

УДК 349.2:331.108.62

Тетяна Колеснік,*канд. юрид. наук, доцент,
професор кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

СКЛАД ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ ЯК ПІДСТАВА ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Стаття присвячена характеристиці складу дисциплінарного проступку як підстави притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Аналізуючи елементи складу цього трудового правопорушення автор обґрунтовує, що не кожен працівник є суб'єктом дисциплінарного проступку. Не будь-яке невиконання трудових обов'язків, а тільки винне та протиправне є ознакою дисциплінарного проступку. Робота супроводжується пропозиціями щодо удосконалення чинного трудового законодавства.

Ключові слова: дисциплінарний проступок, суб'єкт дисциплінарного проступку, об'єкт дисциплінарного проступку, суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку, об'єктивна сторона дисциплінарного проступку.

Постановка проблеми. Дисциплінарний проступок є однією з ключових правових категорій у питаннях притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Незважаючи на постійну увагу науковців до проблем дисциплінарної відповідальності та дисциплінарного проступку як підстави дисциплінарної відповідальності, це поняття залишається дискусійним. Незважаючи на те, що порушення трудової дисципліни досліджується науковцями у різних аспектах, принципових розбіжностей у визначенні такого поняття, як дисциплінарний проступок, немає. При цьому, якщо проаналізувати склад дисциплінарного проступку, то стають очевидними супутні правові проблеми щодо реалізації дисциплінарної відповідальності.

Метою статті є розкриття елементів складу дисциплінарного проступку та формулювання пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства щодо вирішення проблем, виявлених у процесі аналізу.

Стан наукового дослідження. Науково-теоретичною базою дослідження стали праці І. М. Ваганової, К. М. Гусова, Г. С. Іванової, М. І. Іншина, А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, Ю. М. Полетаєва, С. М. Прилипко, О. І. Процеського, В. М. Смирнова, Н. М. Хуторян, Н. М. Швець, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка.

Основний виклад матеріалу. Вітчизняні науковці С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, В. В. Жернаков визначають дисциплінарний

проступок як винне, протиправне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків [1, с. 529; 2, с. 128]. В. В. Форманюк доповнює, що трудові обов'язки покладаються на працівника законодавством про працю, колективним і трудовим договорами [3, с. 15]. М. І. Іншин обґрунтував, що під дисциплінарним проступком державного службовця слід розуміти свідоме (винне) невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків, яке може виявлятися у навмисному порушенні правил службового розпорядку, посадових інструкцій, наказів начальників і керівників, морально-етичних вимог [4, с. 360-361]. Такої ж позиції щодо визначення дотримується і О. Д. Новак [5, с. 130]. На протипагу цьому ст. 360 проекту Трудового кодексу України закріплює, що дисциплінарний проступок – це невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором [6].

На перший погляд, представлені правові позиції характеризуються єдністю поглядів, однак ці визначення містять і низку відмінностей. Так, усі науковці, за виключенням проекту Трудового кодексу України, характеризують дисциплінарний проступок як винні дії. Також «протиправність» є ознакою

проступку. Усі без винятку пов'язують дисциплінарний проступок з невиконанням або неналежним виконання трудових обов'язків. М. І. Іншин деталізує визначення, вказуючи на порушенні правил службового розпорядку, посадових інструкцій, наказів начальників і керівників, морально-етичних вимог. На морально-етичні правила вказує й О. Д. Новак. В окремих визначеннях деталізовано, що трудові обов'язки закріплені у законодавстві, трудовому чи колективному договорі, посадовій інструкції тощо. Слід визначити, що мінімально необхідними ознаками дисциплінарного проступку є: винні дії (бездіяльність); протиправність; невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків. Усі інші ознаки є додатковими та за своєю суттю не змінюють природу цього явища. Виключення становить визначення надане у проєкті Трудового кодексу, де не передбачено такої необхідної ознаки, як вина, що не можна визнати правильним – це потребує обов'язкового виправлення.

