

УДК 349.2

ЛАВРЕНКО Б.В.

ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ ЯК ФАКТИЧНОЇ ПІДСТАВИ СПЕЦІАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Стаття присвячена характеристиці ознак дисциплінарного проступку спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності, виділено необхідні та похідні ознаки дисциплінарного проступку як фактичної підстави спеціальної дисциплінарної відповідальності. Особливу увагу приділено особливостям складу дисциплінарного проступку спеціальної дисциплінарної відповідальності, де обґрунтовано особливості як самих суб'єктів, так і об'єктів посягань та об'єктивної сторони дисциплінарного проступку.

Ключові слова: дисциплінарний проступок, спеціальний суб'єкт, загальний об'єкт дисциплінарного проступку, безпосередній об'єкт дисциплінарного проступку, спеціальна дисциплінарна відповідальність, дисциплінарна відповідальність.

Стаття посвящена характеристике признаков дисциплинарного проступка специальных субъектов дисциплинарной ответственности, выделены необходимые и производные признаки дисциплинарного проступка как фактического основания специальной дисциплинарной ответственности. Особое внимание уделено особенностям состава дисциплинарного проступка специальной дисциплинарной ответственности, где обоснованы особенности как самих субъектов, так и объектов посягательств и объективной стороны дисциплинарного проступка.

Ключевые слова: дисциплинарный проступок, специальный субъект, общий объект дисциплинарного проступка, непосредственный объект дисциплинарного проступка, специальная дисциплинарная ответственность, дисциплинарная ответственность.

The article is devoted to the characterization of the features of disciplinary offense of special subjects of disciplinary responsibility, the author identifies the necessary and derivative features of a disciplinary offense as the actual basis of special disciplinary liability. Particular attention is paid to the peculiarities of the disciplinary offense of special disciplinary liability, where the peculiarities of both the subjects themselves and objects of encroachment and the objective side of the disciplinary offense have been substantiated.

Key words: disciplinary offense, special subject, general object of disciplinary offense, direct object of disciplinary offense, special disciplinary liability, disciplinary responsibility.

Вступ. Традиційно в трудовому праві підставою дисциплінарної відповідальності визнається дисциплінарний проступок [1, с. 529]. Дисциплінарний проступок як правове явище загалом не характеризується в законодавстві, однак, будучи правопорушенням, саме він як фактична підстава дисциплінарної відповідності працівника потребує детального аналізу. Разом із тим, враховуючи поділ дисциплінарної відповідальності на загальну та спеціальну, практичний інтерес викликає виявлення особливостей дисциплінарного проступку як фактичної підстави спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Науково-теоретичним підґрунтям статті стали праці вітчизняних науковців, таких як: Ваганова І.М., Іванова Г.С., Іншин М.І., Прилипка С.М., Костюченко О.Є., Прогонюк Л.Ю., Прощевський О.І., Серeda В. В., Хуторян Н.М., Щербина В.І., Ярошенко О.М та ін.

Постановка завдання. Мета – визначення особливостей у складі дисциплінарного проступку спеціальної дисциплінарної відповідальності.

© ЛАВРЕНКО Б.В. – аспірант (Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України)

Результати дослідження. «Чинне трудове законодавство не містить систематизованого переліку дисциплінарних проступків» [2, с. 20]. Проте стосовно спеціальних суб'єктів законодавство окреслює види правопорушень або підстави дисциплінарної відповідальності, наприклад, ст. 43 Закону України «Про прокуратуру», ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус судів». А це свідчить про підвищення уваги законодавця до дисципліни праці до окремих категорій працівників [3; 4]. Загалом для дисциплінарних проступків характерна відсутність закріплення в нормативних актах конкретних складів і прив'язки їх до відповідних санкцій [5, с. 61]. Однак і в цьому аспекті спеціальна дисциплінарна відповідальність має свої відмінності, зокрема ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус судів» визначає ті види дисциплінарних проступків за які суддя може бути звільнений із роботи [4]. А отже, стосовно дисциплінарних проступків та видів дисциплінарних стягнень спеціальна дисциплінарна відповідальність характеризується деталізацією та законодавчим закріпленням.

