»* акцентовано увагу, що на сьогоднішній день важливим завданням трудового законодавства є створення збалансованої правової основи, яка б чітко визначала поняття «дисциплінарна відповідальність», а також виокремлювала її види, зміст кожного виду дисциплінарного стягнення, загальні й окремі склади дисциплінарних проступків та інші питання, пов'язані із застосуванням дисциплінарної відповідальності, а також підстави їх застосування. На підставі аналізу словникової літератури, наукових поглядів вчених та чинного трудового законодавства запропоновано авторське визначення поняття «дисциплінарна відповідальність».

Систематизовано погляди вчених на характеристику окремих ознак юридичної відповідальності. Наголошено, що однією з особливостей дисциплінарної відповідальності як виду юридичної відповідальності є те, що дисциплінарна відповідальність не забезпечена державним примусом. З метою з'ясування значення дисциплінарної відповідальності окреслено її мету, завдання та функції. За результатами проведеного аналізу зроблено висновок, що на сучасному етапі правовий інститут дисциплінарної відповідальності за змістом складається з правового встановлення та чіткої

регламентації прав та обов'язків учасників трудового процесу, порушення яких тягне за собою застосування дисциплінарного стягнення. В свою чергу, метою застосування останнього є забезпечення більш чіткого регламентування взаємних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин і належне стимулювання сумлінної праці та її високої якості.

У підрозділі 1.3 «*Принципи правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників*» акцентовано увагу, що принцип — це ключова засада (ідея), яку покладено в основу здійснення будь-якої діяльності. Зазначений термін активно використовується практично у всіх сферах суспільного життя, однак, найбільш дослідженим він є саме у правовій науці. З'ясовано, що принципи спрямовують механізм правового регулювання суспільних відносин, які виникають у сфері дисципліни праці та похідної від неї дисциплінарної відповідальності, що свідчить про їх значимість.

Принципи правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності охарактеризовано як вихідні положення, які лежать в основі правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Наголошено, що дотримання принципів є необхідною умовою для досягнення кінцевої мети дисциплінарної відповідальності, а відхилення від них тягне за собою настання негативних наслідків для учасників певних правовідносин, а отже, принципи відображають найбільш характерні особливості законодавства, яке визначає засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Запропоновано власний перелік принципів правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та охарактеризовано роль та значення найбільш важливих з них.

Розділ 2 «Нормативно-правове регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності» складається з трьох підрозділів, які присвячено з'ясуванню підстав та порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, аналізу законодавчого й підзаконного забезпечення притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, окресленню особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій працівників.

У підрозділі 2.1 «*Підстави та порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності*» акцентовано увагу, що в науковій юридичній літературі розмежовують підстави притягнення до юридичної відповідальності і підстави настання юридичної

відповідальності. Охарактеризовано співвідношення підстав притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та підстав настання дисциплінарної відповідальності.

Наголошено, що єдиною підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку. Розкрито сутність дисциплінарного проступку у широкому та вузькому розумінні. Встановлено, що трудове правопорушення відрізняється від інших галузевих правопорушень суб'єктами та змістом. Детальному аналізу піддано такі складові елементи дисциплінарного проступку як: суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона.

Аналіз підстав притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності дозволив обґрунтувати висновок, що вкрай важливим є дотримання процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, яка передбачає проходження певних стадій дисциплінарного провадження. Розкрито сутність та особливості таких стадій дисциплінарного провадження: 1) перевірка даних про факт вчинення дисциплінарного проступку; 2) відкриття дисциплінарного провадження; 3) розгляд дисциплінарного провадження по суті із встановленням норми права, яка буде регулювати питання застосування дисциплінарного стягнення у відповідному випадку порушення норм трудового законодавства; 4) прийняття рішення по дисциплінарній справі з одночасним виданням наказу (розпорядження) про притягнення до обраного виду дисциплінарного стягнення; 5) виконання прийнятого рішення; 6) оскарження рішення.

Обґрунтовано висновок, що найбільшою проблемою організаційно-правового забезпечення притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності є те, що Кодексом законів про працю України не врегульовано порядок розгляду справи про дисциплінарний проступок працівника, що, в свою чергу, призводить до чисельних порушень прав працівників під час застосування до них заходів дисциплінарного впливу.

