

УДК 349.225.6

Євгеній Промський,

студент 3 курсу

Інституту прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Наталія Швець,

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Статтю присвячено порівнянню норм чинного Кодексу законів про працю України та законопроекту Трудового кодексу України в редакції від 24.07.2017 № 1658. Автори приділили свою увагу інституту дисциплінарної відповідальності. Проаналізовано методи та способи регулювання даної сфери трудових правовідносин. Основний акцент зроблено на порівняльному аналізі норм чинного та перспективного законодавства у сфері дисципліни праці з метою залишення у нормах кодифікованого акта якісного правового матеріалу.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, дисципліна праці, Кодекс законів про працю України, дисциплінарне стягнення, проект Трудового кодексу, трудова дисципліна.

Постановка проблеми. У сучасній науковій літературі практично не досліджений інститут дисциплінарної відповідальності за проектом Трудового кодексу, зокрема, не проаналізовано норми відповідного проекту у порівнянні зі статтями чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [1]. Хоча для розуміння якості запропонованих законодавцем норм, зокрема й нововведень, таке зіставлення вважаємо вкрай необхідним.

Стан досліджень. Дослідженням проблематики дисциплінарної відповідальності займалися О. Барабаш, Н. Вапнярчук, В. Венедіктов, В. Жернаков, В. Ковригін, Д. Кутоманов, С. Прилипка, В. Теліпка, Н. Хуторян та інші авторитетні вчені. Однак у зв'язку з тим, що проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК) відносно нещодавно став предметом наукового пізнання, великої кількості наукових робіт з вибраної авторами статті проблематики ще не напрацьовано.

Метою статті є порівняння приписів проекту Трудового кодексу [2], що регулюють дисциплінарну відповідальність, з приписами КЗпП. Автори статті прагнуть зіставити положення чинного КЗпП та новели, які пропонує проект ТК, для того щоб напрацювати нормативний матеріал у напрямі стабілізації взаємовідносин між роботодавцем та працівником для подальшого позбавлення майбутнього кодексу норм, що утискають права працівника порівняно з чинним КЗпП.

Виклад основного матеріалу. Законодавство України перебуває в постійному оновленні і розвитку. Цей процес не оминув і галузь трудового права. Чинний КЗпП, прийнятий

10.12.1971, багаторазово змінювався. Законопроект ТК № 1658 був зареєстрований у Верховній Раді України 27 грудня 2014 року. Головне завдання, поставлене перед новим Трудовим кодексом України, полягає у переході до трудового законодавства європейського зразка, тому знаковим у цьому контексті є сприяння фахівців Міжнародної організації праці у розробленні нового кодифікованого акта.

Обговорення майбутніх змін «правил гри» перманентно відбувається в різноманітних ЗМІ. Особливу цікавість у суспільства викликає інститут дисциплінарної відповідальності, який не обійшли нововведення. Актуальність вибраної проблематики не піддається сумнівам, оскільки інститут дисциплінарної відповідальності займає важливе місце у трудовому праві. Тому порівняння чинних сьогоденні норм та норм, які мають їх замінити, зумовлює підвищений інтерес громадськості.

Перша ж стаття § 1 «Дисциплінарна відповідальність» глави 1 «Відповідальність працівників» книги 8 «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту ТК містить у собі новелу, оскільки закріплює визначення трудової дисципліни. Відповідно до ч. 1 ст. 348 зазначеного законопроекту «трудова дисципліна – це обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором». У КЗпП визначенням трудової дисципліни відсутнє. Ст. 140 КЗпП лише зазначає, що «трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організа-

ційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю». Таким чином, закріплення в рамках кодифікованого акта визначення трудової дисципліни сприятиме єдиному розумінню цієї категорії як роботодавцями, так і працівниками.

