

5. Пархоменко-Куцевіл О.І. Державні посади як базова складова інституту державної служби України: понятійно-категоріальний апарат / О.І. Пархоменко-Куцевіл // Актуальні проблеми державного управління. – 2010. – № 1. – С. 260-269.

6. Про затвердження випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» розділу 3 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ М-ва праці та соц. політики України від 29.12.2004 № 336 // Україн. інвест. газ. – 2007. – № 45.

УДК 349.2

Верегін С. В.,

аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

КОНТРАКТ ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена дослідженню контракту про проходження служби в поліції як підстави виникнення трудових правовідносин поліцейських. Досліджуються норми національного законодавства, які передбачають застосування контракту як підстави виникнення трудових правовідносин, а також наукові підходи до розуміння сутності та ознак контракту. Надається визначення поняття «контракт про проходження служби в поліції» та пропозиції з удосконалення національного законодавства у сфері проходження служби в поліції.

Обґрунтовано, що в Кодексі законів про працю України передбачено фактично дві підстави виникнення трудових правовідносин: трудовий договір та контракт. Поряд з цим пропонується виділяти й інші підстави, а саме акт призначення на посаду; акт обрання на посаду; рішення конкурсної комісії; судове рішення про укладення трудового договору; направлення на роботу уповноваженим законом органом у рахунок встановленої квоти.

Зазначено, що сфера застосування контрактів обмежена законами України, тобто контракти можуть укладатися роботодавцями лише з тими категоріями працівників, які чітко визначені законом. Недотримання цього правила є підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством України. Також наведена теза про те, що Кодекс законів про працю України передусім називає контракт особливою формою трудового договору, проте у юридичній літературі були висловлені заперечення стосовно такого визначення.

Автор наводить аргументи стосовно доцільності внесення змін до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію».

Ключові слова: трудові правовідносини, контракт, трудовий договір, поліцейський, служба, праця.

Статья посвящена исследованию контракта о прохождении службы в полиции в качестве основания возникновения трудовых правоотношений полицейских. Исследуются нормы национального законодательства, предусматривающие применение контракта как основания возникновения трудовых правоотношений, а также научные подходы к пониманию сущности и признаков контракта. Дается определение понятия «контракт о прохождении службы в полиции» и предложения по усовершенствованию национального законодательства в сфере прохождения службы в полиции.

Обосновано, что в Кодексе законов о труде Украины предусмотрено фактически два основания возникновения трудовых правоотношений: трудовой договор и контракт. Наряду с этим предлагается выделять и другие основания, а именно акт назначения на должность; акт избрания на должность; решение конкурсной комиссии; судебное решение о заключении трудового договора; направление на работу уполномоченным законом органом в счет установленной квоты.

Отмечено, что сфера применения контрактов ограничено законами Украины, то есть контракты могут заключаться работодателями только с теми категориями работников, которые

четко определены законом. Несоблюдение этого правила является основанием для признания в соответствии со ст. 9 КЗоТ недействительными условий труда по контракту, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством Украины. Также приведена тезис о том, что Кодекс законов о труде Украины прежде всего называет контракт особой формой трудового договора, однако в юридической литературе были высказаны возражения относительно такого определения.

Автор приводит аргументы относительно целесообразности внесения изменений в ст. 63 Закона Украины «О Национальной полиции».

Ключевые слова: трудовые правоотношения, контракт, полиция, трудовой договор, полицейский, служба, труд.

The article is devoted to the study of the contract on service in the police as the basis for the emergence of labor relations of police officers. The article examines the norms of national legislation providing for the use of a contract as a basis for the emergence of labor relations, as well as scientific approaches to understanding the nature and characteristics of a contract. The definition of the "contract on service in the police" and the proposals for the improvement of national legislation in the field of service in the police are given.

