

УДК 349.2

Є. І. МОРШНЄВ

Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського МАУП, м. Львів

Є. І. ФЕДИК

Львівська комерційна академія

УДОСКОНАЛЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ І ПРОБЛЕМИ ЇЇ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Наукові праці МАУП, 2008, вип. 3(19), с. 214–220

В умовах формування ринкових відносин набуває все більшого значення проблема подальшого застосування додаткових правових заходів впливу до порушників трудової дисципліни. У зв'язку з цим розглядаються види додаткових заходів впливу, перспективи їх існування, звертається увага на дисциплінарні стягнення.

Проголошення України демократичною, правовою та соціальною державою, найвищою цінністю якої є людина, зумовлює необхідність у критичному переосмисленні чинного трудового законодавства, його реформуванні і приведенні у відповідність з Конституцією України.

Зміст багатьох нормативних приписів у чинному Кодексі законів про працю України (КЗпП), а також деяких правових інститутів застарів і не в повному обсязі відображає потребу правового регулювання нових економічних відносин держави ринкового спрямування. У зв'язку з цим гостро постає проблема корінних змін трудового законодавства. Зокрема, потребує свого вдосконалення інститут юридичної відповідальності за трудовим правом, оскільки підготовка проекту нового Трудового кодексу України вимагає розробки концепції побудови Кодексу в цілому і кожного з його розділів, зокрема розділу, що регулює відповідальність сторін трудових відносин.

У роки незалежності України проблемами відповідальності в трудовому праві займалися такі вчені-правознавці, як В. С. Венедиктов, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокopenко, В. Г. Ротань, М. П. Стадник, Л. І. Суровсика, Н. М. Хуторян та ін.

Однак, незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблема юридичної відповідальності за трудовим правом не тільки не втратила своєї актуальності, а ще більше загострилася. На сьогодні залишається спірним питання щодо поняття юридичної відповідальності взагалі та дисциплінарної і матеріальної зокрема. Актуальним також є з'ясування підстави юридичної відповідальності за трудовим правом та кожною з її елементів. Потребують свого вирішення і питання щодо розширення заходів дисциплінарного стягнення, розмірів і порядку відшкодування сторонами трудового договору заподіяної шкоди, врегулювання строків позовної давності з питань матеріальної

відповідальності, а також проблема перспектив застосування додаткових заходів впливу до порушників трудової дисципліни.

Все це свідчить про актуальність та необхідність проведення подальших наукових досліджень з проблем юридичної відповідальності за трудовим правом, зокрема питань щодо потреби застосування додаткових правових заходів впливу.

У зв'язку з цим з'ясуємо особливості додаткових заходів впливу до порушників трудової дисципліни в умовах переходу до ринкових відносин і потреби подальшого їх застосування.

Зауважимо, що необхідною умовою належної організації трудового процесу та високої продуктивності праці є дотримання учасниками цього процесу певного розпорядку та координації діяльності. Закріплений у правових приписах порядок поведінки учасників трудового процесу визначає поняття трудової дисципліни як інституту права.

Трудова дисципліна являє собою багатогранне явище. Її можна розглядати як принцип трудового права; правовий інститут трудового права; елемент трудових правовідносин; фактичну поведінку учасників цих відносин. Як інститут трудового права категорія “трудова дисципліна” — це сукупність правових норм, які встановлюють обов'язки сторін трудового договору, режим їх виконання, внутрішній трудовий розпорядок, засоби заохочення та відповідальності, що складають механізм забезпечення виконання цих зобов'язань [14, 345].

Слід зазначити, що в юридичній літературі з питань трудового права поряд з поняттям “трудова дисципліна” вживається термін “дисципліна праці”. Одні автори (Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева) вживають їх як тотожні, інші вважають, що дисципліна праці є поняттям ширшим і включає в себе, окрім трудової, ще виробничу, технологічну, фінансову, службову та інші види дисципліни [15, 260].

З нашої точки зору, більш правильно здається позиція тих авторів, які розмежовують поняття “трудова дисципліна” і “дисципліна праці”. Дисципліна праці — це сукупність усіх дисциплін (виробничої, технологічної, фінансової та ін.), необхідних для належного забезпечення трудового процесу. Що ж до трудової дисципліни, то вона є складовою першого поняття, якщо розглядається як елемент трудових правовідносин або фактична поведінка учасників трудового процесу. Проте визначення змісту поняття трудової дисципліни як принципу чи інституту трудового права є

ширшим і не охоплюється поняттям дисципліни праці. При цьому трудова дисципліна як правовий інститут визначається наявністю трьох видів правових норм:

- 1) які здійснюють правову регламентацію прав і обов'язків учасників трудового процесу;
- 2) встановлюють стимулювання сумлінної праці;
- 3) регламентують відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків.