У чинному законодавстві не розкривається поняття дисциплінарного проступку. У теорії трудового права дисциплінарний проступок визначається як винне протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків [3, с. 456]. О. І. Процевський зазначав, що дисциплінарний проступок – це є винна протиправна дія (бездіяльність) особи, яка перебуває у трудових відносинах, порушуючи внутрішній трудовий розпорядок, трудові обов'язки, правила спільної праці [4, с. 231]. Ч. 2 ст. 348 проекту ТК нарешті дає визначення дисциплінарного проступку: «Дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором». Закріплення визначення дисциплінарного проступку – важлива новела для правозастосування, зокрема для вирішення трудових спорів у судовому порядку, оскільки дана норма конкретизує порушення яких саме обов'язків вважається дисциплінарним проступком, до того ж деталізується, де саме ці обов'язки прописані, що зменшує можливості для зловживання прогалинами в законодавстві. Водночас у визначенні дисциплінарного проступку фрагментарно відображені ознаки останнього, адже законодавець звертає увагу лише на протиправність. Тому нам імпонує авторитетна точка зору Н. М. Хуторян: для порушення трудової дисципліни (дисциплінарного проступку) як підстави дисциплінарної відповідальності характерними є й інші ознаки чи елементи, такі як: суспільна шкода, вина, причинний зв'язок [5, с. 52].

Ст. 349 проекту ТК визначає підстави та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. У ч. 1 цієї статті говориться, що порушення працівником трудової дисципліни є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Ч. 2 ст. 349 закріплює важливе положення, яке до цього часу випливало лише зі змісту правових норм та судової практики, передбачаючи відповідальність лише за наявності вини: «Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він виявив такий рівень сумлінності, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності».

Звичним є визначення вини через психічні ознаки (психічне ставлення до протиправної дії або бездіяльності). У законодавстві про працю не розкривається зміст категорії «вина», не

визначаються її форми. Остання теза стосується також цивільного й адміністративного права. Пряме визначення поняття вини та її форм закріплено лише у ст. 23 Кримінального кодексу України. Чинний Цивільний кодекс України уникає прямого визначення цивільно-правового поняття вини. Натомість законодавець використовує прийом визначення поняття вини в цивільному праві через встановлення ознак відсутності вини. Науковці-цивілісти пропонують оціночну теорію вини, згідно з якою «категорія вини та її форм повинна залишатись нормативно невизначеною, а наявність вини у кожному конкретному випадку встановлює суд» [6, с. 128].

У КЗпП прямо не зазначається, що вина є обов'язковою ознакою суб'єктивної сторони дисциплінарного проступку. Проте судова практика України виходить із того, що вина є обов'язковою умовою дисциплінарної відповідальності. Більш поширеною формою вини визнається необережність (недбалість і самовпевненість). Однак трапляється і непрямий умисел (порушення норм техніки безпеки працівником). Отже, юридичне закріплення вини як необхідної ознаки дисциплінарного проступку вважаємо позитивним зрушенням. Водночас, з нашого погляду, лише цього замало. Для усунення прогалин у законодавстві та попередження розбіжностей у правозастосуванні доречним є нормативне закріплення самого поняття вини та її форм.

Перейдемо до проблематики дисциплінарних стягнень. Загальноприйнято, що дисциплінарне стягнення – це передбачена законом, дисциплінарними статутами чи положеннями про дисципліну міра впливу, що застосовується роботодавцем чи вищестоящим органом до працівника за порушення трудової дисципліни [7, с. 285]. КЗпП у ст. 147 встановлює види дисциплінарних стягнень: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення». Норма цієї статті поширюється на більшість працівників, які несуть загальну дисциплінарну відповідальність і на яких, відповідно, свою дію не поширює спеціальне законодавство (положення та статуту про дисципліну, окремі закони України).

Ст. 350 проекту ТК заслуговує на підвищену увагу, оскільки додає до вищезазначеного переліку ще одне стягнення – попередження. Вважаємо, що розширення переліку дисциплінарних стягнень не є доцільним, оскільки у нормах проекту ТК простежуються положення, що достатньою мірою здатні вплинути на недисциплінованого працівника й без розширення переліку дисциплінарних стягнень.

