

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ГРИЩЕНКО РОМАН СЕРГІЙОВИЧ

УДК 349.22:331.108.6

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник:

доктор юридичних наук, професор
ОБУШЕНКО Олександр Миколайович,
Полк патрульної служби поліції
особливого призначення «Дніпро-1»
ГУНП України в Дніпропетровській
області, заступник командира полку.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, доцент
КОСТЮК Віктор Леонтійович,
заступник керівника відділу Головного
науково-експертного управління Апарату
Верховної Ради України;

кандидат юридичних наук
ГАВРИЩУК Олександр Миколайович,
Міністерство соціальної політики України,
керівник експертної групи з питань
ветеранів та учасників АТО.

Захист відбудеться 23 червня 2018 р. о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

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

Автореферат розісланий 22 травня 2018 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Є. Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Однією з проблемних галузей права сучасної України була та залишається галузь трудового права. Адже основа, ключові підвалини українського трудового права і законодавства були сформовані ще за радянських часів, з урахуванням тогочасних ідеологічних, політичних міркувань і потреб. Однак проголошення незалежності України та прийняття Конституції ознаменували перехід держави до нового курсу розвитку національного суспільно-державного життя, стрижнем якого стало визнання непорушності основоположних прав і свобод людини, до яких, зокрема, належить право на працю. У той же час правові механізми, які забезпечують дане право, у багатьох своїх аспектах залишаються пережитком радянської епохи, що обумовлює необхідність їх реформування з урахуванням потреб і реалій сьогодення.

На необхідності реформування українського трудового права і законодавства вже багато років наголошують як науковці, так і представники політичних кіл та громадськості. Однак будь-яке реформування, тим більше цілої правової галузі, вимагає вироблення ґрунтових теоретичних засад з основних аспектів реалізації даного процесу. Це обумовлює наявність значної кількості наукових досліджень із проблематики трудового права України, втім через значні розміри і розгалуженість даної галузі права цілий ряд її проблемних аспектів усе ще не отримали належного наукового опрацювання. Зокрема це стосується інституту дисциплінарної відповідальності, який виступає важливим засобом забезпечення належного протікання трудових відносин.

Окремі питання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності були предметом наукових пошуків таких учених, як М. Г. Александров, В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, В. С. Венедіктов, С. В. Вишновецька, О. М. Гаврищук, Л. Я. Гінзбург, Ю. М. Гришина, Д. В. Журавльов, М. І. Іншин, Ю. Ю. Івчук, Р. І. Кондратьєв, М. М. Клемпарський, В. Л. Костюк, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський, В. І. Нікітинський, О. М. Обушенко, А. Ю. Пашерстник, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, А. М. Слюсар, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева, О. В. Тищенко, В. М. Толкунова, К. П. Уржинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Водночас, більшість дослідників досить поверхнево розглядає даний інститут,

приділяючи увагу лише його загальним моментам, і не вдаючись до аналізу тих проблемних моментів, які існують у ньому сьогодні, і вирішення яких є принципово важливим для забезпечення ефективного та дієвого виконання дисциплінарною відповідальністю свого функціонального призначення. Необхідність виокремлення недоліків і прогалин у матеріально-правових та процедурно-процесуальних засадах дисциплінарної відповідальності в трудовому праві України, та визначення можливих кроків щодо їх усунення обумовлює актуальність даного дослідження.

Таким чином, необхідність удосконалення правового регулювання процедури притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, відсутність відповідного правового закріплення порядку дисциплінарного провадження, а також недостатність комплексних наукових досліджень проблемних аспектів притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності обумовлюють актуальність дослідження широкого кола питань присвячених визначенню сутності та особливостей правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження виконане відповідно до п. 1.4 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275, пп. 4.4, 12.13, 12.14 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, схвалених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 23 лютого 2016 р. (протокол № 2), а також 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).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, що б на підставі узагальнення наукових праць учених, чинного законодавства, практики притягнення різних категорій працівників до дисциплінарної відповідальності, узагальнення судових рішень, щодо оскарження дисциплінарних стягнень визначити сутність та особливості притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та надати науково обгрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення процедурних аспектів притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

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

- з'ясувати поняття та види дисциплінарної відповідальності у трудовому праві;
- охарактеризувати роль та значення дисциплінарної відповідальності у трудовому праві;
- систематизувати принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві;
- окреслити підстави та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- розкрити склад дисциплінарного проступку;
- виокремити процедурно-процесуальні аспекти притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- встановити стан правового регулювання порядку оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- запропонувати напрямки розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність;
- виявити особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Предмет дослідження – правове регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Методи дослідження. У роботі використано комплекс загальних і спеціальних методів наукового пізнання. За допомогою логіко-семантичного методу розкрито сутність та зміст таких ключових понять які використовуються у дисертаційному дослідженні – «трудова дисципліна», «дисциплінарна відповідальність», «принципи дисциплінарної відповідальності», «підстави та умови відповідальності», «дисциплінарний проступок», «склад дисциплінарного проступку», «суб'єкт дисциплінарного проступку», «суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку», «об'єкт дисциплінарного проступку», «об'єктивна сторона дисциплінарного проступку», «процедура притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності», «дисциплінарна відповідальність військовослужбовців» тощо (розділи 1–3). Формально-логічний метод використано при опрацюванні принципів, підстав та умов дисциплінарної відповідальності (підрозділи 1.2, 2.1). Метод документального аналізу використано під час з'ясування правових засад притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та окреслення шляхів його вдосконалення (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий метод використано з метою характеристики складу дисциплінарного