У підрозділі 2.2 «Єдність та диференціація правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності» наголошено, що важливим завданням трудового законодавства є створення збалансованої правової бази для забезпечення дисципліни праці. Адже навіть незважаючи на те, що у чинному КЗпП вказаному інституту трудової дисципліни присвячена ціла глава, однак, при цьому відсутня легальна дефініція понять «трудова дисципліна» та «дисциплінарна відповідальність», крім того, відсутнє тлумачення окремих видів дисциплінарної відповідальності,

не закріплено поняття «спеціальна дисциплінарна відповідальність», не закріплено підстави застосування та зміст кожного виду дисциплінарної відповідальності, невирішеним залишилось питання розуміння дисциплінарного проступку, майже не врегульовано питання процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Окреслене обумовлює те, що велика кількість процедурних аспектів притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності врегульована або ж на рівні спеціального законодавства, або на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Тож єдність правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності полягає в тому, що в Кодексі Законів про працю врегульовано лише загальні питання застосування дисциплінарних стягнень. У свою чергу, диференціація правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності обумовлена тим, що існує велика кількість професій, і кожні трудові правовідносини між працівником та роботодавцем є особливими, що вимагає специфічного підходу до застосування заходів дисциплінарного впливу у кожному окремому випадку. Доведено, що диференціація правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не має виключати єдності правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, тож в Кодексі законів про працю України мають бути чітко закріплені загальні процедурні аспекти притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Підрозділ 2.3 «Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій працівників» присвячено характеристиці особливостей притягнення до відповідальності таких категорій працівників: 1) працівників правоохоронних органів України; 2) суддів; 3) військовослужбовців.

Акцентовано увагу, що процедура притягнення працівників правоохоронних органів до дисциплінарної відповідальності доволі детально врегульована відповідними дисциплінарними статутами, при цьому характерною особливістю притягнення працівників правоохоронних органів до дисциплінарної відповідальності є те, що дисциплінарне провадження щодо порушника здійснюється спеціально уповноваженим органом, діяльність якого чітко врегульовано. Наголошено, що в трудовому законодавстві, зокрема, на рівні Кодексу законів про працю України, також має бути чітко врегульовано порядок діяльності осіб, які здійснюють дисциплінарне провадження.

На підставі аналізу особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів встановлено, що особливістю є те, що в законодавстві передбачено доволі широкий перелік підстав притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, серед яких, на жаль, не має підстав, які знайшли б відображення в Кодексі законів про працю України. Окрім зазначеного, наголошено, що особливістю дисциплінарного провадження щодо судді є те, що притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності здійснюють дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя у порядку, визначеному Законом України «Про Вищу раду правосуддя», з урахуванням вимог Закону «Про судоустрій та статус суддів» від 2 червня 2016 року. Тож процедура притягнення суддів до відповідальності досить детально врегульована, проте, підстави та порядок притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності кардинально відрізняються від засад, які визначені у чинному Кодексі законів про працю України.

Охарактеризовано перелік підстав та процедуру притягнення військовослужбовців до дисциплінарної відповідальності. Констатовано, що спеціальним законодавством, в порівнянні із чинним Кодексом законів про працю України, більш детально регламентуються засади притягнення військовослужбовців до дисциплінарної відповідальності, що, беззаперечно, позитивним чином впливає на об'єктивність та якість вирішення питань про притягнення цих категорій працівників до дисциплінарної відповідальності.

Розділ 3 «Шляхи вдосконалення законодавства, що визначає правові засади притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності» складається з двох підрозділів, які присвячено опрацюванню напрямів вдосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та з'ясуванню можливостей використання зарубіжного досвіду правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

У підрозділі 3.1 «Напрямки вдосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності» констатовано, що наявність прогалин у чинному законодавстві, в тому числі і тому, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є явищем хоча і негативним, однак, в той же час воно є неминучим як із суб'єктивної, так і з об'єктивної точки зору. Відзначено, що прогалини у законодавстві не завжди можна розцінювати лише із негативного боку. Існує також позитивна сторона, яка полягає у тому, що: поперше, наявність прогалин свідчить про активний розвиток суспільних

правовідносин, які регулюються відповідними правовими нормами; по-друге, сам факт існування прогалин активізує не лише діяльність законодавця, а й наукові пошуки, що, в свою чергу, сприяє активному розвитку законодавства у певній сфері.