Зокрема, перспективне законодавство передбачає потенційну можливість з боку роботодавця впливати на несумлінного працівника шляхом відсторонення останнього від роботи на час проведення дисциплінарного провадження з позбавленням середнього заробітку у разі доведення вини працівника. Так, ст. 74 відповідного проекту передбачає: «1. За наявності достатніх підстав вважати, що виконання пра-

цівником трудових обов'язків може становити загрозу життю чи здоров'ю людей, заподіяти шкоду вихованню дітей та молоді, майну роботодавця або інших осіб, порушувати нормальну роботу юридичної особи, та в інших випадках, передбачених законом, роботодавець має право відсторонити працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження. На час відсторонення від роботи відповідно до цієї статті за працівником зберігається середня заробітна плата, крім випадків, коли вина працівника доведена в установленому порядку. 2. У разі видання наказу (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення виплачена працівнику середня заробітна плата за час проведення службового розслідування та дисциплінарного провадження підлягає поверненню».

У п. 1 ч. 1 ст. 92 проекту ТК визначено, що трудовий договір за ініціативою роботодавця у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі систематичного невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків без поважних причин. Систематичним вважається невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, до якого щонайменше двічі протягом року застосовувалося дисциплінарне стягнення та на день порушення ці стягнення не знято.

Таким чином, введення попередження як окремого виду дисциплінарного стягнення, найбільш м'якого, на нашу думку, погіршить становище працівника. Накладення дисциплінарного стягнення є правом, а не обов'язком роботодавця. А поява такого, на перший погляд, незначного стягнення, як попередження, може посприяти розширенню випадків притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. Тобто у ситуації, коли раніше у зв'язку з малозначністю проступку роботодавець міг попередити працівника усно, то за логікою нормотворця, якщо у кодифікованому акті буде закріплено попередження як різновид стягнення, це попередження має бути оформлено у письмовій формі, наказом роботодавця, зі змістом якого працівник має бути ознайомлений під підпис. Поява попередження як виду дисциплінарного стягнення може дати поштовх до подальшого звільнення працівника. У такий спосіб роботодавець матиме змогу шукати підстави для накладення цього стягнення з метою наступного звільнення працівника за систематичне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків без поважних причин.

Ч. 2 ст. 147 КЗпП визначає загальні положення спеціальної дисциплінарної відповідальності. У цій частині статті передбачено, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Ч. 3 ст. 350 проекту ТК по-іншому підходить до вирішення цього питання: «Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами». Якщо ця норма набуде

чинності, то виникає серйозна проблема. Наприклад, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту (затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 № 55), Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств (затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13.03.2002 № 294), Статут про дисципліну працівників спеціальних (воснізованих) аварійно-рятувальних служб (затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12.10.2000 № 1540), Положення про експертно-кваліфікаційні комісії та атестацію судових експертів (затверджене Наказом Міністерства юстиції України від 03.03.2015 № 301/5) тощо мають припинити свою дію. Так, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту містить такий вид стягнення, як позбавлення машиністів права керування локомотивом з наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідомця водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідомця помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року. Таким чином, специфіка, що передбачена зазначеними положеннями, не підлягатиме застосуванню. Хіба що зазначені норми з'являться у розділі IV «Трудові відносини і дисципліна працівників залізничного транспорту» Закону України «Про залізничний транспорт» від 04.07.1996 № 273/96-ВР. На нашу думку, норма КЗпП, що регламентує можливість застосування до окремих категорій працівників й інших дисциплінарних стягнень у порядку, передбаченому законодавством, статутами і положеннями про дисципліну, вигідно вирізняється, було б доречно залишити її в такій редакції: «Законами можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення».

Наступна ст. 351 проекту ТК «Порядок застосування дисциплінарних стягнень», по суті, об'єднала в собі ст. 148 «Строк для застосування дисциплінарного стягнення», ст. 149 «Порядок застосування дисциплінарних стягнень», ст. 150 «Оскарження дисциплінарного стягнення» та ст. 151 «Зняття дисциплінарного стягнення» КЗпП. Однак положення проекту досить суттєво відрізняються від чинних норм.

