

УДК 34

Костюк В. Л.*професор кафедри муніципального права
та адміністративно-правових дисциплін**Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського**Національного університету «Острозька академія»,**доктор юридичних наук, доцент*

СТАДІЇ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Одним із ключових та відповідальних напрямів законодавчого забезпечення реформування відносин з питань праці є удосконалення процедури застосування дисциплінарної відповідальності [1] як важливої складової забезпечення трудової дисципліни. Доречно відзначити, що дисциплінарна відповідальність виступає важливим і складним видом юридичної відповідальності, що передбачає покладення на працівника певних санкцій за вчинений ним дисциплінарний проступок [2, с. 376].

За своєю суттю, дисциплінарна відповідальність у трудовому праві покликана: 1) сприяти збалансуванню інтересів роботодавця та працівника з питань праці; 2) стимулювати належну поведінку працівників з питань праці; 3) забезпечувати належний, адекватний вплив роботодавця на працівника як наслідок вчинення ним дисциплінарного проступку; 4) забезпечувати понесення працівником санкцій у вигляді дисциплінарних стягнень відповідно до характеру вчиненого проступку. У юридичній

© Костюк В. Л., 2016

© Національний університет «Острозька академія», 2016

-
- Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

літературі, у контексті дисциплінарної відповідальності державних службовців, відзначається, що доцільно її розглядати у 2-х аспектах: (1) як правовий інститут, що становить собою сукупність норм (а) матеріально-правових, які визначають комплекс прав та обов'язків державного службовця, обмежень і заборон для нього, підстави дисциплінарної відповідальності, види стягнень, і (б) процесуально-правових, які встановлюють порядок застосування уповноваженою особою до державного службовця за вчинений ним дисциплінарний проступок передбаченого законом дисциплінарного стягнення; (2) як правове положення державного службовця, що є наслідком застосування дисциплінарного стягнення й характеризується наявністю негативних правових наслідків для правопорушника [3, с.9]. Очевидно, що такий підхід можливо застосовувати до дисциплінарної відповідальності загалом.

Як відомо, Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [4] регламентує відносини з застосування дисциплінарної відповідальності до певної міри формально, не сприяючи урахуванню стану та динаміки розвитку ринку праці, посиленню ефективності правовідносин між роботодавцем та працівником з питань праці.

Ураховуючи сучасну тенденцію щодо новітньої кодифікації трудового законодавства шляхом ухвалення Трудового кодексу (далі – ТК), питання щодо дисциплінарної відповідальності, стадій її застосування набувають якісно нової актуальності. До того ж, перспективи ефективності майбутнього ТК повною мірою будуть залежати від того, наскільки ефективними будуть норми щодо процедури застосування дисциплінарної відповідальності. Тому цілком справедливим є привернення уваги до проекту ТК [5], який ще 05.11.2015 р., було ухвалено у першому читанні та йде активний процес його доопрацювання. Закономірно, що питання удосконалення дисциплінарної відповідальності, законодавчого

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

забезпечення має провадитись, з урахуванням міжнародних та європейських стандартів з питань праці. Також до уваги мають братися висновки Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України [6], громадські та фахові експертні оцінки, які б дозволили значно підвищити доступність, чіткість та прозорість положень проекту ТК.

Метою наукової статті є науково-теоретичне дослідження проблем щодо означення стадій застосування дисциплінарної відповідальності в умовах сьогодення. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів як: В.М. Андрійів, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, Ю.М. Гришина, І.В. Зуб, Д.В. Журавльов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутоманов, С.С.Лукаш, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, О.М. Обушенко, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Ю.В. Чижмарь, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Незважаючи на вагомий вклад наукових здобутків цих та інших вчених-юристів у розвиток доктрини дисциплінарної відповідальності, порушена проблематика потребує науково-теоретичного та законодавчого розв'язання, виходячи із мети, завдань та стратегії новітньої кодифікації трудового законодавства.

Насамперед, варто підкреслити, що процедура застосування дисциплінарної відповідальності має трудову природу, виходячи із того, що її застосування впливає із реалізації особою права на працю [7, с. 50-56], змісту трудових відносин [8, с. 103, 155-159]. За своєю суттю, процедура застосування дисциплінарної відповідальності – це визначений нормами трудового права порядок застосування до працівника дисциплінарного стягнення за вчинений дисциплінарний проступок.

