



Валерій Вячеславович СЕРЕДА,
кандидат юридичних наук, доцент,
в.о. ректора Львівського державного
університету внутрішніх справ,
вул. Городоцька, 26, Львів, 79007,
valerasrd@gmail.com

УДК 342.95

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ПОНЯТТЯ, ПРИНЦИПИ ТА ВИДИ

Аналізуються основні ознаки, принципи та види дисциплінарної відповідальності. Запропоновано визначення дисциплінарної відповідальності як одного з видів юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати перед керівним суб'єктом або уповноваженим органом за вчинений ним дисциплінарний проступок, сутність якого полягає у невиконанні або в неналежному виконанні працівником покладених на нього трудових чи службових обов'язків, і понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством України. Також подано визначення поняття загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності. Досліджено такі принципи дисциплінарної відповідальності, як законність, обґрунтованість, доцільність, справедливість, презумпція невинуватості, швидкість настання відповідальності, пропорційність, невідворотність.

Ключові слова: дисципліна, дисциплінарна відповідальність, загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, принципи відповідальності.

Після отримання Україною незалежності значна кількість правових інститутів не зазнала змін, а залишилася в стані радянської доктрини. Це безпосередньо стосується інституту дисциплінарної відповідальності та проступків, за які призначаються дисциплінарні санкції.

Унаслідок цього українська правова наука має у своєму розпорядженні чимало теоретичних і практичних розробок з питань адміністративного примусу, адміністративного проступку, адміністративної відповідальності військовослужбовців та осіб, на яких розповсюджується дія дисциплінарних статутів і причин проступків. Вивчення ж самого проступку як самостійного феномену, що не посягає на трудові відносини, але за яке передбачено дисциплінарне стягнення, відійшло на другий план і здійснюється переважно в контексті юридичної відповідальності. У зв'язку з цим, дослідження дисциплінарної відповідальності, її характерних рис, видів та принципів також не відзначаються комплексністю.

Дисциплінарна відповідальність та окремі її види були предметом досліджень В. Авер'янова, Ю. Адушкіна, О. Андрійко, І. Арістової, О. Бандурки, О. Барабаша, В. Білоуса, Ю. Битяка, І. Бородіна, Є. Гіди, О. Кузьменко, Р. Калюжного, В. Колпакова, А. Комзюка, Д. Мамчура, Н. Нижник, В. Петкова, О. Полякової, С. Подкопаєва, О. Синявської, С. Стеценка, В. Чумака та інших науковців. Однак аналізу основних принципів та класифікаційних ознак дисциплінарної відповідальності як правового феномену здійснено не було.

Тому *метою статті* є визначення поняття та ознак дисциплінарної відповідальності, виокремлення її видів, а також розкриття змісту принципів дисциплінарної відповідальності.



Дисципліна великою мірою визначається відповідальністю, яка утворює відносини, що забезпечують інтереси і свободу взаємопов'язаних сторін та гарантуються суспільством і державою. Вона формується на основі послідовної взаємодії трьох складових: а) усвідомлення обов'язку; б) оцінки поведінки; в) накладання санкцій.

Дисциплінарна відповідальність була та залишається предметом досліджень багатьох науковців [1; 2; 3; 4; 5]. При цьому вона, як правило, розглядається у двох аспектах:

— як певна реакція на дисциплінарний проступок у сфері трудових відносин, можливість застосування до порушника заходів дисциплінарного стягнення, визначених у трудовому законодавстві;

— як наслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків конкретним працівником із застосуванням санкцій за порушення трудової дисципліни. У цьому аспекті дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язковій порушника відповіді за вчинений дисциплінарний проступок і зазнати негативних наслідків у вигляді обмежень особистого, організаційного чи майнового порядку. Зі сторони роботодавця реакція на дисциплінарний проступок полягає в тому, щоб зажадати пояснення від порушника трудової дисципліни; застосування до працівника санкцій у порядку, визначеному трудовим законодавством.

Дисциплінарна відповідальність як один з видів юридичної відповідальності — це обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права.

У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу над працівником, а працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед державою (державним органом), як це відбувається при адміністративній та кримінальній відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність працівників настає за порушення трудової дисципліни — невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

Разом з тим, незалежно від того, на підставі якого нормативно-правового акта настає дисциплінарна відповідальність, їй притаманні певні загальні ознаки:

- 1) її підставою є дисциплінарний проступок;
- 2) за такий проступок передбачено накладення дисциплінарного стягнення;
- 3) стягнення застосовує уповноважений на те орган (посадова особа) в порядку підлеглості;
- 4) межі “дисциплінарної влади” цього органу (посадової особи) чітко встановлено правовими нормами;
- 5) службовець, на якого накладено дисциплінарне стягнення, може його оскаржити у вищій орган (вищій посадовій особі) або в суд;
- 6) за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення.