Викладене також свідчить, що в дисциплінарній відповідальності чітко проявляється дія принципу «єдності та диференціації правового регулювання», що природно поділяє її на загальну та спеціальну залежно від умов праці, специфіки роботи працівника та організаційних умов виконання працівником роботи обумовленої трудовим договором. При цьому незалежно від названої специфіки порушення трудової дисципліни дає підставу роботодавцю застосувати до спеціального суб'єкта розширений перелік дисциплінарних стягнень. І тут принциповим є питання, чи кожне порушення тягне негативні наслідки. Відповідь на це питання криється в самому визначенні дисциплінарного проступку, де наукові позиції умовно можна поділити на два підходи. Перший підхід зосереджено на мінімально необхідних ознаках такого дисциплінарного проступку, другий підхід розширює це поняття за допомогою другорядних (похідних) ознак дисциплінарного проступку.

Це в підсумку дає нам підставу стверджувати, що: 1) необхідними ознаками дисциплінарного проступку є: вина; протиправність; дії чи бездіяльність, реалізовані як невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником; 2) похідні ознаки дисциплінарного проступку деталізують трудові обов'язки працівника через: конкретизацію актів регламентації цих обов'язків у законодавстві, колективному та трудовому договорах, правилах внутрішнього трудового розпорядку тощо; кваліфікацію дій працівника – перевищення повноважень; визначення правового становища працівника – робітник, службовець тощо.

Отже, охарактеризуємо названі ознаки дисциплінарного проступку.

Вина. Н.М. Хуторян вірно зазначає, що «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» [6, с. 54]. Тобто усвідомлення своєї поведінки працівником та його ставлення до результату такої поведінки характеризує вину працівника та її ступінь. І як вірно доводить Г.С. Іванова, від поєднання інтелектуального та вольового моментів залежать дві форми вини порушника дисципліни, які мають свої різновиди: умисел (прямий і непрямий) та необережність (легковажність і самовпевненість) [7, с. 33]. А отже, умисел та необережність у рівній мірі виступають формами вини працівника в дисциплінарному проступку. Щодо необережності слід зазначити, що ця форма вини дисциплінарного правопорушення має два види, до яких належать самовпевненість та недбалість.

Перша – самовпевненість (легковажність) – за твердженнями К.М. Гусова та Ю.М. Полетаєва, проявляється в тому, що особа передбачає суспільно шкідливі наслідки своєї поведінки, але без достатніх на то підстав самовпевнено (легковажно) розраховує їх попередити. Друга – недбалість, коли особа не передбачить суспільно шкідливих наслідків своєї поведінки, хоча при необхідній уважності та передбачливості повинна була і могла їх передбачити. Недбалість вказує в першу чергу на безвідповідальне та зневажливе ставлення особи до виконання покладених на неї обов'язків, до інтересів суспільства та іншої особи (осіб) [8, с. 20].

Таким чином, вина як ознака дисциплінарного проступку має дві форми: (а) умисел та (б) необережність яка поділяється на самовпевненість та недбалість. І відповідно, для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (загальної та спеціальної) роботодавець має довести, що працівник свідомо допустив чи бажав настання наслідків від своєї поведінки, при цьому передбачення несприятливих наслідків своєї поведінки, яких працівник сподівався уникнути, не виключає його вини.