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.ou.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

Ураховуючи теоретико-правовий аналіз чинного законодавства України [9, с. 602-624], доктрини трудового права [10, с.303-353], можна констатувати, що процедура застосування дисциплінарної відповідальності характеризується дотриманням таких стадій, як: по-перше, встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка; по-друге, обрання виду дисциплінарного стягнення; по-третє, дотримання порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального порядку щодо звільнення); по-четверте, належне правове оформлення застосування дисциплінарної відповідальності роботодавцем; по-п'яте, оскарження рішення роботодавця про застосування дисциплінарної відповідальності.

Першою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка. Слід відзначити, що за змістом КЗпП України дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо вказаних органів. При цьому працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством (ст. 147-1). Встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку означає визначення усіх необхідних його елементів [2, с. 377]. З'ясування необхідних елементів дисциплінарного проступку, дозволить виявити усі обставини для забезпечення належної оцінки поведінки працівника.

Можна погодитися із позицією професорів М. І. Іншина, В. Л. Костюка, Н. О. Мельничук та інших вчених, які наголошують на тому, що

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.ou.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

дисциплінарний проступок – протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, за яке до нього можуть бути застосовані санкції дисциплінарного характеру (дисциплінарні стягнення) [2, с. 377]. За окремі дисциплінарні проступки може застосовуватись не тільки дисциплінарна, а також і адміністративна та кримінальна відповідальність.

Основними елементами дисциплінарного проступку є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт. Об'єктом дисциплінарного проступку є трудова дисципліна. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта. Немає юридичного значення, чи такий проступок призвів до заподіяння шкоди роботодавцеві, чи ні. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов'язків, закріплених нормами трудового права: КЗпП, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами, положеннями, посадовими інструкціями, а також у порушенні або невиконанні наказів і розпоряджень роботодавця. Для належної правової оцінки об'єктивної сторони дисциплінарного проступку юридичне значення має: обстановка вчинення проступку, стан умов праці; обставини, які передували вчиненню проступку, час, місце вчинення проступку, наявність та/або відсутність поважних обставин, які вплинули (могли вплинути) на його вчинення. Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку виявляється у психічному ставленні працівника до вчиненого правопорушення. Її може характеризувати вина у формі умислу або необережності. Для дисциплінарного проступку найбільш поширеною є вина у формі умислу. Суб'єктом дисциплінарного проступку виступає працівник. Згідно із законодавством розрізняють загальний та спеціальний суб'єкти дисциплінарної відповідальності. Загальним суб'єктом є працівник, на якого поширюються загальні норми про дисципліну: КЗпП України, правила внутрішнього трудового розпорядку. Спеціальним суб'єктом є працівник, відповідальність для якого настає згідно із статутом та положенням про

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

дисципліну. КЗпП України передбачає, що до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення (ст. 149). Таке пояснення має містити виклад обставин вчинення дисциплінарного проступку, у тому числі поважних. У разі відмови працівником надання письмового пояснення, роботодавець або уповноважений ним орган складають відповідний акт. Суспільно-правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника (результатів проведення службового розслідування) [2, с. 377].

Другою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є обрання виду дисциплінарного стягнення. У юридичній літературі підкреслюється, що в умовах ринкової економіки метою дисциплінарних стягнень як засобу забезпечення дисципліни праці є: 1) реальне покарання особи, яка вчинила дисциплінарний проступок; 2) превенція порушень дисципліни праці; 3) виховання у працівників свідомого ставлення до своїх трудових обов'язків, правомірної поведінки, викорінювання правового нігілізму; і 4) стимулювання працівників до високих досягнень у трудовій діяльності [11, с. 13].

За своєю суттю, дисциплінарне стягнення – це форма санкції, яка застосовується до працівника у разі вчинення ним дисциплінарного проступку в порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. За змістом КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. При цьому дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (ст. 148). Кодексом також

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

передбачено, що за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника (ст. 149).

КЗпП України передбачає два види дисциплінарних стягнень: догану і звільнення. Слід підкреслити, що догана – це вид дисциплінарного стягнення, який є санкцією особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці та засудженні поведінки працівника. Догана може бути застосована до будь-якого дисциплінарного проступку. Водночас, звільнення – це вид дисциплінарного стягнення, що полягає у розірванні трудового договору з працівником. Звільнення може бути застосоване лише з підстав та у спосіб, передбачений законом (п.п. 3, 4, 7 ст. 40 КЗпП України та ін.) [2, с. 377].