Відповідно до Федерального закону Російської Федерації від 27 липня 2004 р. “Про державну цивільну службу Російської Федерації” дисциплінарна відповідальність державних службовців характеризується такими ознаками:

- має власну підставу — дисциплінарний (службовий) проступок;
- має особливий суб'єкт відповідальності — державний службовець;
- має свій суб'єкт, уповноважений застосовувати дисциплінарне стягнення;
- для її застосування встановлений свій порядок накладання засобів дисциплінарного стягнення;
- характеризується особливими санкціями;
- має свій порядок оскарження;
- на відміну від трудової відповідальності, повинна мати публічно-правову природу [6].



Слід зазначити, що чинне трудове законодавство не містить систематизованого переліку дисциплінарних проступків, проте практикою застосування норм трудового права порушенням дисципліни праці визнано, зокрема:

- відмову працівника без поважної причини укласти договір про повну матеріальну відповідальність;
- відмову чи ухилення без поважної причини від проходження медичного огляду працівників окремих професій;
- відмову працівника від проходження спеціального навчання в робочий час та складання іспиту з техніки безпеки, якщо це є обов'язковою умовою допуску до роботи;
- перебування працівника не на своєму робочому місці, а в приміщенні іншого відділу без поважної причини.

Водночас порушення працівником трудової дисципліни через незалежні від нього обставини (недостатня кваліфікація, незадовільний стан здоров'я тощо) не тягне за собою дисциплінарної відповідальності. Слід також зазначити, що працівник, відповідно до ст. 31 КЗпП України, не підлягає притягненню до дисциплінарної відповідальності за відмову виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором, за винятком випадків тимчасового переведення працівника на іншу роботу, передбачених ст. 33 КЗпП України.

Деліктоздатність, тобто здатність особисто нести відповідальність за порушення трудових обов'язків, є складовою правосудності особи. Трудова правосудність, за загальним правилом, настає з 16 років, у певних випадках — з 15 років, а учнів — з 14 років (ст. 188 КЗпП України).

Дисциплінарна відповідальність базується на відповідних принципах, які відображають сутність правових норм, що регулюють відповідні відносини.

До них належать:

- законність дисциплінарної відповідальності;
- обґрунтованість дисциплінарної відповідальності;
- доцільність дисциплінарної відповідальності;
- справедливість дисциплінарної відповідальності;
- презумпція невинуватості;
- швидкість настання дисциплінарної відповідальності;
- пропорційність дисциплінарної відповідальності;
- невідворотність дисциплінарної відповідальності.

Законність дисциплінарної відповідальності виражається в тому, що ця відповідальність настає тільки за дисциплінарні проступки, тобто за винні протиправні діяння. Дисциплінарну відповідальність можуть застосовувати лише органи та особи, наділені відповідними повноваженнями. Відповідальність може бути застосована тільки у встановлених законодавством про працю межах. Так, законодавством встановлено вичерпний перелік дисциплінарних стягнень, терміни, протягом яких ці стягнення можуть бути накладені, а також порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності. Крім того, за кожен провину може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. Це правило не застосовується при здійсненні так званих триваючих дисциплінарних проступків (наприклад, прогулу). Якщо невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків тривало, незважаючи на накладення дисциплінарного стягнення, є допустимим застосування до нього нового дисциплінарного стягнення, в тому числі і звільнення.

Обґрунтованість базується на тому, що законне рішення чи законний захід примусового впливу на працівника може бути тільки обґрунтованим. Обґрунтоване — це те рішення, яке побудоване на досліджених доказах, з урахуванням тяжкості вчиненого, особи працівника, систематичності порушень дисципліни праці тощо.



О. Т. Барабаш зазначав, що дисциплінарна відповідальність повинна бути доцільною і справедливою. Справедливість дисциплінарної відповідальності полягає у:

- а) накладенні дисциплінарного стягнення лише за дії (бездіяльність), які є порушенням дисципліни праці;
- б) застосуванні дисциплінарних стягнень, які б не принижували людської гідності, трудової честі працівника;
- в) накладенні лише одного стягнення за одне порушення дисципліни праці [7, с. 69].