проступку у трудовому праві (підрозділ 2.2). У роботі також використано 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 проведення аналогії процедури притягнення до відповідальності. 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 основу роботи становлять узагальнення судової практики, а також практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, довідкові видання, статистичні матеріали тощо.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що запропоноване дисертаційне дослідження є однією із перших спроб на підставі узагальнення наукових праць учених, чинного законодавства, практики притягнення різних категорій працівників до дисциплінарної відповідальності, узагальнення судових рішень щодо оскарження дисциплінарних стягнень, визначити сутність та особливості притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та надати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення процедурних аспектів притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

вперше:

- визначено, що умовами дисциплінарної відповідальності є комплекс об'єктивних вимог, наявність яких обумовлює існування та функціонування інституту, які в своїй сукупності складають дисциплінарний проступок та об'єднуються в межах елементів його складу, а саме: суб'єкта, об'єкта, суб'єктивної та об'єктивної сторони;

- обґрунтовано авторську позицію, що на законодавчому рівні слід закріпити, що не вважається неправомірним невиконання працівником трудових обов'язків з мотивів попередження, усунення загрози його власним життям і здоров'ю, життям і здоров'ю інших людей, навколишньому середовищу;

- під поняттям «склад дисциплінарного проступку» запропоновано розуміти систему об'єктивних та суб'єктивних ознак (властивостей) поведінки суб'єкта, що у своїй сукупності

характеризують її як протиправну і слугують підставою для притягнення цього суб'єкта до юридичної відповідальності;

– запропоновано авторське визначення поняття «процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності» – це встановлений чинним законодавством порядок вирішення питання про застосування до найманих працівників дисциплінарних стягнень. Реалізація даної процедури компетентним суб'єктом йменується дисциплінарним провадженням, в ході якого він з'ясовує факт та обставини порушення найманим працівником (працівниками) своїх трудових обов'язків, а також приймає рішення про накладання на останнього дисциплінарного стягнення;

удосконалено:

– науковий підхід до характеристики особливостей юридичної відповідальності у трудовому праві, однією із яких є те, що заходи впливу на порушника норм трудового законодавства застосовує не держава (в особі уповноважених органів та їх посадових осіб), а відповідні суб'єкти трудових правовідносин;

– характеристику дисципліни праці як системи правил поведінки, визначених трудовим законодавством, а також внутрішніми нормативними документами кожної окремої організації, та дотримання яких є обов'язком кожного працівника та роботодавця;

– розуміння ключових особливостей дисциплінарної відповідальності, а саме: по-перше, вона існує виключно в межах трудового права; по-друге, виникає за фактом вчинення дисциплінарного проступку; по-третє, дисциплінарна відповідальність передбачає накладення на порушника чітко визначених законом стягнень; по-четверте, має примусовий характер;

– визначення поняття принципів дисциплінарної відповідальності – це визначені суспільством та нормативно закріплені керівні ідеї інституту дисциплінарної відповідальності, які визначають його особливості, напрями розвитку, а також відображають специфіку застосування;

– розуміння того, що діяння суб'єкта, як елемент об'єктивної сторони дисциплінарного проступку, полягає у невиконанні чи неналежному виконанні ним своїх трудових обов'язків, тобто зазначене правопорушення вважається вчиненим даною особою тільки у тому випадку, якщо: по-перше, правопорушення було вчинене через активні дії чи бездіяльність суб'єкта трудових правовідносин, по-друге, відповідний суб'єкт трудових правовідносин зобов'язаний був і мав змогу у відповідній ситуації вчинити такі дії або утриматися від них;

– визначення поняття «законодавство про дисциплінарну відповідальність» – це система законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів трудової галузі права, а також положення, статuti про дисципліну праці для окремих категорій суб'єктів трудового права, нормами яких регулюється інститут дисциплінарної відповідальності та інші пов'язані із ним питання;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування, що юридична відповідальність – це певного роду реакція з боку держави (в особі уповноважених органів та їх посадових осіб), на порушення норм чинного законодавства України, яка проявляється у застосуванні до правопорушника заходів впливу негативного характеру;

– висновок про те, що дисциплінарна відповідальність беззаперечно, є важливим інститутом трудового права, існування якого дозволяє забезпечити дисципліну праці в установах, підприємствах, організаціях, що беззаперечно має важливе значення з точки зору забезпечення ефективності праці;

– пропозиція – відповідні форми вини працівника закріпити в положеннях проекту Трудового кодексу України;

– обґрунтування того, що судова форма захисту прав і законних інтересів найманих працівників є значно досконалішою, ніж позасудова, зокрема в силу того, що: судова форма має чітко визначені процедурно-процесуальні засади її функціонування; суд виступає нейтральною стороною по відношенню до скажника та суб'єкта, чие рішення оскаржується і керується виключно принципами верховенства права та законності, що гарантує значно вищий рівень його об'єктивності та неупередженості при вирішенні спору; запити, звернення інші вказівки суду є обов'язковими для виконання тими, кому вони адресовані і забезпечені силою державного впливу (аж до примусу); суддя – це правник-професіонал, який володіє знаннями та навичками у сфері права, необхідними для вірного вирішення скарги;