Щодо складу дисциплінарного проступку, то його аналіз дає можливість виявити низку супутніх проблем у сфері дисциплінарної відповідальності, які потребують законодавчої визначеності. Отже, проаналізуємо його. Суб'єктом дисциплінарного проступку є працівник. Як слушно зазначає К. Ю. Мельник, «національне законодавство, окрім загального суб'єкта дисциплінарного проступку, тобто працівника, який підлягає дисциплінарній відповідальності за невиконання трудових обов'язків на підставі норм КЗпП України, виділяє і спеціального, на якого поширюються заходи дисциплінарної відповідальності, передбачені спеціальними нормативно-правовими актами» [7, с. 227]. Тобто суб'єктами є особи, які перебувають у трудових та службово-трудовах відносинах із роботодавцями. Але якщо говорити про загального суб'єкта дисциплінарного проступку, то виникає питання: чи всі учасники трудових відносин здатні усвідомлювати свої дії та свідомо керувати ними? Відповідь на це питання дає П. Д. Пилипенко, який зазначає, що «суб'єктами трудового правопорушення можуть бути лише фізичні особи, які досягли встановленого законом віку та є дієздатними, тобто здатними усвідомлювати свої дії та керувати ними» [8, с. 185]. Отже, з кола суб'єктів дисциплінарного проступку необхідно виключити недієздатних осіб та обмежених у дієздатності.

Також необхідно звернути увагу на вік суб'єктів дисциплінарного проступку. К. Ю. Мельник, посилаючись на норми чинного законодавства доводить, що «до дисциплінарної відповідальності фізична особа від-

повідного віку (з 14 років) може притягатися з моменту укладення трудового договору» [7, с. 227]. Таке твердження певною мірою відповідає приписам ст. 187 КЗпП України, де у трудових відносинах неповнолітні прирівняні у правах до повнолітніх. Але ж дисциплінарна відповідальність є обов'язком працівника, а не його правом. Також доцільно, на наш погляд, звернутися до ч. 3 ст. 188 КЗпП України, в якій зазначено, що для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [9]. Тобто праця учнів з 14 років насамперед має на меті підготовку молоді до суспільно-корисної, колективної праці, і лише після цього економічні інтереси тощо. О. І. Процевський вірно зазначав, що передбачені чинним законодавством способи забезпечення дисципліни праці перш за все спрямовані на стимулювання сумлінного виконання взятих сторонами трудового договору зобов'язань... Роботодавці мають шукати найбільш підходящі в сучасних умовах засоби і шляхи впливу на рівень трудової дисципліни [10, с. 226]. Тобто, уклавши договір з малолітньою особою, роботодавець розуміє, що праця такої особи має радше соціальне призначення, аніж економічне. До того ж виховна функція трудового права «проявляється в тому, що за її допомогою формується особистість працівника у напрямку, необхідному суспільству» [1, с. 25].

Ми не заперечуємо проти визнання малолітніх суб'єктами дисциплінарного проступку. У такий спосіб ми акцентуємо увагу на тому, що види дисциплінарних стягнень (догана і звільнення) не дають реалізувати всі правові можливості, закладені у нормах трудового права щодо виховання дисциплінованих, адаптованих до колективної праці працівників. Враховуючи викладене, пропонуємо розширити перелік видів дисциплінарних стягнень з урахуванням того, що серед суб'єктів дисциплінарного проступку є малолітні особи віком від 14 років.

Об'єктом дисциплінарного проступку, на думку С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко, «є внутрішній трудовий розпорядок, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки» [1, с. 529]. В. М. Смирнов свого часу писав, що загальні об'єкти складаються в процесі виробництва, передусім та їх частина, що регулюється нормами трудового законодав-

ства й суміжних правових галузей. У свою чергу, безпосередні об'єкти дисциплінарних проступків виділяв як окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку, а саме: раціональне використання робочого часу; належна експлуатація споруд, приміщень, устаткування, машин, матеріалів, інструментів, інвентарю; правильна організація управління процесом праці й технологією виробництва; охорона здоров'я, моральності й життя членів трудового колективу [11, с. 51]. А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова розглядають об'єкт дисциплінарного проступку у межах єдиної трудової відповідальності. Характеризуючи об'єкти трудових правопорушень, автори поділяють їх на загальні – трудові відносини – та спеціальні – залежно від сегменту трудових відносин: особистого (здоров'я, недоторканність, честь та гідність, тощо), організаційного (внутрішній трудовий розпорядок), майнового (право власності працівника чи роботодавця) [12, с. 745-746].