На етапі переходу до ринкових відносин одним із засобів забезпечення трудової дисципліни продовжують залишатися заходи юридичної відповідальності, що можуть застосовуватися до працівників, які не дотримуються встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку, тобто визначеного нормами трудового права порядку організації праці, що є предметом централізованого та локального правового регулювання.

Традиційно під юридичною відповідальністю розуміють правовий засіб забезпечення певної поведінки людей. Належність юридичної відповідальності до трудового права визначається характером правопорушення та суб'єктивним складом. Юридична відповідальність за трудовим правом полягає в обов'язку суб'єктів трудових правовідносин відповідати за недотримання трудової дисципліни. Переважно суб'єктом юридичної відповідальності за трудовим правом є працівник. Водночас законодавство про працю передбачає підстави і порядок вживання заходів юридичної відповідальності і до роботодавця. Тут виникнення терміна “трудова юридична відповідальність” пояснюється тим, що ця відповідальність настає у процесі реалізації трудових відносин і безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною і припиненням. Це відповідальність у процесі праці, відповідальність за діяльність, пов'язану зі здійсненням права на працю, відповідальність суб'єктів трудового права за свої дії та бездіяльність [4, 28]. Варто погодитися з думкою Л. І. Суровської, яка вважає, що термін “трудо-правова відповідальність” заслуговує на увагу, оскільки він ґрунтується на створенні ефективно функціонуючого механізму юридичної відповідальності, у тому числі трудової, який би не давав можливість порушувати правові приписи, тобто діяв позитивно і давав змогу виховувати у суб'єктів трудового права почуття відповідальності [10, 15].

У трудовому законодавстві передбачені два види юридичної відповідальності: дисциплінарна і матеріальна. Дисциплінарна відповідаль-

ність — це вид юридичної відповідальності, яка полягає в обов'язку працівника відповідати перед роботодавцем за дисциплінарний проступок і зазнавати дисциплінарних санкцій, передбачених законодавством про працю. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві містить: 1) дисциплінарні стягнення; 2) заходи дисциплінарного впливу. Цей вид відповідальності має своїм спрямуванням забезпечити дотримання внутрішнього трудового розпорядку і є однією з правових форм примусу, що застосовується до несумлінних працівників за порушення трудового розпорядку та інших обов'язків [8, 403].

Правовою підставою застосування дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є трудове правопорушення (в юридичній літературі його традиційно називають дисциплінарним проступком), тобто винне, протиправне невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків, передбачених законодавством про працю, колективним і трудовим договорами, що призводить до порушення внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві [14, 361].

На підставі аналізу законодавства дисциплінарну відповідальність умовно можна поділити на два види: загальну і спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП [5, 147]. Вона є універсальною за характером і може застосовуватися до всіх працівників, які працюють за трудовим договором незалежно від виду здійснюваної ними діяльності.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена спеціальним законодавством: законами, що визначають особливості правового статусу окремих категорій працівників (наприклад, “Про державних службовців”, “Про статус суддів” та ін.), або підзаконними нормативно-правовими актами (статутами і положеннями про дисципліну).

Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної ширшим змістом трудового правопорушення і суворішими заходами дисциплінарного стягнення та впливу. Наприклад, до державних службовців можуть вживатися заходи загальної дисциплінарної відповідальності, передбачені у ст.147 КЗпП України. До них також можуть вживатися такі заходи дисциплінарного впливу, як попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду. Останні можуть застосовуватися до державного службовця одночасно із заходами дисциплінарного впливу. До суддів застосовуються такі дисциплінарні стягнення: дога-

на, пониження кваліфікаційного класу. Водночас законодавством передбачено спеціальні правила щодо порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, а тому положення КЗпП України в цій частині на них не поширюються. Суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з підстав, передбачених Законом України “Про статус суддів”. Сам же порядок притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності передбачено Законом України “Про судоустрій України” [1].

