

Список використаних джерел

1. Шаповалова К. Р. Інститут блокчейну як механізм вдосконалення регулювання правовідносин у сфері трудового права та права соціального забезпечення / К. Р. Шаповалова. – Одеса, 2018. – 34 с.
2. Тищенко О. В. Стратегія боротьби з бідністю як складова соціальної безпеки держави / О. В. Тищенко // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези Всеукраїнської наук. конф. (Київ, 20 жовтня 2017 р.) – К.: КНУІТШ – 2017. – С. 37-40.
3. Христова Г. Питання заборони та дискримінації: методичні рекомендації для юристів / Г. Христова. – К., 2015. – 112 с.
Науковий керівник: к.ю.н., доцент Бориченко К. В.

Горбова Ірина Сергіївна

студентка 3-го курсу соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Інститут трудової дисципліни є одним із основних в трудовому праві. В чинному законодавстві закріплені норми щодо трудової дисципліни та її порушення. Такі норми передбачені законодавством, статутами, положеннями про дисципліну. Основоположні норми трудової дисципліни викладені ст. 139–152 КЗпП України. Відповідно до ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані додержувати трудової і технологічної дисципліни [1]. Підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок.

Згідно зі ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з заходів стягнення [1]. В постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 року вказано таке поняття як «проступок», що і є підставою притягнення працівника до

дисциплінарної відповідальності. Водночас законодавець не надає визначення поняттю «дисциплінарний проступок» в чинному законодавстві.

У проєкті Трудового кодексу України норми щодо трудової дисципліни, закріплено у Книзі восьмій «Відповідальність сторін трудових відносин», яка складається з 2 глав. Норми щодо дисциплінарної відповідальності містяться в главі 1 «Відповідальність працівників», а саме §1 «Дисциплінарна відповідальність», який складається з 5 статей.

Розуміючи важливість закріплення поняття «дисциплінарний проступок», розробник законопроєкту усунув цю прогалину в проєкті Трудового кодексу України. В частині другій ст. 348 закріплено, що 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 [2].

Розробкою питань трудової дисципліни займаються такі науковці: Г.І. Чанишева, І.В. Лагутіна, О.А. Трюхан, О.С. Щукін та інші викладачі. Вони схиляються до думки, що дисциплінарний проступок є протиправним порушенням трудових обов'язків працівника, за скоєння якого можуть бути застосовані заходи дисциплінарного або громадського впливу [3].

Відповідно до частини другої ст. 149 КЗпП України за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Також встановлено максимальний термін накладення стягнення на працівника за скоєння протиправного діяння – не пізніше одного місяця з дня його виявлення і не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Ці норми залишилися не змінними і в проєкті Трудового кодексу України (ст. 351). В частині другій статті 350 проєкту Трудового кодексу України закріплюються підстави та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, чого не має в КЗпП України.

Встановлення факту скоєння дисциплінарного проступку можливе на основі протоколу, доповідної записки або ж письмового пояснення винної особи.

Підсумовуючи вище викладене, можна виділити такі ознаки дисциплінарного проступку:

- протиправна дія або бездіяльність, що призводить до порушення трудової дисципліни;
- винна особа обов'язково є суб'єктом трудових правовідносин;
- настання шкідливих наслідків для роботодавця та/або трудового колективу;
- причинно-наслідковий зв'язок між діянням або бездіяльністю та шкідливих наслідків;
- настання дисциплінарної відповідальності – стягнення відповідно до законодавства.

Об'єктом дисциплінарного проступку можна визначити внутрішній трудовий розпорядок – чітко установлений перелік, правил встановлених законодавством, статутами, положеннями, котрих зобов'язані дотримуватися суб'єкти трудових правовідносин.

До елементів об'єктивної сторони дисциплінарного проступку можна віднести: протиправність дії або бездіяльності, наявність шкідливих наслідків, причинно-наслідковий зв'язок між діянням та наслідками, час та місце скоєння діяння.

Дисциплінарний проступок визнається протиправним, коли вчинене діяння пов'язане з не виконанням трудових обов'язків покладених на працівника.

Таким чином, перевагою проекту Трудового кодексу України є закріплення поняття «дисциплінарний проступок», що відповідає його основним ознакам.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України: законопроект №1658 від 24.07.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
3. Чанишева Г.І., Краснов Є.В., Лагутіна І.В. та ін. Трудове право України навч.-метод. посібник / Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2013. – 402 с.

Науковий керівник: д.ю.н., професор Чанишева Г. І.