– розуміння того, що механізм притягнення військовослужбовців до дисциплінарної відповідальності є більш досконалим, ніж той, що передбачений у КЗпП України для найманих працівників. Закріплені у спеціальному законодавстві матеріально-правові та процедурно-процесуальні засади зазначеної відповідальності військовослужбовців забезпечують більш об'єктивний, всебічний та гнучкий підхід при вирішенні питання про необхідність застосування до вказаних суб'єктів дисциплінарних стягнень.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції представленого дисертаційного дослідження можуть бути використані:

- у науково-дослідній сфері – як основа для подальшого вивчення проблем теорії та практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності;

- у правотворчості – в ході уточнення та доповнення чинних законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, що встановлюють порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій працівників, а також опрацювання пропозицій та рекомендацій до проекту Трудового кодексу України;

- у правозастосовній діяльності – під час процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності;

- в освітньому процесі – під час підготовки підручників та навчальних посібників з дисциплін: «Трудове право», «Право соціального забезпечення».

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розробки досліджуваної у дисертації проблематики, отримані узагальнення і висновки були оприлюднені на міжнародних та національних науково-практичних конференціях: «Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства» (м. Київ 8–9 квітня

2016 р.), «Актуальні питання правової теорії та юридичної практики» (м. Одеса, 12-13 серпня 2016 р.), «Актуальні проблеми вдосконалення законодавства та правозастосування» (м. Запоріжжя 27–28 жовтня 2017 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладено в 6-ти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та іноземних держав, а також 3-х тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, поділених на 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 209 сторінок, з них анотації – 8 сторінок, список використаних джерел містить 287 найменувань і займає 29 сторінок, додатки розміщено на 2 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обґрунтовано актуальність обраної теми дисертаційного дослідження, 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 інституту дисциплінарної відповідальності у трудовому праві» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 1.1 *«Поняття та види дисциплінарної відповідальності у трудовому праві України»* розглянуто наукові підходи до розуміння сутнісного змісту та призначення трудового права. Досліджено предмет та характерні ознаки трудового права. Наголошено, що трудове право являє собою самостійну галузь права, що сформована сукупністю правових норм, закріплених у нормативно-правовій базі, котрими регулюються трудові правовідносини (усі відносини між роботодавцем та найманим працівником з приводу виконання останнім відповідного роду праці) та пов'язані із трудовими правовідносинами (відносини в сфері працевлаштування, організації та управління працею тощо).

З метою з'ясування поняття дисциплінарної відповідальності у трудово-правовій галузі, вивчено наукові точки зору щодо розуміння таких категорій як «юридична відповідальність», «дисципліна», «трудова дисципліна» («дисципліна праці»). Визначено, що юридична відповідальність – це певного роду реакція з боку держави на порушення тих чи інших правовідносин, яка проявляється у використанні до правопорушника передбачених законодавством заходів впливу негативного характеру. На підставі проведеного аналізу відповідних доктринальних та нормативно-правових джерел запропоновано визначення поняття «дисципліна праці» під яким слід розуміти систему правил поведінки, визначених трудовим законодавством та нормативними документами кожної конкретної організації, дотримання яких є обов'язком кожного працівника і власника.

З урахуванням наявних наукових позицій щодо тлумачення сутнісного змісту дисциплінарної відповідальності, зроблено висновок про те, що вона являє собою різновид юридичної відповідальності, а саме регульована нормами трудового права система суспільних відносин, яка виникає на підставі вчинення працівником дисциплінарного проступку та тягне для нього настання негативних юридичних наслідків, що проявляються у накладенні передбачених законом дисциплінарних стягнень. Виокремлено ключові особливості дисциплінарної відповідальності. Керуючись відповідними дослідницькими точками зору, а також виходячи з аналізу норм чинного законодавства, виокремлено такі види досліджуваної відповідальності: загальна дисциплінарна; спеціальна дисциплінарна

відповідальність державних службовців; особлива дисциплінарна відповідальність окремих категорій державних службовців.

У підрозділі 1.2. *«Роль та значення дисциплінарної відповідальності у трудовому праві»* з метою розкриття правової природи та ролі дисциплінарної відповідальності у трудовому праві вивчено наукові підходи до розуміння системи права та її складових. Окрема увага приділена тлумаченню сутності та ознак інституту права. На підставі проведеного аналізу наукових точок зору щодо сутності, характерних властивостей та призначення (місця) інституту у системі права, встановлено, що інститут права – це група норм права, що регулюють однорідні суспільні відносини, як правило, в межах конкретної правової галузі, у зв'язку з чим набуває певного рівня самостійності. Його характерною особливістю є взаємозв'язок регульованих правовідносин.

Визначено та охарактеризовано особливості дисциплінарної відповідальності саме як інституту трудового права. У цілях визначення ролі дисциплінарної відповідальності у трудовому праві здійснено дослідження її генези: розглянуто історичні аспекти правової інституціоналізації дисциплінарної відповідальності.