КЗпП України визначає два види дисциплінарних стягнень загального характеру: 1) догана; 2) звільнення (ст.147). Цей перелік є вичерпним. При цьому у чинному законодавстві про працю немає обмежень щодо підстав і періодичності застосування догани як дисциплінарного стягнення. Проте звільнення працівника як вид дисциплінарного стягнення та підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може застосовуватися лише у випадках, прямо передбачених КЗпП України.

У сучасній юридичній літературі звертається увага на те, що законодавче обмеження загальної дисциплінарної відповідальності лише двома дисциплінарними стягненнями є недоліком законодавства про працю. Цю думку відстоюють П. Д. Пилипенко, Н. М. Хуторян та ін. [16, 107]. Пояснюється це тим, що незначна кількість дисциплінарних стягнень не завжди дає змогу роботодавцю правильно обрати одне з дисциплінарних стягнень. Ми підтримуємо зазначену точку зору і вважаємо, що в новому Трудовому кодексі України доцільно визначити різноманітність видів дисциплінарних стягнень. Це б дало можливість справедливо обрати відповідне стягнення, яке б відповідало ступеню тяжкості трудового правопорушення, мірі вини, особі правопорушника.

На думку В. С. Венедиктова, нині слід більшу увагу приділити негативним санкціям, які мають матеріальний економічний характер [3, 23]. Маються на увазі штрафні санкції. Інші автори, зокрема Л. А. Сироватська, не погоджуються із введенням штрафу як заходу дисциплінарного стягнення [12, 125]. Проте відсутність прямої вказівки у КЗпП України на такий захід як штраф ще не свідчить про те, що він не існує у трудових правовідносинах. Як відомо, на підприємствах недержавної форми власності часто застосовуються штрафи як дисциплінарні стягнення. Крім того, і в правовій літературі пропонувалося встановити у законодавстві про працю штраф як засіб дис-

циплінарного стягнення. Однак це питання до цього часу залишається дискусійним. На нашу думку, в сучасних умовах, особливо в умовах економічної кризи, затримки з виплатою заробітної плати, штрафні санкції у трудовому праві встановлювати недоцільно.

Нагадаємо, що в інший час перелік дисциплінарних стягнень, передбачених КЗпП, був ширшим. Вважаємо, що пропозиції вчених-юристів, народних депутатів щодо розширення переліку дисциплінарних стягнень заслуговують на увагу. Зокрема, у проекті Трудового кодексу України, який був поданий народним депутатом України В. І. Коновалюком, було запропоновано розширити перелік дисциплінарних стягнень і передбачити: 1) позбавлення преміальних виплат; 2) зауваження; 3) догану; 4) звільнення. З нашої точки зору, доцільно було б включити в цей перелік і сувору догану.

При цьому доречно зауважити, що право вибору конкретного виду дисциплінарного стягнення належить роботодавцю. При обранні виду стягнення він має враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і попередню роботу працівника. Підкреслимо, що застосування дисциплінарного стягнення є правом, а не обов'язком роботодавця. Він може обмежитися розмовою або усним зауваженням щодо працівника. Проте, застосовуючи такий вид дисциплінарного стягнення, як звільнення, необхідно враховувати, що воно допускається лише у випадках, прямо передбачених КЗпП України (ст. 40).

Стосовно дисциплінарної відповідальності розрізняють дві групи санкцій: 1) заходи стягнення; 2) заходи впливу. Чинне законодавство сьогодні передбачає два види дисциплінарних стягнень (про що йшлося раніше) і понад двадцять інших правових заходів впливу до порушників трудової дисципліни. Це поставило перед правовою наукою питання щодо природи правових заходів впливу, порядку їх застосування, можливості поєднання з дисциплінарними стягненнями. Ці заходи дисциплінарного впливу передбачені великою кількістю нормативних актів колишнього СРСР, які продовжують діяти в Україні відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР" [2].

До заходів дисциплінарного впливу належать такі: позбавлення премій, передбачених системою оплати праці; позбавлення винагороди за результатами роботи за рік; перенесення черг на отримання житла; зміна часу отримання щорічної від-

пустки; пониження кваліфікаційних розрядів за порушення технологічної дисципліни; невиплата доплат і надбавок за випуск бракованої продукції; скорочення відпустки на кількість днів прогулу; зниження розміру винагороди за вислугу років та ін. [13, 123].