It is substantiated that the Labor Code of Ukraine stipulates in fact two grounds for the emergence of an employment relationship: an employment contract and a contract. Along with this it is proposed to highlight other reasons, namely the act of appointment; the act of election to office; the decision of the competition commission; a court decision on the conclusion of an employment contract; referral to work by a body authorized by the law at the expense of the established quota.

It is stated that the scope of contracts is limited by the laws of Ukraine, that is, contracts can be concluded by employers only with those categories of employees that are clearly defined by law. Non-compliance with this rule is a ground for recognition in accordance with Art. 9 of the Labor Code invalid contractual working conditions, which worsen the position of the employee in comparison with the legislation of Ukraine. The thesis that the Labor Code of Ukraine primarily calls the contract a special form of employment contract, however, has been raised in the legal literature regarding this definition.

The author makes arguments about the expediency of making changes to Art. 63 of the Law of Ukraine "On the National Police"

Keywords: labor relations, contract, police, employment contract, police officer, service, labor.

Постановка проблеми. Створення нового правоохоронного органу – Національної поліції України вимагає нових підходів до застосування підстав прийняття на відповідну службу. Однією з таких підстав відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII є контракт. Сьогодні контракти у Національній поліції України ще не набули особливого поширення. З огляду на це важливим у сучасних умовах є правильне розуміння норм національного законодавства у відповідній сфері та правильне їх застосування з метою наповнення органів поліції висококваліфікованими фахівцями.

Стан дослідження. Проблеми підстав виникнення трудових правовідносин за часів незалежності України вивчали такі науковці, як: А. В. Андрушко, Б.О. Безкоровайний, В. С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, О.В. Гоц, В.В. Єрмоєнко, В. В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, М.І. Наньєва, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С.О. Сільченко, О.В. Тищенко, О. В. Худякова, Г. І. Чанишева, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми підстав виникнення трудових правовідносин окремих категорій працівників, зокрема і поліцейських, комплексного теоретичного дослідження контракту як підстави виникнення трудових правовідносин поліцейських ще не було.

Метою статті є виведення авторського поняття «контракт про проходження служби в поліції» та надання пропозицій та рекомендацій з удосконалення національного законодавства у сфері проходження служби в поліції.

Виклад основного матеріалу. Трудові правовідносини виникають не самі по собі, а лише за наявності певних життєвих обставин, яким національний законодавець надає юридичне значення. Такі життєві обставини, закріплені у нормах трудового законодавства, визначаються як юридичні факти - підстави виникнення трудових правовідносин.

Слід відзначити, що комплексний законодавчий акт, який регламентує трудові правовідносини поліцейських, - Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII не містить

статті з відповідною назвою, яка б чітко визначала всі підстави виникнення трудових правовідносин поліцейських. Більше того статті з відповідною назвою не містить і основний трудовий закон України – Кодекс законів про працю України. Тобто навіть у загальному трудовому законодавстві чітко не визначені підстави виникнення трудових правовідносин будь-якого працівника.

У юридичній літературі можна виокремити наступні підходи до визначення підстав виникнення трудових правовідносин. Так, К.Ю. Мельник підставами виникнення трудових відносин поряд з трудовим договором вважає акт призначення на посаду; акт обрання на посаду; акт затвердження на посаді; результат конкурсу; рішення суду; направлення державною службою зайнятості на роботу в рахунок встановленої квоти [1, с. 233]. З точки зору П. Д. Пилипенко Кодекс законів про працю України передбачає фактично дві підстави виникнення трудових правовідносин: трудовий договір та контракт. Поряд з цим пропонується виділяти й інші підстави, а саме акт призначення на посаду; акт обрання на посаду; рішення конкурсної комісії; судове рішення про укладення трудового договору; направлення на роботу уповноваженим законом органом у рахунок встановленої квоти [2, с. 103-117]. В.В. Єрмоєнко відзначає, що законодавство визнає трудовий договір (контракт) універсальною підставою виникнення трудових правовідносин. У ряді випадків для виникнення трудових правовідносин з окремими категоріями працівників недостатньо укласти трудовий договір (контракт), ще потрібний юридичний (фактичний) склад із декількох актів. Юридичними елементами фактичних складів, поряд із трудовим договором, можуть виступати такі юридичні акти: акт обрання на виборну посаду; акт призначення на посаду; акт вступу в члени кооперативу (чи товариства, де особиста праця є обов'язковою умовою членства); акт направлення на роботу при працевлаштуванні молодих фахівців, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням; рішення суду про працевлаштування при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу тощо [3, с. 22-23].