Протиправність. Досліджуючи дисципліну праці, А.А. Абрамова свого часу писала, що протиправним слід розглядати порушення будь-яких трудових обов'язків, визначених трудовим

договором, актами, що регулюють процес спільної праці, та іншими нормами трудового права [9, с. 55]. Тобто порушення визначених угодою сторін та нормами трудового права трудові обов'язки працівника є протиправним. При цьому науковці вірно відмічають, що не кожне діяння – дія або бездіяльність – є правопорушенням, а лише те, які вчинено всупереч правовим приписам, порушує закон. Конкретним вираженням протиправності діяння можуть бути або порушення заборон, прямо встановлених в законі або в будь-якому нормативному правовому акті, або невиконання зобов'язань, покладених на суб'єктів права законом або укладеним на його основі договором [8, с. 15]. Таке розуміння протиправності в повній мірі відповідає приписам ст. 139 Кодексу законів про працю України, де закріплено, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Отже, порушення будь-якого з обов'язків покладених на працівника законом є протиправним. Разом із тим у трудовому праві протиправними необхідно розуміти й порушення локальних нормативних актів та самого трудового договору. У цьому аспекті саме трудовий договір як добровільна угода сторін актуалізує необхідність його письмового оформлення. Враховуючи необхідність доведення факту протиправності поведінки працівника, ця ознака має прямий зв'язок із трудовими обов'язками останнього, які конкретизуються в трудовому договорі. Стосовно спеціальної дисциплінарної відповідальності необхідно зазначити, що протиправною є поведінка, яка також суперечить статуту або положенню про дисципліну, спеціальному нормативно-правовому акту.

Дії чи бездіяльність, реалізовані через невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків працівником, виступають наступною необхідною ознакою дисциплінарного проступку. Поведінка працівника як ознака свідомої вольової діяльності людини може виражатися як у діях, так і в бездіяльності. Якщо характеризувати дії, то це активна поведінка працівника, що суперечить угоді сторін про виконання роботи за трудовим договором. Така поведінка кваліфікується як неналежне виконання трудових обов'язків, і, на наше переконання, неналежне виконання має такі форми: а) неповне (часткове) виконання трудового обов'язку; б) виконання трудового обов'язку в спосіб, який суперечить домовленості сторін або технічним або процесуальним нормам; в) несвочасне виконання трудового обов'язку.

Стосовно бездіяльності як прояву невиконання трудових обов'язків працівником необхідно зазначити, що, по-перше, працівник повинен знати про необхідність вчинення певних дій; по-друге, відмова від виконання трудового обов'язку має бути усвідомленою та реальною. Щодо реальності відмови від виконання трудового обов'язку, то ми вважаємо, що кваліфікувати поведінку працівника як бездіяльність можливо лише в тому випадку, коли він не вчинив необхідних дій у межах проміжку часу, потрібного для виконання обов'язку, а не в межах астрономічного часу, потрібного для виконання обов'язку. Тобто обов'язок відповіді на звернення громадянина державним службовцем може бути реалізовано в будь-який період робочого часу в межах строків, визначених законом для відповіді.

Також необхідно відмітити, що бездіяльність працівника та невиконання ним своїх трудових обов'язків може бути правомірним. Така правомірна відмова унеможливиє настання дисциплінарної відповідальності та не може бути підставою кваліфікації поведінки працівника як дисциплінарний проступок. Прикладом такої правомірної відмови може бути недотримання роботодавцем правил з охорони праці, що загрожує життю та здоров'я працівника, або видання роботодавцем завідомо незаконного наказу чи розпорядження, особливо це стосується працівників на мілітаризований чи державній службі, де працівники нижчих рангів або звань підпорядковані працівникам вищих рангів, звань.

Таким чином, юридично значимим для кваліфікації поведінки працівника як дисциплінарний проступок є встановлення та доведення факту невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків, і саме «трудова обов'язки» зумовлюють намагання науковців розширити розуміння дисциплінарного проступку за рахунок похідних ознак. Як ми вже відмітили вище, до таких ознак належить конкретизація актів регламентації трудових обов'язків у законодавстві, колективному та трудовому договорах, правилах внутрішнього трудового розпорядку, тощо. Така конкретизація стосовно спеціальної дисциплінарної відповідальності має важливе значення, бо за законодавством до окремих категорій працівників застосовуються положення, закріплені статутами та положеннями про дисципліну, які за своєю природою є нормативними актами, що регламентують трудові (службово-трудова) обов'язки працівників та службовців.