Зокрема, ч. 1 ст. 351 проекту ТК зазначає, що дисциплінарне стягнення може застосовуватися до працівника роботодавцем не пізніше ніж протягом одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника. На наше переконання, така зміна не є прогресивною, оскільки вона погіршує становище працівника, на відміну від положень ст. 148 КЗпП, у яких зазначено, що дисциплінарне стягнення застосовується власником 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 перебування його у відпустці. Водночас слід звернути увагу на абзац 3 пункту 29 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 № 213 (далі – Типових правил), де зазначено: «Дисциплінарне стягнення не може бути застосоване пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. В указанні строки не включається час провадження в кримінальній справі». З огляду на таке формулювання, можна зробити висновок, що, коли за порушення трудової дисципліни стосовно працівника було розпочато кримінальне провадження до закінчення шестимісячного строку з дня вчинення працівником правопорушення, а згодом це провадження було закрито з підстав, передбачених нормами кримінально-процесуального законодавства, цього працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності за умови наявності в його діяннях ознак дисциплінарного проступку та за умови, що період часу з дня вчинення ним правопорушення і до дня порушення стосовно нього кримінального провадження та з дня закриття цього провадження і до дня застосування до цього працівника дисциплінарного стягнення сумарно становить не більше шести місяців. Але якщо кримінальну справу було порушено після закінчення шести місяців з дня вчинення працівником правопорушення, то після закриття такого провадження цього працівника до дисциплінарної відповідальності притягти уже не можна.

Водночас норма абзацу 3 пункту 29 Типових правил, що мають силу підзаконного нормативного акта (ї продовжують діяти на теренах України в тій частині, в якій не суперечать Конституції і законам України, на підставі Постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 № 1545-ХІІ), в частині невключення до шестимісячного строку з дня вчинення проступку часу провадження в кримінальній справі суперечить нормі частини другої статті 148 КЗпП, яка є нормою закону, причому нормою прямої дії, і яка не передбачає будь-яких винятків. Тому є всі підстави вважати, що дисциплінарне стягнення не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення проступку за будь-яких обставин. Таким чином, проект ТК збільшив перелік часових проміжків, які не зараховуються у місячний проміжок з дня виявлення дисциплінарного проступку, протягом якого необхідно накладати дисциплінарне стягнення, що є невідгідним для працівника.

Чинний КЗпП (ч. 1 ст. 149 КЗпП) та перспективний ТК (абзац 1 ч. 2 ст. 351 проекту ТК) передбачають досить схожу норму щодо письмових пояснень від порушника трудової дисципліни. Єдина різниця – у проекті ТК жорсткіше виписана ця норма: «До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен

вимагати від працівника, який порушив трудову дисципліну, надання письмових пояснень», тоді як у чинному КЗпП йдеться про «зажадання» письмових пояснень від порушника трудової дисципліни.

Метою отримання письмових пояснень від порушника трудової дисципліни є з'ясування обставин, за яких вчинено проступок, для їх врахування поряд з іншими обставинами для обрання виду стягнення. Узагальнення судової практики за умов сьогодення дозволяє зробити висновок, що сам по собі факт неотримання письмових пояснень за відсутності даних про поважність причин вчинення проступку не може бути підставою для визнання рішення про застосування дисциплінарного стягнення незаконним.

Ч. 2 ст. 351 проекту ТК вводить положення, не передбачене КЗпП: «Відмова працівника від надання таких пояснень не перешкоджає застосуванню дисциплінарного стягнення. Така відмова фіксується роботодавцем або за його дорученням посадовою особою, про що складається відповідний акт». Натепер таке положення зазначено у Листі Міністерства соціальної політики України «Про заходи стягнення за порушення трудової дисципліни» від 24.05.2012 № 81/06/187-12: «Відмова працівника дати пояснення не може бути перешкодою для застосування стягнення». Зокрема, відповідна норма передбачена у пункті 11.6. Колективного договору між адміністрацією Національної музичної академії України ім. П. І. Чайковського та виборним органом первинної профспілкової організації: «До застосування дисциплінарного стягнення керівник академії повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмове пояснення. У разі відмови працівника дати пояснення така відмова не може бути перешкодою для застосування стягнення» [8].