Окреслено основні недоліки трудового законодавства, що закріплює порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Наголошено, що основним недоліком досліджуваного правового регулювання є те, що норми Кодексу законів про працю України значно застаріли, а всі Проекти трудового кодексу, які розглядались у Верховній раді України, проходили лише перше читання.

Обґрунтовано необхідність у Кодексі законів про працю України, а потім і Трудовому кодексі чітко закріпити процедуру притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, починаючи з моменту виявлення та фіксації дисциплінарного проступку, закінчуючи оскарженням рішення суб'єкта, уповноваженого накладати дисциплінарні стягнення. Особливо акцентовано увагу на важливості розширення переліку видів дисциплінарних стягнень.

У підрозділі 3.2 *«Зарубіжний досвід правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та можливості його використання в Україні»* акцентовано увагу, що визначаючи шляхи удосконалення правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, не можна оминати увагою зарубіжний досвід регулювання вказаного інституту. Адже визначення позитивного досвіду провідних країн Європи та світу дасть можливість окреслити вектори розвитку українського законодавства у зазначеному напрямку. Особливо це є актуальним в контексті намагання адаптації українського законодавства до міжнародних стандартів.

Проаналізовано досвід правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності у таких державах як: Великобританія, Німеччина, Іспанія, Франція, Нідерланди, Італія, Польща, Сполучені Штати Америки та Японія.

Встановлено, що в більшості провідних країн Європи та світу розроблено досить досконалий механізм притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, при цьому, як правило, перелік дисциплінарних стягнень за дисциплінарні проступки працівників є ширшим, ніж той, що закріплено в Кодексі законів про працю України. Проведений нами аналіз дав можливість виокремити позитивні і негативні риси процедури притягнення до дисциплінарної

відповідальності у зарубіжних державах та запропонувати низку змін та доповнень до трудового законодавства України з метою удосконалення законодавства про притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб на підставі опрацювання наукових праць вчених, чинного законодавства, практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності визначити сутність та особливості процедури притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та надати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення організаційно-правових засад притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, а також норм чинного законодавства України, які визначають такі засади. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі:

1. Обґрунтовано, що інститут дисциплінарної відповідальності пройшов довгий шлях свого розвитку, однак, поки що не можна говорити про те, що процес його становлення є завершеним.

Виокремлено та охарактеризовано такі етапи розвитку вказаного інституту: перший — XVII–XVIII ст.ст. (часи Гетьманщини) З'являються перші ознаки дисциплінарної відповідальності, але зміст цього інституту не відповідав сьогоdnішньому 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; другий — XIX ст. до початку XX століття (до 1917 р.). 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 розпливчастих, між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю; третій — період від Жовтневої революції до Великої Вітчизняної війни (у часи дії перших КЗпП початку XX сторіччя). У цей період приймаються перші кодекси про працю 1918 та 1922 років, які віддзеркалювали державну політику у сфері регулювання трудових відносин, коли у вигляді дисциплінарних стягнень знов

застосовувалась кримінальна відповідальність, при цьому вже застосовувались інші заходів дисциплінарного впливу. В цей історичний період застосовувались жорстокі методи укріплення дисципліни праці, а також жорсткі заходи дисциплінарної відповідальності; четвертий — з кінця 80-х років і до 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; п'ятий — початок 90-х рр. по теперішній час (формується нові погляди на інститут дисциплінарної відповідальності та відбувається активне реформування законодавства, яке визначає правові засади притягнення працівника до вказаного виду відповідальності).

2. Запропоновано авторське визначення поняття «інститут дисциплінарної відповідальності» з одночасним з'ясуванням його ознак та значення загалом. Так, під дисциплінарною відповідальністю запропоновано розуміти обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем, який наділений дисциплінарною владою, за скоєне ним порушення трудової дисципліни у вигляді невиконання чи неналежного виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків і понести в результаті цього негативні наслідки, передбачені нормами трудового права. Акцентовано увагу, що значення інституту дисциплінарної відповідальності полягає в забезпеченні правопорядку у сфері праці з одночасним спонуканням до якісного виконання учасниками трудових правовідносин покладених на них обов'язків на конкретному підприємстві, в установі чи організації.