Щодо «перевищення повноважень», то ця похідна ознака може бути застосована для кваліфікації поведінки працівника, наділеного владними повноваженнями в силу займаного службового становища. Наприклад, це працівники на виборних посадах чи державні службовці органів законодавчої, виконавчої та судової влади. У таких випадках правове становище цих осіб – наступна похідна ознака дисциплінарного проступку, свідчить про змішану природу трудового обов'язку, який (а) реалізується в межах єдиних складних тривалих трудових правовідносин та (б) здійснюється від імені народу України. А отже, виконання завдань та функцій держави тим чи іншим працівником (службовцем) обумовлює необхідність деталізації його трудової функції з метою визначення кола трудових прав та обов'язків за посадою невиконання, або неналежне виконання яких може бути фактичною підставою притягнення такого працівника до спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Однак для застосування дисциплінарного стягнення до працівника наявності в його поведінці ознак дисциплінарного проступку недостатньо. Дисциплінарне стягнення може бути покладено на працівника виключно в разі доведення складу дисциплінарного проступку. Склад дисциплінарного проступку, як і будь-якого іншого правопорушення, складають: суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона. При цьому доведення складу дисциплінарного проступку базується на підтвердженні доказів, які роблять можливим вважати працівника таким, що допустив (скоїв) винні, протиправні дії чи бездіяльність, реалізовані через невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, визначених законодавством та трудовим договором.

З'ясуємо особливості складу дисциплінарного проступку спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Так, суб'єктом дисциплінарного проступку завжди буде працівник. Як справедливо зазначає О.І. Процевський, накладення дисциплінарного стягнення можливо тільки на працівника-правопорушника, який перебуває в трудових правовідносинах [10, с. 17]. Для спеціальної дисциплінарної відповідальності характерно те, що її суб'єктом є особа, що перебуває в трудових правовідносинах із роботодавцем, діяльність якого має законодавством визначену специфіку, що зумовлює особливості забезпечення дисципліни праці такої категорії працівників у самостійних нормативно-правових актах.

Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку характеризується психічним ставленням працівника до своєї поведінки, а саме до своїх неправомірних дій чи бездіяльності. Як вірно зазначає Г.С. Іванова, «суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку виражається в психічному ставленні порушника трудової дисципліни до своєї протиправної поведінки. Для визнання протиправної поведінки працівника правопорушенням роботодавець повинен встановити наявність його вини, яка класично поділяється на умисел або необережність» [7, с. 33]. Погоджуючись із наведеним, додамо лише те, що суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку, як і будь-яке інше правопорушення, має такі елементи: вина, мотив, ціль.

Об'єкт дисциплінарного проступку. Об'єкт – це те, на що посягав працівник своєю поведінкою, і відповідно, відсутність конкретного посягання на об'єкт робить неможливим застосування до працівника дисциплінарної відповідальності. Досліджуючи свого часу проблеми дисципліни праці, В.М. Смирнов писав, що загальні об'єкти складаються в процесі виробництва, передусім та їх частина, що регулюється нормами трудового законодавства й суміжних правових галузей. Безпосередні об'єкти дисциплінарних проступків науковець 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]. Такі висновки в значній мірі дають можливість визначити, на що саме посягає неправомірною поведінкою працівника, однак за такими об'єктами складно визначити саму сутність правопорушення та довести факт невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків.

Надаючи характеристику об'єкту дисциплінарного проступку, Прилипка С.М. та Ярошенко О.М. справедливо визначили його як «внутрішній трудовий розпорядок, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки» [1, с. 529]. Тобто трудові обов'язки в межах дисциплінарної відповідальності, зокрема і спеціальної, посідають центральне місце і потребують чіткого розуміння стосовно кожного окремого працівника. Таке розуміння об'єкту дисциплінарного проступку також надає можливість забезпечити доведення факту вчинення дисциплінарного проступку, тобто невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків.