Аналіз ст. 21 Кодексу законів про працю України свідчить про те, що підставами виникнення трудових правовідносин загальне трудове законодавство сьогодні вважає трудовий договір та контракт. Стосовно інших підстав виникнення трудових правовідносин, які виділяють вчені, то КЗпП їх не передбачає. Однак у проекті Трудового кодексу України № 1658 в редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 р., зазначені вченими підстави знайшли своє місце. Так, відповідно до ч. 2 ст. 30 «Виникнення трудових відносин» Проекту підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. У випадках, передбачених законодавством, установчими документами або нормативними актами роботодавця, колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду.

Виходячи з норм ст.ст. 55, 56 та 63 Закону України «Про Національну поліцію», підставами виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є наказ про призначення на посаду поліцейського; рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу; контракт про проходження служби в поліції. Зокрема, відповідно до ч. 5 ст. 63 Закону контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в поліції та/або призначення її на відповідну посаду.

Необхідно відзначити, що контракт як підставу виникнення трудових правовідносин в Україні було введено Законом УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20.03.1991 р.

Як відзначає П.Д. Пилипенко спочатку вважалося, що контракт, це випробуваний на Заході варіант найму на роботу, який стимулює працівника до творчої і самовідданої праці. З його допомогою наймач має можливість формувати більш кваліфікований кадровий потенціал і позбавлятися від лінивих, несумлінних працівників, які порушують трудову дисципліну. Тим самим за допомогою контрактів передбачалося вирішити усі негаразди, що існували на той час у сфері соціалістичної суспільної організації праці. Після того, як у березні 1991 р. у Кодексі законів про працю України передбачили контракт як особливу форму трудового договору, на практиці почалося повальне його застосування при наймі на роботу. Та незважаючи на те, що сторони замість традиційного трудового договору, який оформлявся наказом чи розпорядженням, підписували фактично такий же договір, і значився він як «контракт», це зовсім не означало, що укладався насправді контракт. Більше того, при цьому відбувалося елементарне порушення трудових прав найманих працівників на державному рівні. І як результат, у 1994 р. Кабінет Міністрів України ухвалив спеціальну постанову «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору», аби покласти край такій негативній практиці [4, с. 188].

Сьогодні сфера застосування контрактів обмежена законами України. Тобто контракти можуть укладатися роботодавцями лише з тими категоріями працівників, які чітко визначені законом. Недотримання цього правила є підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов

праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством України.

Слід звернути увагу на те, що Кодекс законів про працю України не містить визначення зазначеного терміну. У ч. 3 ст. 21 КЗпП передбачена лише норма наступного змісту: «Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін» [5].

Така не визначеність загального трудового законодавства стосовно терміна «контракт» дозволила у спеціальному законодавстві довільно трактувати цей термін. Так, ч. 1 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» визначає контракт про проходження служби в поліції як письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами [6].

Навіть поверхове порівняння вищенаведених норм Кодексу законів про працю України та Закону України «Про Національну поліцію» свідчить про те, що останній містить занадто загальну норму, яка може стосуватися будь-якого договору. При цьому не враховуються особливості контракту, передбачені загальним трудовим законодавством.