Варто зазначити, що сьогодні ані чинний Кодекс законів про працю, ані проект Трудового кодексу України не дають критеріїв розмежування дисциплінарних проступків на легкі, середні та тяжкі, хоча в законодавстві застосовується термін «грубе порушення». На нашу думку, одним із таких визначальних критеріїв може виступати об'єкт дисциплінарного проступку. Вважаємо, що винні протиправні дії (бездіяльність) працівника реалізовані через неналежне виконання або невиконання трудових обов'язків, що завдають шкоди життю, здоров'ю, честі і гідності працівника є грубими порушеннями. Втрату робочого часу слід визнати дисциплінарним проступком середньої тяжкості. Неналежне ставлення до майна роботодавця – легким дисциплінарним проступком. При цьому в основу класифікації нами покладено соціальні цінності з урахуванням того, що завдання значної шкоди майну роботодавця буде підставою для порушення питання про подальше накладення на працівника матеріальної відповідальності.

Щодо суб'єктивної сторони дисциплінарного проступку слушною є позиція П. Д. Пилипенка, який зазначає, що «суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку виражається у психічному ставленні порушника до трудової дисципліни, до своєї протиправної поведінки. Для визнання протиправної поведінки працівника трудовим правопорушенням роботодавець повинен встановити наявність його вини, яка класично поділяється на умисел та необережність» [8, с. 185]. Провина працівника у скоєнні дисциплінарного проступку

виступає ключовою умовою. Як справедливо стверджує Н. М. Хуторян, «вина характеризується двома моментами: інтелектуальним – усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності) і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням» [13, с. 54]. Вина розкриває не лише ставлення працівника до вчиненого ним дисциплінарного проступку, а й вказує на її форми – умисел або необережність. Якщо працівник розуміє характер своїх дій і допускає їх настання, то йдеться про прямий умисел. Тобто працівник бажав або свідомо допускав настання несприятливих наслідків для роботодавця. Непрямий умисел характерний для дій працівника, коли особа усвідомлює настання несприятливих наслідків і допускає таку можливість через байдуже ставлення до наслідків своїх дій чи бездіяльності.

Треба зазначити, що дисциплінарні проступки здійснюються і не навмисно, у такому разі необхідно говорити про необережність. Науковці здебільшого необережність характеризують через її види – самовпевненість та недбалість. Перший вид характеризується тим, що особа передбачає суспільно шкідливі наслідки своєї поведінки, але без достатніх на те причин легковажно розраховує їх попередити. У другому – особа не передбачає шкідливих наслідків своєї поведінки, хоча, якби була уважною та передбачливою, повинна була і могла їх передбачити. Недбалість вказує на безвідповідальне та зневажливе ставлення особи до виконання покладених на неї обов'язків, до інтересів суспільства та інших осіб (особи) [14, с. 20-21].

Отже, вирішуючи питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, необхідно довести наявність вини у його діях чи бездіяльності. Встановленню підлягає той факт, що працівник свідомо допускав або бажав настання шкідливих наслідків для роботодавця від своєї поведінки. Однак важливо розуміти, що за специфікою окремих видів робіт працівники виконують свою трудову функцію, працюючи з джерелами підвищеної небезпеки, і саме у таких роботах необережність (самовпевненість і недбалість) є основною формою вини працівника. Наприклад, самовпевненість водія громадського транспорту, недбалість будівельників тощо. Тобто у трудовому праві вина у всіх її формах може бути покладена в основу скоєння працівником дисциплінарного проступку.

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку, як сукупність зовнішніх його ознак, характеризується через протиправ-

ність дій або бездіяльності працівника, причинно-наслідковий зв'язок між шкідливими наслідками та невиконанням трудових обов'язків. Отже, невиконання або неналежне виконання працівником його трудових обов'язків має бути протиправним. Протиправність – це обставина, що є необхідною для встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку. Необхідно зазначити, що чинне трудове законодавство закріплює умови, згідно з якими невиконання працівником його трудових обов'язків не можна вважати неправомірним. До таких випадків правомірної відмови від виконання роботи, обумовленої трудовим договором, можна віднести страйк. Приписи ст. 27 Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» закріплюють, що участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як порушення трудової дисципліни і не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності [15]. Цей приклад чітко вказує на те, що така ознака, як «протиправність», є необхідною умовою дисциплінарного проступку, тому ми стверджуємо, що не будь-яке, а виключно протиправне невиконання трудових обов'язків може бути кваліфіковано як дисциплінарний проступок.