Загалом, зв'язок дій чи бездіяльності працівника з трудовими обов'язками свідчить про необхідність однозначного тлумачення не лише обов'язків покладених на працівника законодавством (наприклад, ст. 159 КЗпП України «Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці»), а й обов'язків за трудовим договором, де їх визначення здійснюється через трудову функції працівника. В аспекті доведення невиконання або неналежного виконання працівником його трудових обов'язків доцільно їх розглядати як елемент трудової функції працівника, під якою необхідно розуміти «ще коло трудових права та обов'язків працівника, які встановлюються на основі роду трудової діяльності, професії, спеціальності тощо. Зміст, обсяг та порядок її виконання має визначатися сторонами через кваліфікацію в трудовому договорі з урахуванням локальних нормативних актів роботодавця» [12, с. 106; 13, с. 359]. Тобто коло трудових обов'язків працівника (в нашому дослідженні робимо акцент саме на обов'язки) повинно бути визначено відповідно до трудового законодавства та не виходити за межі його трудової функції, обумовленої угодою сторін. І відповідно, будь-які обов'язки, покладені на працівника роботодавцем у супереч положенням ст. 31 КЗпП України, де закріплено, що власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, виходять за межі його трудової функції, і під час їх невиконання не можуть кваліфікуватися як винна протиправна бездіяльність і як протиправна поведінка, що посягає на внутрішній трудовий розпорядок та трудові обов'язки. І стосовно спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності принциповим є, що їхні трудові обов'язки регламентуються не лише угодою про працю, а й спеціальним законодавством.

При цьому Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту [14] та Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств [15] дають підстави стверджувати, що безпосередні об'єкти дисциплінарних проступків працівників залізничного транспорту та гірничих підприємств характеризується: (а) специфікою роботи галузі. Наприклад, поява (знаходження) на роботі в стані алкогольного сп'яніння, або неогородження сигналами зупинки місць проведення колійних робіт, або порушення вимог щодо проведення підірвних робіт, які загрожують життю людей та навколишньому природному середовищу; (б) особливостями виконання робіт на залізничному транспорті чи під землею. Наприклад, проїзд заборонного сигналу або недодержання технічних умов і правил кріплення вантажів, допущення випадків пожежі в пасажирських вагонах або недотримання порядку табельного обліку спуску на підземні роботи і підйому (виходу) на поверхню.

Стосовно працівників у галузі правосуддя відповідно до ст. 43 Закону України «Про прокуратуру» та ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [3; 4] такі працівники своїми діями чи бездіяльністю можуть посягати на об'єкти, які безпосередньо пов'язані з: (а) трудовими обов'язками члена трудового колективу суду; (б) професійними обов'язками; (в) вимогами до професійної поведінки та дотриманням ним морально-етичних норм.

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку полягає в настанні несприятливих наслідків (для роботодавця та членів трудового колективу). Ці несприятливі наслідки мають перебувати в причинно-наслідковому зв'язку з винними протиправними діями чи бездіяльністю працівника. Також об'єктивна сторона дисциплінарного проступку має такі елементи, як місце, час, спосіб вчинення діяння тощо. І в цьому контексті принциповими є місце та час вчинення дисциплінарного проступку. Так, М.І. Іншин, В.І. Щербина та І.М. Ваганова пишуть, 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]. Тобто протиправні дії чи бездіяльність працівника, що мали місце за межами робочого часу і які спричинили негативні наслідки для роботодавця, не можуть кваліфікуватися як дисциплінарний проступок і мають розглядатися в межах інших видів юридичної відповідальності.