Як бачимо, це досить суттєві заходи впливу. Їх особливість полягає в тому, що вони передбачають санкції, які роботодавець повинен застосувати до порушника трудової дисципліни. Водночас до цього часу в правовій літературі і на законодавчому рівні чітко не визначена юридична природа цих заходів і чи є вона відповідальністю взагалі. Так, Н. В. Плюхін вважає, що застосування вказаних заходів впливу не є відповідальністю [7, 37]. Протилежної точки зору дотримується П. Р. Стависький, який вважає, що це є відповідальністю, оскільки їй притаманні такі специфічні риси, які дають можливість виокремити її у самостійний вид, поряд з дисциплінарною матеріальною відповідальністю [11, 69]. Згодом він пропонує вважати заходи впливу дисциплінарними стягненнями [6, 9].

З нашого погляду, всі зазначені вище заходи дисциплінарного впливу не є стягненнями. При звільненні працівника, наприклад, за п. 3 ст. 40 КЗпП України, вони не враховуються. Окрім цього, другою їх особливістю є те, що вони можуть застосовуватись як окремо, так і поєднуватись один з одним, а також з дисциплінарним стягненням. Тому за п. 3 ст. 40 КЗпП України не можна звільнити працівника, який систематично порушував трудову дисципліну і за це його позбавляли премій, винагород за результатами роботи, однак жодного разу на нього не було накладено дисциплінарного стягнення. У зв'язку з цим незрозумілим стає положення про те, що "за кожне порушення трудової дисципліни може бути накладене тільки одне дисциплінарне стягнення", яке не зараховується до додаткових заходів дисциплінарного впливу.

Все наведене свідчить про те, що необхідна суттєва реформа дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, яка б передбачила ефективні заходи стягнення і чіткий порядок їх застосування.

Враховуючи те, що заходи дисциплінарного впливу доповнюють встановлений ст. 147 КЗпП України перелік дисциплінарних стягнень, варто погодитися з думкою Л. А. Сироватської, що їх можна вважати додатковими, а саму відповідальність, що полягає у застосуванні цих заходів, — додатковою, оскільки ніякого особливого правопорушення, яке лежить в основі застосування цих заходів впливу, немає. Адже це той самий

дисциплінарний проступок чи майнове правопорушення. А оскільки заходи дисциплінарного впливу за своїм призначенням носять каральний характер, то правильніше вважати цю відповідальність як додаткову дисциплінарну [12, 140].

Різні думки у правовій літературі висловлювались і щодо такого заходу дисциплінарного впливу, як депреміювання. Одні автори вважають цей захід видом матеріальної відповідальності, формою обліку трудового внеску працівника [9], інші — дисциплінарною санкцією, оскільки цей захід носить каральний характер і не спрямований на відшкодування заподіяної шкоди [12, 152]. Однак практика свідчить про те, що позбавлення премій часто ототожнюється з недосягненням показників чи умов преміювання. Коли ж працівник не виконує встановлених умов преміювання, то і не можна говорити про позбавлення премії, тому що права на неї він не набув. Водночас, якщо він виконав умови преміювання і при цьому вчинив дисциплінарний проступок, то тоді працівник справді депреміюється.

Аналізуючи заходи дисциплінарних стягнень і впливу, слід зупинитися на питанні щодо критеріїв визначення порядку, в якому можуть встановлюватися різні заходи впливу за порушення трудової дисципліни. Мається на увазі централізований чи локальний рівень. І до цієї проблеми є різні підходи в юридичній літературі. Одні автори (А. В. Пятаков та ін.) вважають, що додаткові заходи впливу можуть встановлюватися як на централізованому, так і на локальному рівні [9, 221]. Л. А. Сироватська обстоює думку, згідно з якою такі заходи не бажано встановлювати на локальному рівні [12, 160]. З цією позицією ми погоджуємось, оскільки встановлення заходів впливу на локальному рівні не відповідає конституційній нормі, яка дозволяє застосування відповідальності до правопорушника лише на централізованому рівні. Це впливає із п. 2 ст. 58 Конституції України, в якій передбачено, що ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення.

Однак на практиці, про що свідчать відповідні матеріали, йдуть саме шляхом встановлення додаткових заходів впливу на локальному рівні. Наприклад, на Львівській кондитерській фірмі “Світоч” з метою підвищення трудової, технологічної, виробничої дисципліни розроблена і діє система зниження премій за недоліки та недогляди в роботі, яка регулюється додатком № 20 до Положення про внутрішній господарсько-договірний розрахунок (таблиця).