За змістом проекту ТК дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення. Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень. Крім того, передбачається не допускати застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами (ст.362). У юридичній літературі наголошується на тому, що зарубіжний досвід свідчить про можливість також застосування до персоналу підприємства грошових санкцій [10, с.405]. Очевидно, що йдеться, насамперед, про застосування штрафів. Видається, що в умовах сьогодення, запровадження таких новел є передчасним, ураховуючи складний етап становлення ринку праці, низький рівень соціальних стандартів та гарантій працюючим.

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

Третьою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є дотримання порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального порядку щодо звільнення). Застосування догани, яка має універсальний характер, провадиться з урахуванням: 1) встановлення факту дисциплінарного проступку, який, як правило, вчинено вперше; 2) наявності позитивної оцінки попередньої трудової діяльності працівника; 3) обрання такого стягнення роботодавцем; 4) фіксації у відповідному правовому акті роботодавцем [2, с. 377]. Застосування звільнення, яке має виключний характер, провадиться з урахуванням: 1) встановлення факту дисциплінарного проступку, щодо якого може бути застосовано звільнення (виступати умовою (підставою) звільнення) відповідно до закону; 2) як правило, застосовується до дисциплінарного проступку, вчиненого вдруге; 3) наявності незадовільної оцінки попередньої трудової діяльності працівника; 4) обрання такого стягнення роботодавцем; 5) дотримання встановленого спеціального порядку застосування дисциплінарної відповідальності до вчиненого дисциплінарного проступку; 6) фіксації у відповідному правовому акті роботодавцем або уповноваженим ним органом [2, с. 377].

Четвертою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є належне його правове оформлення роботодавцем. За змістом КЗпП України стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (ст. 149). Наказ (розпорядження) про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності має містити: прізвище, ім'я та по батькові працівника, його посаду; вид дисциплінарного проступку, який вчинив працівник; обставини, які призвели до цього; вид стягнення, який застосовується до працівника. Він оголошується працівникові під розписку. Працівник може вимагати копію відповідного рішення про притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Доречно наголосити на тому, що наказ

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

(розпорядження) роботодавця про застосування до працівника дисциплінарного стягнення, не пов'язаного із звільненням, є чинним протягом року а, якщо працівник сумлінно працював та зарекомендував себе з позитивної сторони, його може бути скасовано достроково. Для цього роботодавець має видати відповідний наказ (розпорядження), в якому має бути зазначено дострокове скасування дисциплінарного стягнення [2, с. 377].

П'ятою стадією застосування дисциплінарної відповідальності є оскарження відповідного рішення (наказу або розпорядження) роботодавця.

Відповідно до КЗпП України дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу). У юридичній літературі відзначається, що наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарних стягнень може бути оскаржений в порядку розгляду індивідуальних трудових спорів, а судові рішення може бути оскаржене в порядку апеляційного й касаційного перегляду справ [10, с. 352].

Доречним буде підкреслити, що якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Разом із тим, якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ст. 150–151). Таким чином, працівник може оскаржити наказ (розпорядження) роботодавця про притягнення його до дисциплінарної відповідальності у порядку, передбаченому трудовим законодавством України (наприклад, до КТС (щодо застосування догани) до суду (щодо застосування догани або звільнення) [2, с. 377]. Також КЗпП

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

України встановлює, що роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу (ст. 152).

В умовах просування України по шляху демократичних, соціальних та ринкових перетворень, законодавче забезпечення процедури застосування дисциплінарної відповідальності має урахувати такі засади як: верховенство права; чіткість; відкритість; прозорість; правова визначеність; перевага застосування менш суворих дисциплінарних стягнень; відповідність дисциплінарного стягнення характеру вчиненого дисциплінарного проступку; доступність процедур оскарження рішення роботодавця з питань дисциплінарної відповідальності.

З огляду на вищезазначене, основними тенденціями удосконалення законодавчого регулювання дисциплінарної відповідальності є наступні: 1) доопрацювання проекту ТК з питань визначення стадій застосування дисциплінарної відповідальності, з урахуванням міжнародних, у тому числі, європейських стандартів [12, с. 374-375]; 2) надання роботодавцю права застосовувати дисциплінарну відповідальність лише у випадку вчинення дисциплінарного проступку, коли відсутні об'єктивні поважні обставини; 3) надання працівникам права звертатися до професійних спілок, інших інститутів громадянського суспільства, адвокатури з питань представництва своїх прав та законних інтересів щодо застосування дисциплінарної відповідальності; 4) запровадження в обов'язковому порядку надання працівникові копії наказу про застосування дисциплінарного стягнення; 5) скорочення строків виявлення та встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку з шести до трьох місяців з моменту вчинення; 6) можливість розширення права роботодавця щодо застосування таких дисциплінарних стягнень як: попередження, зауваження; 7) запровадження прозорості процедури