Розглянуто зв'язок даної відповідальності із владним примусом. Встановлено, що хоча дисциплінарна відповідальність і є цілком імперативним інститутом, в той же час має договірний характер. З'ясовано мету існування дисциплінарної відповідальності. Окрема увага приділена виховному та превентивному аспектам зазначеної відповідальності у трудовому праві.

У підрозділі 1.3 *«Принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві»* зазначається, що одним із ключових засобів правового регулювання є принципи, які пронизують кожен структурний елемент системи права, в тому числі й дисциплінарну відповідальність у трудовому праві. Підкреслюється, що сьогодні склалась ситуація, коли принципи дисциплінарної відповідальності існують у вигляді розрізнених норм законодавства України. Тобто, для їх виділення необхідно проаналізувати досить великий масив нормативного матеріалу. Наголошено, що невизначеність та низький рівень наукової розробленості питання принципів дисциплінарної відповідальності, відсутність чіткого окреслення загальної групи принципів даної відповідальності стає серйозною перепорою в процесі формування якісної нормативної бази даного інституту.

З метою з'ясування сутності та значення принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві проведено вивчення наукових точок зору і підходів щодо розуміння поняття «принцип», «принцип права». Встановлено, що принципами права є

керівні ідеї національної правової системи, тобто визнані суспільством та легалізовані у положеннях нормативних актів основи, які визначають роль та сутність права в житті суспільства та процеси регулювання суспільних відносин. Визначено поняття «принципи дисциплінарної відповідальності». Запропоновано власну класифікацію принципів трудового права.

Розділ 2 «Правовий механізм притягнення до дисциплінарної відповідальності» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Підстави та умови дисциплінарної відповідальності у трудовому праві»* зазначається, що в Україні як в демократичній, правовій державі застосування дисциплінарної відповідальності передбачає існування нормативно закріплених аспектів, обумовлюючих реальну необхідність виникнення правовідносин передбачених даним інститутом. У зв'язку із цим досліджено наукові підходи до розуміння підстав та умов застосування (або настання) юридичної відповідальності суб'єкта. Встановлено, що підстави показують факт «зародження» чи припинення дії певного юридичного явища, а умови є факторами, на яких базується його існування в динаміці.

На підставі вивчення наукових праць учених визначено поняття «підстава дисциплінарної відповідальності» та «умова дисциплінарної відповідальності». Наголошено, що зміст підстави становить дія, що містить в собі склад дисциплінарного правопорушення, проступку, а також має відповідне нормативне закріплення. Умовами ж дисциплінарної відповідальності виступають об'єктивні вимоги, наявність яких обумовлює саме існування та функціонування інституту дисциплінарної відповідальності. В своїй сукупності дані умови становлять склад дисциплінарного проступку.

Досліджено сутність та значення фактичної та юридичної підстави дисциплінарної відповідальності. Запропоновано визначення поняття «дисциплінарний проступок». Проаналізовано норми чинного трудового законодавства, а також положення деяких законодавчих актів, що регулюють правове становище окремих категорій працівників, на предмет визначення у даних джерелах юридичних підстав досліджуваної відповідальності. Зроблено висновки про загальні та специфічні аспекти підстав та умов дисциплінарної відповідальності в трудовому праві.

У підрозділі 2.2 *«Склад дисциплінарного проступку»* зазначається, що єдиною підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності є вчинення нею дисциплінарного проступку. Однак для того, щоб дії чи бездіяльність суб'єкта права

могли бути розцінені як дисциплінарний проступок, вони мають містити відповідний склад. У зв'язку із цим проведено дослідження поняття складу правопорушення: вивчено наукові точки зору щодо тлумачення його сутності та характерних ознак. Встановлено, що під складом правопорушення прийнято розуміти систему об'єктивних та суб'єктивних ознак (властивостей) поведінки суб'єкта, що у своїй сукупності характеризують її як протиправну і слугують підставою для притягнення цього суб'єкта до юридичної відповідальності. Розглянуто співвідношення понять «правопорушення» та «склад правопорушення». Зроблено висновок про те, що склад дисциплінарного проступку – це система юридично значущих об'єктивних та суб'єктивних ознак поведінки суб'єкта трудових відносин, сукупність яких є необхідною та достатньою для притягнення даного суб'єкта до дисциплінарної відповідальності. Акцентовано увагу, що юридичної значимості вказані ознаки набувають через їх закріплення у законодавстві.

Виокремлено структурні елементи складу правопорушення, а саме: об'єкт та об'єктивна сторона, суб'єкт та суб'єктивна сторона. Спираючись на вивчення відповідних доктринальних положень, а також керуючись положеннями чинного законодавства розкрито зміст та охарактеризовано значення кожного елемента складу дисциплінарного проступку окремо. Визначено загальні та специфічні аспекти складу даного виду правопорушень. Наголошено на тому, що проблемними моментами, які ускладнюють визначення та аналіз елементів складу дисциплінарного проступку є відсутність, по-перше, офіційних тлумачень у чинному законодавстві про працю таких категорій як: «трудова дисципліна», «вина», «аморальний проступок»; по-друге, визначення форм вини; по-третє, розмежування проступків за ступенем їх тяжкості.