З'ясовано, що мета дисциплінарної відповідальності має два головні аспекти: перший полягає у забезпеченні належної дисципліни праці для подальшого забезпечення ефективного функціонування підприємства (організації, установи, тощо), а відтак, її наявність виступає важливим превентивним заходом вчинення дисциплінарних проступків. Другий аспект полягає у застосуванні до порушника негативних заходів, що, в свою чергу, дозволяє поновлювати порушені трудові (в тому числі і службові) права та уникати негативних наслідків вчинення правопорушення, забезпечувати виховання працівника в дусі дотримання законності і дисципліни праці.

3. Під принципами правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності запропоновано розуміти вихідні положення, які лежать в основі правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної

відповідальності. Дотримання принципів є необхідною умовою для досягнення кінцевої мети дисциплінарної відповідальності, а відхилення від них тягне за собою настання негативних наслідків для учасників певних правовідносин. Відтак, принципи відображають найбільш характерні особливості законодавства, яке визначає засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

4. Встановлено, що основною підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, під яким слід розуміти винне діяння працівника у формі дії або бездіяльності, що призвело до невиконання або неналежного виконання покладених на працівника обов'язків, за яке відповідно до чинного законодавства передбачається дисциплінарна відповідальність.

Запропоновано авторське бачення стадій притягнення до дисциплінарної відповідальності, основними з яких є: 1) перевірка даних про факт вчинення дисциплінарного проступку; 2) відкриття дисциплінарного провадження; 3) розгляд дисциплінарного провадження по суті із встановленням норми права, яка буде регулювати питання застосування дисциплінарного стягнення у відповідному випадку порушення норм трудового законодавства; 4) прийняття рішення по дисциплінарній справі з одночасним виданням наказу (розпорядження) про притягнення до обраного виду дисциплінарного стягнення; 5) виконання прийнятого рішення; 6) оскарження рішення. Надано характеристику кожній стадії.

Наголошується, що найбільш важливою стадією притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є розгляд дисциплінарного провадження по суті із встановленням норми права, яка буде регулювати питання застосування дисциплінарного стягнення у відповідному випадку порушення норм трудового законодавства, адже вона полягає в остаточному з'ясуванні ступеня вини працівника та міри відповідальності за порушення дисципліни.

5. Наголошується, що єдність правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності полягає у тому, що норми КЗпП України мають універсальний характер і поширюються на всіх працівників та визначають загальні засади притягнення працівника до вказаного відповідальності.

Обґрунтовано, що необхідність диференціації правового регулювання дисциплінарної відповідальності обумовлена рядом факторів: по-перше, специфічними умовами праці окремих категорій працівників (правоохоронців, суддів, військовослужбовців); по-друге, такі працівники при виконанні своїх трудових обов'язків часто не

знаходяться у безпосередньому підпорядкуванні органів, що наділені правом притягати до дисциплінарної відповідальності у разі вчинення ними (працівниками, службовцями) дисциплінарного проступку.

Акцентується увага, що питання дисциплінарної відповідальності, в тому числі і окремих категорій працівників, також має бути повною мірою врегульовано саме нормами трудового законодавства. Саме тому запропоновано в чинному КЗпП України: 1) чітко окреслити перелік категорій працівників, до яких застосовується спеціальна дисциплінарна відповідальність; 2) визначити, на яких умовах (підставах і порядку) вона застосовується. Зазначене дозволить уникнути небажаного дублювання нормативного матеріалу та сприятиме дотриманню суб'єктами трудових правовідносин норм КЗпП як ключового джерела правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

6. Виокремлено характерні особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності таких категорій працівників: 1) працівники правоохоронних органів України; 2) суддів; 3) військовослужбовців, у зв'язку з чим констатовано, що спеціальним законодавством, в порівнянні із чинним Кодексом законів про працю України, більш детально регламентуються засади притягнення розглянутих категорій працівників до дисциплінарної відповідальності. Зазначене, беззаперечно, позитивним чином впливає на об'єктивність та якість вирішення питань про притягнення цих категорій працівників до досліджуваного виду юридичної відповідальності. Разом із тим, відзначено, що деякі положення спеціального законодавства є досить прогресивними, а тому вбачаємо можливим застосовувати його досвід при удосконаленні чинного трудового законодавства, яке визначає загальні засади притягнення працівника дисциплінарної відповідальності, а також при розробленні Трудового кодексу України.