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

оскарження рішення роботодавця про застосування до працівника заходів дисциплінарних стягнень; 8) запровадження механізму негайного зняття дисциплінарних стягнень, у разі коли працівник зарекомендував себе з позитивної сторони, досяг успіхів у роботі тощо; 9) окреслення вичерпного кола правових наслідків з питань притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. – К.: «МП «Леся», 2015. – 532с.
3. Вапнярчук Н. М. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Вапнярчук ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 18 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.06.2016 р.) // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.
5. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М., Кубівим С. І. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
6. Висновок Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України від 12.06.2015р., на проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 20.05.2015 р., доопрацьований)// [Електрон. ресурс]. –

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpra.pdf>.

Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

7. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.

8. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. – Видавець Карпенко В. М., 2012. – 464 с.

9. Ротань В. Г. та ін. Науково-практичний коментар до законодавства про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с.

10. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія / Д. Є. Кутоманов. – Харків: Діса плюс, 2015. – 448 с.

11. Лазор І. В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. В. Лазор ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2011. – 20 с.

12. Чижмарь Ю. В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми: монографія / Ю. В. Чижмарь. – Харків: Діса плюс, 2015. – 472с.

Костюк В. Л.

Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект

У науковій статті досліджуються теоретико-правові питання щодо процедури застосування дисциплінарної відповідальності. Акцентовано увагу на важливості дисциплінарної відповідальності як складової забезпечення трудової дисципліни. Визначено вплив новітньої кодифікації

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

трудового законодавства з питань удосконалення процедури застосування дисциплінарної відповідальності. Досліджено науково-теоретичні підходи з означених питань. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: трудова дисципліна; роботодавець; працівник; наказ роботодавця; дисциплінарна відповідальність; дисциплінарний проступок; міжнародні стандарти з питань праці.

Костюк В. Л.

Стадии применения дисциплинарной ответственности: теоретико-правовой аспект

В научной статье исследуются теоретико-правовые вопросы по процедуре применения дисциплинарной ответственности. Акцентируется внимание на важности дисциплинарной ответственности как составляющей обеспечения трудовой дисциплины. Определено влияние новой кодификации трудового законодательства по вопросам совершенствования процедуры применения дисциплинарной ответственности. Исследованы научно-теоретические подходы по указанным вопросам. Сделаны выводы и предложения.

Ключевые слова: трудовая дисциплина; работодатель; работник; приказ работодателя; дисциплинарная ответственность; дисциплинарный проступок; международные стандарты по труду.

Kostiuk V. L.

Stages of a disciplinary responsibility: theoretical and legal aspects

In the scientific article examines theoretical and legal issues of applying disciplinary procedures. The attention on the importance of disciplinary liability as part of providing labor discipline. The influence of modern codification of labor legislation on improving the procedures for applying disciplinary action.

-
- Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.

Scientific and theoretical approaches of the mentioned issues. The conclusions and suggestions.

In terms of Ukraine's progress towards democratic, social and market reforms, legislative support procedures applying disciplinary must take into account the following principles as the rule of law; definition; openness; transparency; legal certainty; The advantage of less stringent disciplinary action; compliance with disciplinary nature of the offense; availability of appeal procedures employer decisions on disciplinary action.

In view of the above, the main trends of improvement of legislative regulation of disciplinary liability are as follows: 1) revision of the draft Labour Code for determining stages of a disciplinary responsibility in accordance with international, including European standards; 2) granting the employer the right to impose disciplinary liability only if the commission of the offense when no respectable circumstances; 3) the right employee the right to appeal to the trade unions and other civil society institutions, the bar on representation of the rights and legitimate interests of disciplinary issues; 4) introduction of mandatory employee to provide copies of the order on the application of disciplinary action; 5) reduction of terms of detection and finding of the commission of the offense from six to three months of the commission; 6) the possibility of expanding the rights of the employer on the application of disciplinary sanctions as: warning, comments; 7) introducing transparent procedures for appealing the decision on the application of the employer to the employee disciplinary measures; 8) introduce a mechanism for immediate withdrawal of disciplinary sanctions, if the employee has established itself on the positive side, has achieved success in work and so on; 9) outlining a comprehensive range of legal consequences for bringing the employee to disciplinary action.

Key words: labor discipline; employer; employee; order the employer; Discipline; offense; international standards on labor.

▪ Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2016. – № 1(13) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf>.