У підрозділі 2.3 «Процедурні аспекти притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності» наголошено, що однією із важливих гарантій прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина є наявність чітких процедур притягнення особи до юридичної відповідальності, незалежно від її виду. У зв'язку із цим з'ясовано сутнісний зміст процедури, задля чого вивчено відповідні наукові точки зору та підходи щодо розуміння поняття, ключових ознак та ролі процедури у сфері права. Встановлено, що юридична процедура – це правовий засіб, інструмент, через який забезпечується належний порядок реалізації правовідносин. Відзначено, що процедура вказує як – яким чином та у якій послідовності – слід діяти суб'єктам права у відповідній ситуації із тим, щоб належним чином реалізувати свої права, законні інтереси та (або) обов'язки, що становлять зміст

тих чи інших правовідносин. Звідси запропоновано розуміти процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності як встановлений чинним законодавством порядок вирішення питання про застосування до найманих працівників дисциплінарних стягнень. Акцентовано, що реалізація даної процедури компетентним суб'єктом іменується дисциплінарним провадженням.

Враховуючи існуючі наукові точки зору щодо призначення юридичної процедури, як в цілому, так і в окремих галузях права, виокремлено та охарактеризовано цілі, які переслідує дисциплінарне провадження, як то: 1) забезпечення належної практичної реалізації прав і обов'язків учасників трудових відносин у ході притягнення найманого працівника до дисциплінарної відповідальності; 2) забезпечення правової справедливості та законності застосування заходів дисциплінарної відповідальності. Визначено коло основних завдань зазначеного провадження, а також, на підставі аналізу норм чинного законодавства, з'ясовано стан його законодавчої регламентації. Звернено увагу на наявні проблеми у трудовому законодавстві в частині врегулювання процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності.

У підрозділі 2.4 «Оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності» підкреслюється, що важливою гарантією захисту найманих працівників від незаконного притягнення до дисциплінарної відповідальності є механізм оскарження рішень роботодавця про застосування до них дисциплінарних стягнень. З'ясовано законодавчі підстави реалізації даної гарантії.

Досліджено сутнісний зміст понять «трудовий спір» та «індивідуальний трудовий спір», у зв'язку із чим вивчено відповідні наукові токи зору з цього приводу. Встановлено, що найманий працівник, звертаючись до компетентного органу зі скаргою на рішення роботодавця щодо застосування до нього дисциплінарного стягнення, тим самим вступає з ним у трудовий спір. Звернено увагу на співвідношення понять «трудовий спір» та «трудовий конфлікт».

На підставі аналізу законодавства з'ясовано, що сьогодні існує дві основні форми вирішення трудових спорів: позасудова та судова. З метою усвідомлення сутності кожної із них досліджено їх матеріально-правові та процедурно-процесуальні засади. Встановлено, що у позасудовому порядку рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності оскаржуються до комісій по трудових спорах (далі – КТС). КТС являє собою незалежний, колективний юрисдикційний орган, що створюється та функціонує на постійній основі на підприємстві, в установі чи організації, або, в разі необхідності, у їх структурних підрозділах з метою вирішення індивідуальних трудових

спорів, зокрема тих, що виникають з питань оскарження законності та справедливості застосованого роботодавцем до найманого працівника дисциплінарного стягнення. Розглянуто порядок оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності у КТС. Визначено наявні у ньому прогалини та недоліки.

З'ясовано сутність та значення інституту судового захисту прав, свобод і законних інтересів, зокрема у сфері використання найманої праці. Висвітлено процедуру оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності до суду. Зроблено відповідні висновки та зауваження щодо існуючого в Україні організаційно-правового механізму оскарження зазначених рішень.

Розділ 3 «Шляхи вдосконалення правових засад дисциплінарної відповідальності» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *«Напрямки розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність»* зазначається, що дисциплінарна відповідальність у трудовому праві є досить розвиненим та функціональним інститутом. Однак даний аспект не виключає того факту, що правові механізми його реалізації є небездоганними. Нормативна основа, на положеннях якої ґрунтується інститут дисциплінарної відповідальності, містить велику кількість проблемних моментів, зокрема: колізій, суперечностей, застарілих правових норм тощо, що обумовлює необхідність та доцільність більш ґрунтовного та змістовного наукового опрацювання проблематики організаційно-правових засад даної відповідальності.

Досліджено сутнісний зміст категорії «законодавство» та «система законодавства», задля чого вивчено відповідні наукові точки зору, встановлено, що законодавство про дисциплінарну відповідальність – це система законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів трудової галузі права, а також положення, статuti про дисципліну праці для окремих категорій суб'єктів трудового права, нормами яких регулюється інститут дисциплінарної відповідальності та інші пов'язані з ним питання.

Розглянуто наукові точки зору щодо необхідності проведення низки суттєвих змін у галузі трудового права та законодавства, зокрема щодо вдосконалення наявного у ній інституту юридичної відповідальності. На підставі аналізу доктринальних підходів з приводу означеної проблематики сформовано власне бачення розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність та визначено, що воно має здійснюватися у напрямках перейняття та імплементації в національне законодавство європейського досвіду правового регулювання суспільних відносин в сфері дисциплінарної відповідальності; поглиблення кодифікаційних процесів в межах

трудового права, сутність яких зводиться до розробки та прийняття нового Трудового кодексу, який би відповідав правовим реаліям сьогодення та більш якісно регулював ключові інститути галузі, одним з яких є дисциплінарна відповідальність; мінімізації спеціального законодавства та його регулюючого впливу щодо питань, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю окремих категорій працівників. Розкрито зміст кожного напрямку та значення передбачених у ньому кроків.