Так, Кодекс законів про працю України передусім називає контракт особливою формою трудового договору. Слід відзначити, що у юридичній літературі були висловлені заперечення стосовно такого визначення. Зокрема, В. І. Прокопенко звертав увагу на те, що у філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. Таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. Але і раніше трудові договори в ряді випадків укладались у письмовій формі, наприклад, при організованому наборі робітників, про роботу з особливими природними географічними і геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять особливої форми трудового договору, а є його окремими видами. На підставі зазначеного В. І. Прокопенко вважає, що визначення в ст. 21 КЗпП контракту як особливої форми трудового договору є помилковим [7, с. 112]. На думку П.Д. Пилипенка правило ст. 24 КЗпП про те, що контракт обов'язково укладається у письмовій формі, практично знімає проблему щодо юридичної природи цієї підстави виникнення трудових правовідносин. Тому контракт – це швидше вид трудового договору, а не форма останнього [2, с. 87]. К. Уржицький та Н. Уржицька вказують, що контракт є особливим видом трудового договору, який дозволяє розширити можливості індивідуально-договірного регулювання [8, с. 123].

Вважаючи вищенаведені доводи відомих вчених достатньо обґрунтованими, а також керуючись тим, що у всіх видів трудового договору є певні особливості, контракт слід вважати видом письмового трудового договору.

Отже, розуміння терміну «контракт» нерозривно пов'язано з терміном «трудоий договір». Останній термін доречі визначено у ч. 1 ст. 21 КЗпП наступним чином: «Трудоий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [5].

Вважаємо, що саме вищенаведену дефініцію необхідно покласти в основу визначення терміну «контракт». Також у ньому необхідно передбачити і особливості цього різновиду трудового договору. Передусім це його строковий характер. Про це свідчать норми Постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, зокрема п. 24 у якому передбачено, що за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. Також свідченням строковості контрактів є те, що національний законодавець у ч. 3 ст. 21 КЗпП обмежив сферу застосування контрактів лише законами.

Взагалі ж сьогодні національне законодавство, яке передбачає укладення контрактів з певними категоріями працівників, встановлює виключно строковий характер відповідних трудових відносин. Прикладом цього є Закон України «Про Національну поліцію» у якому чітко передбачено строк контрактів про проходження служби в поліції.

С.О. Сільченко відзначає, що трудові відносини, які виникають на підставі контракту, мають виключно строковий характер, що унеможливує його трансформацію в безстроковий трудовий договір. Сторони самостійно мають визначати його зміст, в тому числі щодо строку чинності, а тому

жодний інший суб'єкт не повинен мати права встановлювати мінімальну чи максимальну його тривалість. Контракт створює певну «адресність» його умов. Якщо сторони виконали прийняті зобов'язання, то працівник не вправі претендувати на подальший підвищений соціальний захист без відповідної згоди на це іншої сторони. Саме тому контракт і має бути строковим, тим більше, що це створює певну впорядкованість відносин сторін та унеможливить зміну його умов в односторонньому порядку [9, с. 13].

З огляду на вищезазначене, не можна погодитися з висловленою у юридичній літературі ідеєю про можливість укладення безстрокових контрактів. Так, І.В. Зуб, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський відповідним чином трактуючи ч. 3 ст. 21 КЗпП, вказували не те, що контракт не обов'язково повинен укладатися на визначений строк. Право його сторін – визначати чи не визначати в ньому конкретний строк трудового контракту [10, с. 148].

Таким чином, базуючись на нормах Кодексу законів про працю України, Закону України «Про Національну поліцію» та напрацюваннях вчених у сфері трудового права пропонуємо наступну дефініцію: «Контракт про проходження служби в поліції – це письмовий строковий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає орган поліції, за яким громадянин зобов'язується проходити службу на посаді поліцейського, визначеній цим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а орган поліції зобов'язується виплачувати йому грошове забезпечення і забезпечувати умови служби, необхідні для виконання посадових обов'язків, передбачених національним законодавством, посадовою інструкцією і цим договором».