У рішенні Краматорського міського суду Донецької області від 30.06.2017 № 67572967 викладена така правова позиція: «Частиною першою статті 149 КЗпП передбачено, що перед застосуванням дисциплінарного стягнення від порушника трудової дисципліни роботодавцем вимагається письмове пояснення. Це є доконечною процедурою. Якщо її не дотримано, у органа, що розглядатиме трудовий спір, будуть підстави для скасування наказу роботодавця про накладення дисциплінарного стягнення на порушника. Відмова порушника трудової дисципліни надати письмове пояснення не є перешкодою для застосування до нього дисциплінарного стягнення» [9]. Таким чином, закріплення коментованого положення у проекті ТК сприймається позитивно, дозволяє усунути прогалину у законодавстві. Ця норма спрямована на захист інтересів роботодавця та є нормативною фіксацією напрацьованого судовою практикою принципу.

У ч. 4 ст. 149 КЗпП зазначено: «Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку». Ч. 4 ст. 351 проекту ТК регулює питання оголошення дисциплінарного стягнення з певними доповненнями. Зокрема, у проекті зазначено,

що працівник має бути повідомлений під підпис про оголошене дисциплінарне стягнення не пізніше ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження), не враховуючи часу відсутності на роботі працівника у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Сьогодні ж питання строків повідомлення працівника про оголошене стягнення нормативно врегульовано лише пунктом 31 Типових правил: «Наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення із зазначенням мотивів його застосування оголошується (повідомляється) працівникові, якого піддано стягненню, під розписку в триденний строк». Оскільки Типові правила діють у частині, що не суперечить Конституції і законам України, з цього можна зробити висновок, що за умов сьогоднішнього строку, протягом якого працівник має бути повідомлений про накладення на нього дисциплінарного стягнення, передбачений актом СРСР 1984 року. Визначення проектом ТК тижневого строку встановить єдиний для роботодавців часовий проміжок, протягом якого вони повинні повідомити працівника про застосування до нього дисциплінарного стягнення. Однак цей часовий проміжок, а саме «не пізніше ніж протягом тижня з дня підписання наказу (розпорядження), не враховуючи часу відсутності на роботі працівника у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю», на наше переконання, є не виправдано тривалим.

Далі по тексту ч. 4 ст. 351 проекту ТК зазначається: «У разі відмови працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням) складається відповідний акт. День надання працівникові для ознайомлення зазначеного наказу (розпорядження) визнається днем застосування дисциплінарного стягнення». Таких положень чинний КЗпП не містить. Обговорювана норма проекту ТК сформувалася шляхом застосування на практиці окресленої процедури фіксації відмови працівника від ознайомлення з наказом роботодавця про оголошення стягнення у відповідному акті. У цьому разі відбулося фактичне закріплення в проекті ТК вже діючих на практиці положень, що є позитивним зрушенням.

Особливу увагу звертає на себе та обставина, що проект ТК не містить положення, передбаченого ч. 3 ст. 151 КЗпП: протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Відсутність такої норми однозначно на користь працівника.

Проект ТК відрізняється від КЗпП суб'єктами, що можуть накладати дисциплінарні стягнення. Відповідно до ст. 352 проекту такими суб'єктами є: 1) орган (особа), якому надано право укладення трудового договору; 2) орган, що обрав працівника, який займає виборну посаду, якщо інше не передбачено законом, статутом чи іншими установчими документами роботодавця.

А ст. 147-1 КЗпП надає право застосовувати дисциплінарні стягнення: 1) органу, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника; 2) органу, вищестоящому щодо органу, вказаного у пункті 1 на працівників,

які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну.