7. З метою вдосконалення правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності запропоновано: а) в чинному законодавстві, зокрема, КЗпП України, закріпити окрему статтю, яка б передбачала порядок проведення службової розслідування, що стане додатковою гарантією забезпечення прав працівників під час притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. Проведення розслідування дозволить: визначити всі обставини вчинення дисциплінарного проступку, зокрема, ступінь вини працівника, обтяжуючі та пом'якшуючі обставини, оцінити наслідки вчиненого дисциплінарного проступку як для роботодавця

так і для інших працівників; б) в Кодексі законів про працю України, а в майбутньому і в Проекті трудового кодексу, окреслити пом'якшуючі та обтяжуючі обставини здійснення дисциплінарного проступку та на законодавчому рівні закріпити, що пом'якшуючі обставини — це встановлені в ході службового розслідування відомості, які свідчать про менший ступінь небезпеки вчиненого дисциплінарного проступку та, в свою чергу, дають підстави для застосування до порушника більш м'якого дисциплінарного стягнення.

8. На підставі узагальнення зарубіжного досвіду правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності відзначено, що в більшості провідних країн Європи та світу розроблено досить досконалий механізм притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Проведений аналіз дав можливість виокремити наступний позитивний досвід, який доцільно застосувати в Україні з метою удосконалення законодавства про дисциплінарну відповідальність:

- по-перше, встановити обов'язковість проведення дисциплінарного розслідування, а також визначити детальний порядок дій роботодавця;

- по-друге, розширити перелік дисциплінарних стягнень такими заходами як: відсторонення працівника від трудової діяльності на певний період часу без збереження заробітної плати та премії (за грубі правопорушення); а також відсторонення працівника із збереженням ставки, але без премії (за проступки середньої тяжкості); позбавлення працівника квартальної премії (розмір залежить від тяжкості проступку);

- по-третє, закріпити можливість відсторонення працівника від трудової діяльності на момент проведення дисциплінарного розслідування;

- по-четверте, встановити жорсткі правила ведення документації роботодавцем під час проведення розслідування, а також у процесі застосування дисциплінарного стягнення;

- по-п'яте, встановити дисциплінарну відповідальність працівника за вчинення дій, що суперечать норма етики і моралі, навіть якщо ці порушення були вчинені не під час виконання трудових обов'язків.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Подорожній А. Ю. Вдосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3. Том 3. С. 165–169.

2. Подорожній А. Ю. До проблеми визначення принципів правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Випуск 33. Ч. 2. С. 98–101.

3. Подорожній А. Ю. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Випуск 43. Т. 3. С. 84–88.

4. Подорожній А. Ю. Зарубіжний досвід правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 4. С. 111–114.

Статті у зарубіжних періодичних наукових виданнях:

5. Подорожний А. Ю. К проблеме определения понятия и особенностей дисциплинарной ответственности работников. *Научно-методический журнал «Право и Политика»*. 2017. № 1. С. 77–82.

6. Подорожний А. Ю. К проблеме определения целей, задач и функций дисциплинарной ответственности. *Международный научно-практический журнал «Право и Закон»*. 2018. № 1. С. 66–69.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Подорожній А. Ю. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників поліції. *Сучасні правові системи світу: тенденції та фактори розвитку*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 26–27 серпня 2016 року). Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2016. С. 89–92.

8. Подорожній А. Ю. Досвід Великобританії у правовому регулюванні притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. *Вплив юридичної науки на розвиток міжнародного та національного законодавства*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 17–18 лютого 2017 року). Харків: ГО «Асоціація аспірантів/юрисстів», 2017. С. 48–52.

9. Подорожній А. Ю. Контракт, як підстава прийняття на службу до Національної поліції України. *Проблеми правового регулювання проходження служби у Національній поліції України та соціального забезпечення поліцейських*: матеріали круглого столу (м. Харків, 12 травня 2017 р.) / за ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ. 2017. С. 84–87.