Як свідчить практика, на сьогодні зазначені заходи, що вживаються на фірмі “Світоч”, є найдієвішими.

Зазначимо, що деякі автори пропонують взагалі скасувати додаткові заходи дисциплінарного впливу. Так, В. С. Венедиктов стверджує, що іноді ці заходи застосовуються не за порушення трудових обов’язків (за появу в громадському місці у нетверезому стані, за побутове хуліганство та ін.). На його думку, загальне обмеження трудових обов’язків має діяти лише на території підприємства, установи, організації та стосуватися також тих працівників, які здійснюють трудові функції поза місцем роботи або за межами підприємства. І тому всі вчинки, які виходять за ці межі, слід розцінювати як правопорушення інших галузей права, що має виключати застосування специфічних для трудового законодавства заходів впливу [3, 24]. На нашу думку, варто погодитись із пропозицією цього вченого-правознавця. Більше того, з нашої точки зору, потреба в додаткових заходах впливу може зникнути взагалі, якщо новий Трудовий кодекс України передбачить значно ширший перелік заходів дисциплінарних стягнень, ніж той, який зараз є у ст. 147 КЗпП України.

Слід нагадати, що у трудовому праві, крім заходів дисциплінарного впливу, існують заходи громадського впливу. Так, ст. 152 КЗпП України передбачає право роботодавця не застосовувати до працівника заходи дисциплінарної відповідальності, а передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. Якщо до працівника були застосовані засоби громадського впливу, роботодавець не має права накласти дисциплінарне стягнення. Громадські стягнення враховуються поряд з дисциплінарними при звільненні з підстав, зазначених у п. 3 ст. 40 КЗпП, за умови додержання строків, передбачених ст. 148 КЗпП. Водночас положення ст. 152 КЗпП не відповідає сучасним умовам ринкового господарства. Поява підприємств різних організаційно-правових форм і форм власності призвела до зменшення ролі трудового колективу у вирішенні питання притягнення до відповідальності працівника за порушення трудової дисципліни [14, 362].

Таким чином, нині є необхідність у більшій кількості дисциплінарних стягнень на централізованому рівні. Водночас залишається й надалі невизначеним коло правопорушників трудової дисциплінарної відповідальності. Потребує свого вдосконалення і система санкцій, що застосовується до порушників трудової дисципліни.

Перелік порушень	Розмір санкцій, визначених до величини неоподаткованого мінімуму
1.1. Запізнення на роботу та передчасний вихід з роботи	1–2
1.2. Повторне запізнення та передчасний вихід з роботи впродовж місяця	2–4
1.3. Прогул	2–5
1.4. Дрібна крадіжка	1–5
1.5. Незабезпечення збереження колективної власності: <ul style="list-style-type: none"> • керівники структурних підрозділів • майстри • контролери КПП цехів • контролери відомчої охорони 	1–2 2–3 2–3 2–3
1.6. Поява на роботі у нетверезому стані	1–3
1.7. Безпідставна відмова від виконання завдань керівника: <ul style="list-style-type: none"> • 1 раз • 2 рази 	2,0 4,0
1.8. Забракована продукція внутрішніми органами контролю	1–4
1.9. Порушення санітарних норм	1–2
1.10. Порушення технологічного, рецептурного режиму	2–5
1.11. Неякісне та несвоєчасне виконання посадових обов'язків, заходів, наказів, рішень оперативних нарад правління, розпоряджень: <ul style="list-style-type: none"> • 1 день • 2 дні • 3 дні • більше 3-х днів 	1,0 2,0 3,0 100 % ФОП
1.12. Несвоєчасне проведення атестації працівників: <ul style="list-style-type: none"> • 1 раз • 2 рази • більше 2-х разів 	0,5 1,0 3,0
1.13. Порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки	1–3
1.14. Порушення правил зберігання матеріальних цінностей	1–3
1.15. Приписи і перекручення звітності, неправильне оформлення документів і несвоєчасне їх подання	1–5
1.16. Пошкодження тари при вантажних роботах вантажниками	0,1 за кожне місце
1.17. Незабезпечення фірми матеріальними ресурсами відносно планового обсягу забезпечення: <ul style="list-style-type: none"> • 1–5% • 5–10% • 10–20% • понад 20% 	1,0 2,0 5,0 10,0
1.18. Зрив вивезення продукції транспортною службою (1 т)	0,1
1.19. Зрив завезення продукції (ресурсів)	0,1
1.20. Непогоджені у встановленому порядку витрати сировини понад ліміт (1 т)	1,0
1.21. Несвоєчасне подання документів у банк для оплати	1,0 за кожен день затримки
1.22. Неправильне оформлення розпорядження на відпуск продукції: <ul style="list-style-type: none"> • 1 випадок 	1,0
1.23. Відсутність контролю за отриманням товару за попередньою оплатою надходження товарів за угодою	1–5
1.24. Відсутність контролю за надходження товарів, за які перераховано валюту	1–5
1.25. Несвоєчасне погашення дебіторської заборгованості: <ul style="list-style-type: none"> • за кожен день 	1
1.26. Інші порушення трудової, виробничої і технологічної дисципліни	1–3