Відповідно до ст. 58 Закону України «Про Національну поліцію» призначення на посаду поліцейського здійснюється безстроково (до виходу на пенсію або у відставку), за умови успішного виконання службових обов'язків. Строкове призначення здійснюється в разі заміщення посади поліцейського на період відсутності особи, за якою відповідно до закону зберігається посада поліцейського, та посад, призначенню на які передують укладення контракту.

Вищезазначене свідчить про те, що у Національній поліції України переважає встановлення трудових правовідносин на невизначений термін. Строкове призначення можливе лише у двох випадках: 1) при призначенні на посаду на період відсутності особи, за якою відповідно до закону зберігається ця посада; 2) при призначенні на посаду, призначенню на яку передують укладення контракту.

Стаття 63 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює виключне коло посад поліцейських призначення на які відбувається на підставі контракту. Так, контракт про проходження служби в поліції укладається: 1) з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу в поліції, - одноразово строком на два роки без права продовження; 2) з громадянами, які зараховані до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, - на час навчання; 3) із заступниками керівників територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах, науково-дослідних установ, вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та керівниками структурних підрозділів зазначених органів, закладів та установ - на термін три роки з правом продовження контракту на той самий термін; 4) із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками - строком на чотири роки з правом продовження контракту одноразово строком до чотирьох років; 5) з керівником поліції - строком на п'ять років з правом продовження контракту одноразово строком до п'яти років.

Виходячи з вищезазначеного контракт про проходження служби в поліції є підставою виникнення трудових правовідносин не з усіма поліцейськими. Вважаємо це певним позитивом оскільки даний різновид трудового договору погіршує становище поліцейських з огляду на свої особливості, а саме необхідність постійного переукладання, а в окремих випадках обмеженої кількості переукладань.

Висновки та пропозиції. Існує доцільність викласти:

- ч. 1 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «Контракт про проходження служби в поліції – це письмовий строковий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає орган поліції, за яким громадянин зобов'язується проходити службу на посаді поліцейського, визначеній цим договором, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а орган поліції зобов'язується виплачувати йому грошове забезпечення і забезпечувати умови служби, необхідні для виконання посадових обов'язків, передбачених

національним законодавством, посадовою інструкцією і цим договором».

- п. 4 ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» таким чином: «із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками - строком на чотири роки з правом продовження контракту на той самий термін».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. / К. Ю. Мельник. – Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. – 360 с.
2. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – 146 с.
3. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
4. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
7. Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудовий договір» і «контракт» у трудовому праві України / В. І. Прокопенко // Вісник Академії правових наук України. – 1995. – № 3. – С. 109–117.
8. Уржицкий К. Контракт: новая модель подбора кадров / К. Уржицкий, Н. Уржицкая // Хозяйство и право. – 1991. – № 3. – С. 123-129.
9. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : автореф. дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / С.О. Сільченко. – Х., 2001. – 20 с.
10. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – 1024 с.

УДК 349.2

Жеребцов Д. Є.,
аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

ЗАГАЛЬНА ТА СПЕЦІАЛЬНА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників. Обґрунтовується доцільність виокремлення загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності. Окреслюються особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності. Надаються пропозиції з удосконалення національного законодавства, яке передбачає дисциплінарну відповідальність. Зокрема пропонується у всіх спеціальних законах, які передбачають дисциплінарну відповідальність, чітко прив'язати всі дисциплінарні стягнення до конкретних дисциплінарних проступків.

Наведені особливості дисциплінарної відповідальності, однією з яких є застосування стягнень суб'єктом трудових правовідносин, а саме роботодавцем, через що дисциплінарна відповідальність є одним із виявів владних повноважень роботодавця стосовно працівника, що уклав із ним трудовий договір.

Зазначаються основні відмінності спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної, а саме: 1) коло осіб, на яких вона поширюється; 2) види дисциплінарних стягнень; 3) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення; 4) порядок застосування стягнень; 5) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень. Обґрунтовано, що спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної ширшим змістом дисциплінарного проступку,