10. Подорожній А. Ю. До проблеми визначення функцій дисциплінарної відповідальності. *Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 26–27 січня 2018 р.). Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2018. С. 75–76.

АНОТАЦІЯ

Подорожній А. Ю. Організаційно-правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. — Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» (081 — Право). — Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2018.

Дисертаційне дослідження присвячено проблематиці покращення організаційно-правових засад притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні сутності та особливостей організаційно-правових засад притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, а також опрацюванні відповідних пропозицій та рекомендацій щодо їх вдосконалення.

Здійснюється історико-правовий аналіз становлення та розвитку законодавства України у сфері правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Розкриваються сутність та значення інституту дисциплінарної відповідальності. Окреслюється перелік принципів правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Здійснюється аналіз підстав та порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Проводиться дослідження законодавчого й підзаконного забезпечення притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Окреслюються особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій працівників.

Встановлюється та розкривається зміст можливих шляхів вдосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Акцентується увага на зарубіжному досвіді притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та можливостях його використання в Україні.

Ключові слова: організаційно-правові засади, відповідальність, дисциплінарна відповідальність, трудова дисципліна, дисциплінарне стягнення, порядок, підстави, процедури, дисциплінарний проступок, дисциплінарне провадження.

SUMMARY

Podorozhnii A.Yu. Organizational and Legal Principles of Bringing Employees to Disciplinary Liability – Qualifying scientific work as the manuscript.

The thesis for a candidate's degree by the specialty 12.00.05 "Labor Law; Social Guaranteeing Law (081 – Jurisprudence). – Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2018.

The dissertation is focused on the problems of improving organizational and legal principles of bringing the employee to disciplinary liability. The author of the dissertation has provided theoretical generalization and a new solution to the scientific problem, which is to determine the essence and peculiarities of organizational and legal principles of bringing employees to disciplinary liability, as well as to work out appropriate propositions and recommendations for their improvement.

The author has carried out historical and legal analysis of the formation and development of Ukrainian legislation in the field of legal regulation of bringing employees to disciplinary liability. The essence and significance of the institute of disciplinary liability have been revealed. The list of principles of legal regulation of bringing employees to disciplinary liability has been outlined. The author has carried out the analysis of the grounds and procedure for bringing employees to disciplinary liability. The author has studied legislative and statutory provision for bringing employees to disciplinary liability. Specific features of bringing different categories of employees to disciplinary liability have been outlined. The content of possible ways of improving normative and legal regulation of bringing employees to disciplinary liability has been established and revealed. The emphasis has been made on international experience of bringing employees to disciplinary liability and opportunities for its application in Ukraine.

Key words: organizational and legal principles, liability, disciplinary liability, labor discipline, disciplinary penalty, procedure, grounds, procedures, disciplinary offense, disciplinary proceedings.

АННОТАЦИЯ

Подорожний А. Ю. Организационно-правовые основы привлечения работников к дисциплинарной ответственности. — Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» (081 — Право). — Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2018.

Диссертационное исследование посвящено проблематике улучшения организационно-правовых основ привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В диссертации приведено теоретическое обобщение и новое решение научной задачи, которая заключается в определении сущности и особенностей организационно-правовых основ привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а также разработке соответствующих предложений и рекомендаций по их совершенствованию.

Осуществляется историко-правовой анализ становления и развития законодательства Украины в сфере правового регулирования привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Раскрываются сущность и значение института дисциплинарной ответственности. Определяется перечень принципов правового регулирования привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Осуществляется анализ оснований и порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Проводится исследование законодательного и подзаконного обеспечения привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Определяются особенности привлечения к дисциплинарной ответственности различных категорий работников. Устанавливается и раскрывается содержание возможных путей совершенствования нормативно-правового регулирования привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Акцентируется зарубежный опыт привлечения работников к дисциплинарной ответственности и возможности его использования в Украине.

Ключевые слова: организационно-правовые основы, ответственность, дисциплинарная ответственность, трудовая

дисциплина, дисциплинарное взыскание, порядок, основания, процедуры, дисциплинарный проступок, дисциплинарное производство.

Підписано до друку 3.09.2018. Папір офсетний. Друк офсетний.

Формат 60×90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач

Харківський національний університет внутрішніх справ,

просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.