Окрім того, ч. 3 ст. 147-1 КЗпП зазначає, що працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством. Стосовно суб'єктів важко сказати, якими є зазначені зміни – позитивними або негативними. Можна стверджувати, що за проектом ТК право накладати дисциплінарне стягнення втрапить вищестоящий по відношенню до роботодавця орган стосовно працівників, які несуть спеціальну дисциплінарну відповідальність.

Також у проекті ТК не простежуються положення ст. 152 КЗпП, від яких віє радянським минулим: «Власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу». Це, в свою чергу, за умов прийняття нового Трудового кодексу, призведе до неможливості застосування чинних на цей час заходів громадського стягнення, передбачених Законом СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17.06.1983 № 9500-Х: товариського зауваження, громадської догани. Відсутність цієї норми у проекті ТК свідчить про бажання законодавця відійти від положень, що у зв'язку зі зміною суспільного укладу втратили свою актуальність.

Висновки

Узагальнюючи наведені на сторінках цієї наукової статті міркування, доходимо висновку, що проект ТК у частині, що регламентує питання дисциплінарної відповідальності, містить у собі суттєві зміни та нововведення. З нашої позиції, не всі з них можна назвати позитивними. У цілому відчувається прагнення нормотворця відійти від положень, що втратили своє регулятивне значення у зв'язку зі зміною суспільних відносин. Більшість новел покращують становище роботодавця. Тому вважаємо за необхідне продовжити роботу над текстом законопроекту до другого читання з метою посилення гарантій трудових прав працівників та переглянути наявні положення проекту ТК щодо видів дисциплінарних стягнень, дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників, строків для застосування дисциплінарного стягнення, строків повідомлення працівника про оголошене стягнення.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322 – VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.
2. Проект Трудового кодексу України : законопроект № 1658 від 27.12.2014 (в редакції законопроекту до другого читання від 24.07.2017).
3. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилишко, А. М. Слюсар та ін.]; за ред. О. М. Яро-

шенка. 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2017. – 560 с.

4. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М.: Юридическая литература, 1972. – 287 с.

5. Хуторян Н. М. Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности работника в проекте Трудового кодекса Украины / Н. М. Хуторян // Міждисциплінарні гуманітарні студії. – 2014. – Вип. 1. – С. 51-58. – (Серія: Правничі науки).

6. Серета В. В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку / В. В. Серета // Наукові за-

писки Львівського університету бізнесу та права. – 2014. – № 12. – С. 125-129.

7. Теліпко В. Е. Трудове право України : навчальний посібник / В. Е. Теліпко, О. Г. Дутова ; за заг. ред. Теліпко В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.

8. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/66819187>

9. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/67572967>

Стаття посвячена порівнянню норм діючого Кодекса законів о праці України і законопроекта Трудового кодексу України в редакції від 24.07.2017 № 1658. Автори уділили своє уваження інституту дисциплінарної відповідальності. Проаналізовані методи і способи регулювання данної сфери трудових правовідносин. Основний акцент зроблено на порівняльному аналізі норм діючого і перспективного законодавства в сфері дисципліни праці з метою залишити в нормах кодифіцированого акту якісний правовий матеріал.

Ключевые слова: дисциплінарна відповідальність, дисципліна праці, Кодекс законів о праці України, дисциплінарне стягнення, проект Трудового кодексу, трудова дисципліна.

The article is devoted to comparison of rules of existing Labor Code of Ukraine and the bill of Labor Code of Ukraine in editing from 07/24/2017 № 1658. Authors have paid their attention to the institute of disciplinary responsibility. Methods and the ways of regulation of given domain of labor legal relations are analyzed. The main emphasis is made on comparative analysis of norms of active and perspective legislation in the field of discipline of labor with the purpose to leave in the norms of the codified act a qualitative legal material.

Key words: disciplinary responsibility, labor discipline, Labor Code of Ukraine, disciplinary penalty, the draft Labor Code of Ukraine, labor discipline.