У підрозділі 3.2 «Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців» зазначається, що законодавством України, окрім загальних матеріально-правових та процедурно-процесуальних засад притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, передбачені також і спеціальні. Їх наявність обумовлена специфікою трудової діяльності окремих категорій осіб та правовим становищем останніх у зв'язку із цим. Засади вказаної відповідальності означених осіб визначаються, як правило, у спеціальних нормативно-правових актах. Відзначено, що особливий порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності передбачений для військовослужбовців.

Досліджено сутнісний зміст категорії «військовослужбовець». Враховуючи положення чинного законодавства та наявні наукові точки зору з цього приводу, зроблено висновок, що військовослужбовець – це фізична особа (громадянин України, іноземець, особа без громадянства), яка займається специфічною професійно діяльністю, обумовленою її перебуванням на службі у відповідних військових формуваннях України. З'ясовна сутність та значення військової дисципліни.

На підставі аналізу чинного законодавства виокремлено та охарактеризовано ключові особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців, до кола яких віднесено: наявність спеціального законодавства, яким визначаються матеріально-правові та процедурні засади притягнення до дисциплінарної відповідальності; підставою для застосування даної відповідальності є як дисциплінарні проступки, так і адміністративні правопорушення; коло дисциплінарних стягнень, які застосовуються до військовослужбовців визначається виключно Дисциплінарним статутом Збройних Сил України і воно значно ширше ніж те, що закріплене у КЗпП; коло суб'єктів, які мають право притягати до даної відповідальності; можливість проведення службової перевірки.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та наукове вирішення завдання, яке полягає у тому, що б на підставі опрацювання наукових праць вчених, чинного законодавства, практики притягнення різних категорій працівників до дисциплінарної відповідальності, систематизації судових рішень, щодо оскарження дисциплінарних стягнень визначити сутність та особливості притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності та надати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення процедурних аспектів притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі.

1. Визначено поняття дисциплінарна відповідальність – це різновид юридичної відповідальності, а саме регульована нормами трудового права система суспільних відносин, яка виникає на підставі вчинення працівником дисциплінарного проступку та тягне настання для нього негативних юридичних наслідків, що проявляються у накладенні передбачених законом дисциплінарних стягнень.

Обґрунтовано, що існуюча на сьогодні класифікація дисциплінарної відповідальності не відповідає реаліям сьогодення, а відтак запропоновано власний перелік різновидів дисциплінарної відповідальності, відповідно до якого виокремлено: а) загальну дисциплінарну відповідальність (регулюється нормами КЗпП та правилами внутрішнього розпорядку підприємств, установ та організацій); б) загальну дисциплінарну відповідальність державних службовців (поширюється на суб'єктів, які володіють загальним статусом державного службовця, а особливості їх притягнення до дисциплінарної відповідальності регулюються Законом України «Про державну службу»); в) особливу дисциплінарну відповідальність окремих категорій державних службовців (поширюється на представників державної служби особливого виду, наприклад, суддів, поліцейських, військових тощо, та регулюється окремою низкою спеціальних законодавчих та підзаконних актів).

2. Обстоюється позиція, що дисциплінарна відповідальність являє собою окремий правовий інститут у трудовому праві, адже: дисциплінарна відповідальність є системою однорідних, пов'язаних між собою суспільних відносин, які регулюються окремим масивом норм трудового права; дисциплінарна відповідальність має певний об'єм самостійності, так як виникнення передбачених інститутом правовідносин, по-перше, не є закономірністю в діяльності підприємств, організацій або державних відомств, а, по-друге, пов'язано із вчиненням працівником дисциплінарного проступку, що є спеціальним юридичним фактом; інституту притаманна наявність

цілого масиву спеціальних заходів правового регулювання, сутність яких полягає у настанні для працівника негативних юридичних наслідків.

3. Запропоновано принципи, на яких ґрунтується інститут дисциплінарної відповідальності, класифікувати на такі групи: а) загальноправові принципи (принцип гуманізму, принцип законності); б) окремі принципи трудового права, які також відносяться до інституту дисциплінарної відповідальності (принцип заборони дискримінації, принцип визначеності трудової функції, принцип забезпечення охорони праці і здоров'я працівників); в) інституціональні принципи, що поділяються на: принципи класичного інституту юридичної відповідальності (принцип презумпції невинуватості, принцип обґрунтованості, принцип невідворотності та індивідуальності дисциплінарного покарання, принцип пропорційності, принцип рівності); принципи дисциплінарної відповідальності безпосередньо (принцип позасудовості, принцип обмеженості заходів дисциплінарного впливу, принцип широти дисциплінарної влади уповноваженої особи).