Аналізуючи ті ознаки дисциплінарного проступку, які роблять можливим накладення на працівника дисциплінарної відповідальності, необхідно вказати й на виявлення причинно-наслідкового зв'язку між винними та протиправними діями працівника та порушенням його трудових обов'язків. Такий зв'язок наперед дає відповідь на дуже важливе питання. Чи може бути покладено на винного працівника дисциплінарну відповідальність? На практиці такі питання доволі часто викликають складнощі. Наприклад, два працівники без дозволу роботодавця «помінялись» робочими змінами, і той, працівник який замінював свого колегу, з'явився на роботі у нетверезому стані або взагалі не з'явився на роботу. Хто у такому випадку понесе відповідальність? Це буде чітко визначено тільки після встановлення причинно-наслідкового зв'язку між винними та протиправними діями працівників та порушенням ними трудового обов'язку. За таких умов зрозуміло, що працівник, який зголосився підмінити колегу, хоча й вчинив дії, що суперечать правилам внутрішнього трудового розпорядку, однак ці дії не мають зв'язку з виконуваними ним трудовими обов'язками.

Цікавими, на нашу думку, в цій складовій частині дисциплінарного проступку є

так звані факультативні елементи – місце та час вчинення дисциплінарного проступку. М. І. Іншин, В. І. Щербина та І. М. Ваганова слушно зазначають, що «особливе значення для встановлення складу дисциплінарного проступку має час та місце вчинення діяння. Діяння працівника може визнаватися дисциплінарним проступком тільки за умови вчинення його на роботі та в межах робочого часу» [16, с. 87]. Враховуючи, що дисциплінарний проступок вчиняється працівником у робочий час, під час виконання ним трудових обов'язків, то час вчинення проступку – це будь-який період астрономічного часу, який за графіком роботи вважається для працівника робочим часом.

Щодо місця вчинення проступку, то за загальним правилом це робоче місце працівника або приміщення чи ділянка на місцевості, де працівник виконує свою трудову функцію. Однак не все так просто. Відповідно до п. 3 ст. 41 КЗпП України законодавство передбачає можливість розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи [9]. Стосовно цієї підстави розірвання трудового договору Пленум Верховного Суду України зазначив, що «з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку під час виконання трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті)» [17]. Отже, виникає питання: чи є вчинення аморального проступку за межами робочого місця та у вільний від роботи час дисциплінарним проступком?

За правилами встановлення наявності складу дисциплінарного проступку з метою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності відповідь очевидна. Відсутність факультативних елементів об'єктивної сторони дисциплінарного проступку вказує на відсутність його складу та неможливість застосування до працівника дисциплінарної відповідальності. Також проблемним аспектом застосування 3 ст. 41 КЗпП України є оцінка дій працівника як аморального проступку. Чинне трудове законодавство України не дає визначення аморального проступку, хоча в науці трудового права під аморальним

проступком науковці розуміють винні дії чи бездіяльність особи, що порушують моральні норми, цінності, притаманні даному суспільству, й суперечать загально визнаному уявленню про гідну поведінку, а також зміст трудової функції працівника, чим дискредитують виховні й службові повноваження певного кола людей [18, с. 85]. Погоджуючись із вказаним визначенням, вважаємо, що законодавство має бути доповнене такою дефініцією, як «аморальний проступок».

Н. М. Швець, дослідивши правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок, наголошує, що «звільнення за п. 3 ст. 41 КЗпП не є дисциплінарним стягненням» [18, с. 90]. Однак у науці трудового права існують і протилежні думки, відповідно до яких аморальний проступок вважається й дисциплінарним [19, с. 143]. Досліджуючи дисциплінарний проступок як підставу відповідальності працівників прокуратури, Г. С. Іванова також вважає, що «з метою підвищення авторитету моральних норм, яких повинен дотримуватися прокурор при виконанні своїх службових обов'язків та поза службою, а також для узгодження приписів чинного законодавства доцільно підставою для притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності визнати будь-яке порушення правил прокурорської етики» [20, с. 15]. Тобто в науці трудового права існують наукові позиції, згідно з якими для окремих категорій працівників дисциплінарним проступком є порушення не лише трудових обов'язків, а й морально-етичних норм.