Проте для спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності законодавство встановлює інші приписи. Зокрема, підставою притягнення судді до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження може бути «розголошення суддею таємниці, що охороняється законом, у тому числі таємниці нарадчої кімнати, або інформації, що стала відомою судді під час розгляду справи в закритому судовому засіданні» або «допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу» [4]. Для

прокурора такими підставами можуть бути: «порушення встановленого законом порядку подання декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру або вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, в чесності та непідкупності органів прокуратури» [3].

Наведене свідчить, що особливістю об'єктивної сторони дисциплінарного проступку, як фактичної підстави притягнення до спеціальної дисциплінарної відповідальності, є той факт, що трудове правопорушення може бути здійснено поза роботою.

Висновки. Загалом, названі ознаки дисциплінарного проступку та доведення його складу в повному обсязі є тими об'єктивними обставинами, які дають можливість у законі визначити спосіб поставити питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та накласти на нього дисциплінарне стягнення. Враховуючи специфіку об'єктів дисциплінарного проступку, а саме специфіку трудових обов'язків працівника й їх залежність від трудової функції останнього, ми дійшли висновку, що дисциплінарний проступок, як фактична підстава спеціальної дисциплінарної відповідальності, за своїм складом не відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності, проте характеристика змісту складових частин дисциплінарного проступку є відмінною. Так, окрім спеціального суб'єкту дисциплінарного проступку, мають свої особливості об'єкти, які виражаються в посяганні на ті соціальні цінності, які згідно із законодавством підлягають додатковій (підвищеній) охороні і захисту. Тобто встановлюючи особливості дисципліни праці для певного кола професій та галузей, законодавець вказує працівникові на розширення підстав притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Об'єктивна сторона дисциплінарних проступків також має свої особливості, а отже, вчинення дисциплінарного проступку поза роботою може мати місце тільки в межах спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник 2-е вид., перероб і доп. / С.М. Прилипко. – Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. – 728 с.
2. Серeda В.В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види / В.В. Серeda // Університетські наукові записки. – 2014. – № 1. – С 18.
3. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // Офіц. вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2471.
4. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII // Відом. Верховної Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 545.
5. Прогонюк Л.Ю. Поняття дисциплінарного проступку / Л.Ю. Прогонюк // Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту. ім. Г.С.Сковороди. «Право». – 2009. – Вип. 12. – С. 58.
6. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проєкті Трудового кодексу України / Н.М. Хуторян // Міждисциплінарні гуманітарні студії Серія: Правничі науки. – 2014. – Вип. 1. – С. 51.
7. Іванова Г.С. Склад дисциплінарного проступку в трудовому праві / Г.С. Іванова // Право та державне управління. – 2013. – № 1(10). – С. 32.
8. Гусов К.Н. Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие / К.Н. Гусов. – Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 272 с.
9. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР: правовые вопросы / А.А. Абрамова. – Москва : Юрид. лит., 1969. – 176 с.
10. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права / О.І. Процевський // Зб. наук. пр. Харків. нац. пед. ун-ту. ім. Г.С. Сковороди. «Право». – 2014. – Вип. 21. – С. 13.
11. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР: социальные и правовые проблемы / В.Н. Смирнов. – Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.
12. Костюченко О.Є. Державне і договірне регулювання відносин у сфері праці / О.Є. Костюченко. – Київ : УБС НБУ, 2011. – 187 с.
13. Костюченко О.Є. Питання трудової функції працівника в проєкті Трудового кодексу / О.Є. Костюченко // Форум права. – 2009. – № 3. С. 355–359.
14. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту : Постанова КМУ від 26.01.1993 № 55 // Зібрання постанов Уряду України. 1993. – № 4-5. – Ст. 71.
15. Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств : Постанова КМУ від 13.03.2002 № 294 // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 12. – Ст. 567.
16. Іншин М.І., Щербина В.І., Ваганова І.М. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навч. посіб. / М.І. Іншин. – Харків : Золота миля, 2012. – 495 с.