4. Встановлено, що підстави дисциплінарної відповідальності в трудовому праві, на відміну від таких галузей права як адміністративне та кримінальне право, в переважній частині закріплюються у положеннях нормативних документів на конкретних підприємствах, установах чи організаціях та трудових договорах, що водночас не виключає того, що на законодавчому рівні також існують правові норми, які визначають конкретні дії, які є дисциплінарними проступками. Обґрунтовано висновок, що єдиною підставою притягнення особи до дисциплінарної відповідальності є наявність у її поведінці (діях чи бездіяльності) таких елементів складу дисциплінарного проступку, як суб'єкта, суб'єктивної сторони, об'єкта, об'єктивної сторони. Відповідно, за відсутності хоча б одного із них, поведінка найманого працівника не може бути розцінена як вказане правопорушення

Наголошено, що особливою умовою настання дисциплінарної відповідальності є наявність наступних форм вини працівника: а) умислу (повне усвідомлення негативності вчиненого діяння та наслідків, які воно спричиняє, а також бажання настання таких наслідків); б) необережності (усвідомлення можливості настання негативних наслідків з легковажним розрахунком на їх відвернення або переоцінка своїх можливостей щодо їх відвернення).

5. Акцентовано увагу, що значення складу дисциплінарного проступку полягає у тому, що аналіз його елементів дозволяє з'ясувати умови та обставини вчинення правопорушення, ступінь участі і вини у

його скоєнні працівника, оцінити суспільну небезпеку даного діяння і, як результат, вірно оцінити ситуацію та прийняти справедливе рішення по ній.

Доведено, що проблемними моментами, які ускладнюють визначення та аналіз елементів складу дисциплінарного проступку є відсутність, по-перше, офіційних тлумачень у чинному законодавстві про працю категорій «трудова дисципліна», «вина», «аморальний проступок»; по-друге, визначення форм вини; по-третє, розмежування проступків за ступенем їх тяжкості.

6. На підставі аналізу чинного законодавства України обгрунтовано, що більш-менш чітко та змістовно врегульовано тільки дисциплінарні провадження окремих категорій працівників (як то судді, прокурори, державні службовці), правові засади яких закріплені у відповідних спеціальних законах. Натомість у КЗпП процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності найманих працівників окреслена лише у загальному вигляді, що є, на наше переконання, суттєвим недоліком чинного трудового законодавства. Адже дисциплінарна відповідальність – це різновид юридичної відповідальності, тобто вона являє собою форму владного впливу на особу і пов'язана з можливим настанням для неї певних негативних наслідків (хоча й не таких тяжких, як наприклад, у випадку кримінальної відповідальності). І процедура є одним із тих засобів, що має забезпечити законність впливу, його справедливості, своєчасності, доцільності та ефективності. Це обумовлює необхідність розробки та закріплення у трудовому законодавстві чіткої процедури проведення розслідувань трудових проступків.

Виявлено, що дисциплінарне провадження переслідує наступні цілі: а) забезпечення належної практичної реалізації прав і обов'язків учасників трудових відносин у ході притягнення найманого працівника до дисциплінарної відповідальності; б) забезпечення правової справедливості та законності застосування заходів дисциплінарної відповідальності.

Завдання дисциплінарного провадження визначено як проміжні, тактичні цілі, тобто такі, що реалізуються, виконуються з метою отримання (досягнення) кінцевого результату.

До основних завдань дисциплінарного провадження запропоновано віднести наступні: а) забезпечення об'єктивного та всебічного розгляду факту дисциплінарного проступку; б) забезпечення рівності сторін; в) забезпечення оперативного вирішення питання про притягнення найманого працівника до дисциплінарної відповідальності; г) забезпечення належного (перш за

все справедливого) застосування (накладання) дисциплінарних стягнень.

7. Зауважено, що найманий працівник, звертаючись до компетентного органу зі скаргою на рішення роботодавця щодо застосування до нього дисциплінарного стягнення, тим самим вступає із ним у трудовий спір, який виникає саме тоді, коли суб'єкт звернувся за вирішенням зазначеного питання до компетентного органу. До цього моменту розбіжність у поглядах між найманим працівником і роботодавцем щодо законності та (або) справедливості застосованого до першого другим дисциплінарного стягнення є трудовим конфліктом, а не спором.

Доведено, що в законодавстві слід передбачити, що заява працівника до КТС щодо оскарження рішення про накладання дисциплінарного стягнення має реєструватися у відповідному журналі КТС, в якому мають фіксуватися: дата (день, місяць та рік) її надходження, відомості про скаржника (прізвище, ім'я та по батькові, дата народження), предмет скарги. Внесені данні про заяву мають засвідчуватися підписом особи, яка провела їх реєстрацію. Також, запропоновано передбачити, що на вимогу скаржника, особа, яка зареєструвала заяву, має надати першому відповідну, затверджену належним чином, виписку про прийняття цієї заяви.

8. Сформульовано власне бачення проблематики розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність та доведено, що воно має здійснюватися у напрямках: а) перейняття та імплементації в національне законодавство європейського досвіду правового регулювання суспільних відносин у сфері дисциплінарної відповідальності; б) поглиблення кодифікаційних процесів у межах трудового права, сутність яких зводиться до розробки та прийняття нового Трудового кодексу, який би відповідав правовим реаліям сьогодення та більш якісно регулював ключові інститути галузі, одним з яких є дисциплінарна відповідальність; в) мінімізації спеціального законодавства та його регулюючого впливу на дисциплінарну відповідальність окремих категорій працівників.