Водночас не слід забувати, що основа зміцнення трудової дисципліни полягає в дещо іншому. На нашу думку, трудова дисципліна може бути забезпечена насамперед створенням організаційних та економічних умов для нормальної вископродуктивної роботи, а основними факторами її зміцнення є покращання умов праці, чітка регламентація трудових прав та обов'язків, гнучке та вміле застосування заохочень. Тільки комплексний підхід може забезпечити створення якісно нової дисципліни праці.

Висновки і пропозиції авторів статті можуть бути використані у правотворчості, а саме при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України, при розробленні інших законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів України, призначених регулювати трудові відносини.



Література

1. Закон України "Про судоустрій України" від 7 лютого 2002 р. // Офіц. вісник України. — 2002. — № 10. — Ст. 441.
2. Постанова Верховної Ради України "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР" від 12 вересня 1991 р. // ВВР України. — 1991. — № 46. — Ст. 621.
3. Венедиктов В. Юридична відповідальність у науці і практиці трудового права // Рад. право. — 1991. — № 12. — С. 22–24.
4. Венедиктов В. С. Проблеми відповідальності в трудовому праві: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — К., 1999. — 45 с.
5. Кодекс законів про працю України: Офіц. текст (зі змін і допов.). — К.: Юрінком Інтер, 2002.
6. Мацюк А. Р. Дисципліна праці в умовах розвинутого соціалізму. — К.: Знання, 1977. — 32 с.
7. Плюхин Н. В. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. — М.: Юрид. лит., 1978. — 72 с.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., переробл. і допов. — Х.: Консум, 2002. — 528 с.
9. Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые проблемы. — М.: Юрид. лит., 1979. — 266 с.
10. Суровська Л. І. Удосконалення юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2000. — 19 с.
11. Ставиский П. Р. Дополнительные меры воздействия в трудовом праве // Сов. государство и право. — 1985. — № 5. — С. 68–72.
12. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. — М.: Юрид. лит., 1990. — 176 с.
13. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П. Д. Пилипенка. — Л.: Вільна Україна, 1996. — 159 с.
14. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенка, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Вид. дім "Ін Юре", 2003. — 536 с.
15. Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. — М.: Юрид. лит., 1997. — 340 с.
16. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / За ред. Н. М. Хуторян. — К.: Ін Юре, 1999. — 215 с.

Проведене дослідження свідчить про необхідність суттєвої реформи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, яка б передбачила ефективні заходи стягнення і чіткий порядок їх застосування. Доцільно визначити на централізованому рівні різноманітність видів дисциплінарних стягнень. Водночас штрафні санкції у трудовому праві встановлювати недоцільно. Потребує законодавчого вирішення юридична природа заходів дисциплінарного впливу, які доповнюють перелік дисциплінарних стягнень.

Проведенное исследование свидетельствует о необходимости существования реформы дисциплинарной ответственности в трудовом праве, которая бы предусматривала эффективные меры взысканий, четкий порядок их применения. Целесообразно определить на центральном уровне разнообразие видов дисциплинарных взысканий. В то же время штрафные санкции в трудовом праве устанавливать нецелесообразно. Требуется законодательного разрешения юридическая природа мер дисциплинарного влияния, которые дополняют перечень дисциплинарных взысканий.

The research carried out testifies to the need for a dramatic reform of disciplinary responsibility in labour law that would envisage effective measures of punishment and a clear-cut procedure of the application. It is expedient to specify a variety of the kinds of disciplinary actions on the central level. At the same time it is inexpedient to establish penalties in labour law. The legal nature of the measures of disciplinary effect, that supplement the list of disciplinary actions, requires a legislative solution.

Надійшла 3 липня 2008 р.