Ми вважаємо, що розширене розуміння часу та місця вчинення аморального поступку (в громадських місцях та побуті), згідно з правовою позицією Верховного Суду України, вказує на те, що аморальний проступок хоча і пов'язаний з виконанням особою виховних функцій, все ж таки знаходиться за межами до дисциплінарного проступку. І тому звільнення як захід впливу на працівника не є видом дисциплінарного стягнення, однак виступає засобом забезпечення дисципліни праці в трудовому колективі, де працював порушник усталених морально-етичних норм. Такий засіб забезпечення трудової дисципліни виступає засобом підтримання суспільної злагоди у трудовому колективі працівників, які виконують виховні функції.

Висновки

Вищевикладене доводить, що для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності необхідно встановити наявність складу дисциплінарного проступку. При цьому необхідно враховувати, що не кожен працівник є суб'єктом дисциплінарного

проступку. Не будь-яке невиконання трудових обов'язків, а тільки винне та протиправне є ознакою дисциплінарного проступку. А також не кожне звільнення за вчинення винних дій працівника є дисциплінарним стягненням.

Список використаних джерел:

1. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 2-е вид., перероб і доп. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
2. Жернаков В. В. Відповідальність у трудовому праві // Проблеми правової відповідальності : монографія / [Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін.]; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. – Х. : Право, 2014. – С. 114–136.
3. Форманюк В. В. Правові засоби забезпечення дисципліни праці: автореф. дис... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. В. Форманюк. – Одеса. – 2011 – 21 с.
4. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Іншин Микола Іванович. – Харків, 2005. – 452 с.
5. Новак О. Д. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності державних службовців / О. Д. Новак // Часопис Київського університету права – 2012. – № 2. – С. 129–133.
6. Проект Трудового кодексу України зареєстрований у Верховній Раді України від 26.12.2014 № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
7. Мельник К. Ю. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарний проступок: питання теорії / К. Ю. Мельник // Право і Безпека. – 2012. – № 1. – С. 226–230.
8. Пилипенко П. Д. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко // Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутрішніх справ. – 2010. – № 3. – С. 183–189. – (Серія: Юридична).
9. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
10. Процевський О. І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О. І. Процевський // Право України. – 2011. – № 2. – С. 223–234.
11. Смирнов В. Н. Дисципліна труда в СССР: социальные и правовые проблемы / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.
12. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2-х т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
13. Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проекті трудового кодексу України / Н. М. Хуторян // Міждисциплінарні гуманітарні студії. – 2014. – Вип. 1. – С. 51–58. – (Серія: Правничі науки).
14. Гусов К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008 – 272 с.

15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

16. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навч. посіб. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. – Х. : Золота миля, 2012. – 495 с.

17. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бізнес – Бухгалтерія. Право. Податки. Консультації. – 2016. – № 02.

18. Швець Н. М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок / Н. М. Швець // Проблеми законності. – 2011. – № 113. – С. 83–91.

19. Агапов Д. А. О качестве законодательной дефиниции «дисциплинарный проступок работника» / Д. А. Агапов // Юрид. техника. – 2007. – № 1. – С. 141–144.

20. Иванова Г. С. Дисциплинарный проступок как подстава відповідальності працівників прокуратури : автореф. дис... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Г. С. Иванова. – Київ. – 2016. – 20 с.

Статья посвящена характеристике состава дисциплинарного проступка как основания привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Анализируя элементы состава этого трудового правонарушения, автор обосновывает, что не каждый работник является субъектом дисциплинарного проступка и только виновное и противоправное неисполнение трудовых обязанностей является признаком дисциплинарного проступка. Работа сопровождается предложениями по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: дисциплинарный проступок, субъект дисциплинарного проступка, объект дисциплинарного проступка, субъективная сторона дисциплинарного проступка, объективная сторона дисциплинарного проступка.

The article is dedicated to the characterization of misconduct as a basis for bringing the employee to disciplinary action. Analyzing the elements of this offense by labor the author proves that not every employee is subject to a disciplinary offense. Not any failure to fulfill work duties, but guilty of unlawful can be a sign of the misconduct. The article is accompanied by suggestions for improving the current labor laws.

Key words: disciplinary offense, subject of the offense, object of the offense, subjective side of the offense, objective side of the offense.