9. Наведено такі особливості дисциплінарної відповідальності військовослужбовців: по-перше, її організаційно-правові засади визначаються окремим спеціальним законодавчим актом, а саме: Законом України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24.03.1999 № 551-XIV, що обумовлює наявність більш чіткої та змістовної процедури застосування дисциплінарних стягнень до військовослужбовців порівняно із тою, що передбачена КЗпП України для найманих працівників; по-друге, специфічним аспектом дисциплінарної відповідальності військовослужбовців є те, що вона

застосовується за вчинення ними не тільки дисциплінарних проступків, але й адміністративних правопорушень; по-третє, коло дисциплінарних стягнень, які застосовуються до військовослужбовців визначається виключно Дисциплінарним статутом Збройних Сил України; по-четверте, значна частина дисциплінарних стягнень пов'язана із позбавленням спеціального звання чи пониженні у ньому, тобто виховний вплив на поведінку військовослужбовця здійснюється через загрозу настання негативних наслідків для його кар'єри військового; по-п'яте, у окремих, прямо передбачених законом випадках, дисциплінарні стягнення до військовослужбовців можуть застосовувати суб'єкти, які не перебувають із ними у прямих відносинах владо-підпорядкування; по-шосте, законом передбачена, з метою громадського впливу на порушників військової дисципліни та громадського порядку, можливість проведення колективних обговорень їх поведінки. Проводяться такі обговорення за рішенням командира до накладення стягнення, а їх рішення мають рекомендаційний характер; по-сьоме, важливою особливістю притягнення військовослужбовців до дисциплінарної відповідальності є можливість проведення службової перевірки.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Грищенко Р. С. Оскарження рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в комісії по трудових спорах. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. №3 (9). С. 116-119.
2. Грищенко Р. С. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2017. Випуск 2. Т. 4. С. 80-83.
3. Грищенко Р. С. Поняття та види дисциплінарної відповідальності у трудовому праві України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. №6. Том 3. С. 123-128.
4. Грищенко Р. С. Роль та значення дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Випуск 1. С. 55-60.

Статті у зарубіжних періодичних наукових виданнях:

5. Грищенко Р. С. Процедурно-процессуальные аспекты привлечения работника к дисциплинарной ответственности. *Научно-методический журнал «Право и политика»*. 2017. №1. С. 83-88.

6. Грищенко Р. С. Направления развития законодательства о дисциплинарной ответственности. *Международный научно-практический журнал «Право и Закон»*. 2018. № 1. С. 75-79.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Грищенко Р. С. Загальні та спеціальні принципи притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. *Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства*: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 8-9 квітня 2016 р. К.: Центр правових наукових досліджень, 2016. С.81-83.

8. Грищенко Р. С. Переваги та недоліки проекту трудового кодексу України в контексті притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. *Актуальні питання правової теорії та юридичної практики*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, Україна, 12-13 серпня 2016 р.). Одеса: ГО «Причорноморська фундація права», 2016. С. 67–69.

9. Грищенко Р. С. Поняття та види дисциплінарної відповідальності. *Актуальні проблеми вдосконалення законодавства та правозастосування*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 27–28 жовтня 2017 року. Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2017. С.53–55.

АНОТАЦІЯ

Грищенко Р. С. Особливості правового регулювання притягнення працівника 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.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні сутності та особливостей правового регулювання притягнення працівника до

дисциплінарної відповідальності, а також опрацюванні відповідних пропозицій та рекомендацій щодо його вдосконалення. З'ясовуються поняття та види дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Характеризується роль та значення дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Систематизовано принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Окреслюються підстави та умови притягнення до дисциплінарної відповідальності. Розкривається склад дисциплінарного проступку. Виокремлюються процедурні аспекти притягнення до дисциплінарної відповідальності. Встановлюється стан правового регулювання порядку оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності. Пропонуються напрямки розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність. Виявляються особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності військовослужбовців.

Ключові слова: трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, принципи, трудове право, підстави та умови відповідальності, дисциплінарний проступок, склад проступку, суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона, процедура, оскарження, дисциплінарна відповідальність військовослужбовців.

SUMMARY

Hryshchenko R. S. Legal Regulation of Bringing an Employee 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 author of the dissertation has presented theoretical generalization and a new solution to the scientific problem, which consists in determining the essence and peculiarities of the legal regulation of bringing an employee to disciplinary liability, as well as working out the relevant propositions and recommendations for its improvement. The concept and types of disciplinary liability within labor law have been clarified. The role and significance of disciplinary liability within labor law have been characterized. The principles of disciplinary liability within labor law have been systematized. The grounds and conditions for bringing to disciplinary liability have been outlined. Corpus delicti of disciplinary offense has been revealed. The procedural aspects of bringing to disciplinary liability have been singled out. The state of legal regulation of the procedure for appealing the decision of bringing to disciplinary liability has been established. Directions of the development of the legislation in the

sphere of disciplinary liability have been offered. Peculiarities of bringing military servicemen to disciplinary liability have been revealed.

Key words: labor discipline, disciplinary liability, principles, labor law, grounds and conditions of liability, disciplinary offense, offense's corpus delicti, subject, subjective aspect, object, objective aspect, procedure, appeal, disciplinary liability of military servicemen.

Підписано до друку 29.03.2018. Папір офсетний. Друк офсетний.

Формат 60×90/16. Ум. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач –

Харківський національний університет внутрішніх справ,

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

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