Доцільність передбачає врахування в кожному випадку властивостей особистості порушника, попередньої роботи і поведінки працівника, його ставлення до праці (тобто сувору індивідуалізацію при виборі заходів дисциплінарного стягнення). Крім того, закон допускає можливість дострокового зняття дисциплінарного стягнення. За відсутності нових дисциплінарних стягнень накладене на працівника стягнення після закінчення року автоматично знімається. Разом з тим роботодавець має право до закінчення зазначеного терміну зняти стягнення з працівника за власною ініціативою, за проханням самого працівника, клопотанням його безпосереднього керівника або представницького органу працівників. У кожному конкретному випадку питання про можливість дострокового зняття дисциплінарного стягнення з працівника має вирішуватися з позицій доцільності цієї дії. Зняте стягнення не враховується в подальшому, оскільки працівник вважається, що не мав дисциплінарного стягнення. Більше того, закон допускає можливість повного звільнення порушника трудової дисципліни від дисциплінарного стягнення, оскільки застосування дисциплінарного стягнення є правом, а не обов'язком роботодавця.

Принцип справедливості закріплює характер дисциплінарних стягнень, при обранні яких роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. При визначенні виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися тяжкість проступку, обставини, за яких його скоєно, заподіяна шкода, попередня поведінка особи та визнання нею своєї вини, її ставлення до виконання службових обов'язків, рівень кваліфікації тощо. Також принцип справедливості полягає у неможливості посилення відповідальності за результатами розгляду скарги працівника, який був їй підданий. Принцип справедливості містить також у собі вимогу застосування одного юридичного покарання за одне правопорушення.

Презумпція невинуватості полягає в тому, що працівник не повинен доводити роботодавцю, що не вчиняв дисциплінарного проступку. Проблема доказування вини працівника — це проблема роботодавця. Для визнання протиправної поведінки працівника дисциплінарним проступком роботодавець зобов'язаний встановити наявність вини. Єдине, що може зажадати власник або уповноважений ним орган від працівника (порушника трудової дисципліни), — це письмові пояснення вже виявленого правопорушення. Також згідно зі ст. 7 Конвенції МОП № 158 “Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця” 1982 р. трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання трудівникові такої можливості [8; 9]. Працівник навіть може відмовитися від дачі пояснення. У такому випадку складається акт, який підписується особами, які засвідчують цей факт. Однак відмова надання пояснення не перешкоджає керівнику притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності.

Принцип пропорційності виділений як постійна правова величина співвідношення заходів дисциплінарного стягнення та тяжкості вчиненого проступку.

Законодавець вимагає від роботодавця при накладенні стягнення враховувати тяжкість проступку, обставини, за яких він був здійснений, попередню поведінку працівника, його ставлення до праці.



Принцип швидкості настання дисциплінарної відповідальності виражається у встановленні термінів накладення дисциплінарних стягнень. Запізніла реакція роботодавця на вчинений проступок знижує ефективність дисциплінарного стягнення. Так, дисциплінарне стягнення не може бути застосоване пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а за результатами ревізії, перевірки фінансово-господарської діяльності або аудиторської перевірки — пізніше двох років з дня його вчинення.

У науковій літературі з трудового права також виділяється принцип **невідворотності дисциплінарної відповідальності**. Цей принцип проявляється в тому, що жодна провина не повинна залишитися поза увагою роботодавця. Може бракувати осуду, покарання, але обов'язок зазнати впливів завжди буде мати місце у принципі відповідальності, тому що сама відповідальність є ширшим заходом порівняно з покаранням, стягненням чи осудом. При цьому вказується на необхідність порушення дисциплінарної справи по кожному випадку порушення трудової дисципліни, що само по собі має превентивне значення незалежно від того, чи завершується дисциплінарне провадження стадією реалізації дисциплінарної відповідальності або ж з урахуванням особи порушника та обставин вчинення дисциплінарного проступку припиняється до неї. Разом з тим у сучасних умовах сфера прояву принципу невідворотності дисциплінарної відповідальності істотно звужена, так як саме роботодавець вирішує, чи порушувати в кожному конкретному випадку дисциплінарне провадження, або це не доцільно. Крім того, навіть якщо дисциплінарне провадження і буде порушено, то не обов'язково завершиться застосуванням до порушника дисциплінарного стягнення. Роботодавець може обмежитися й усною бесідою з порушником. Тому не можна говорити про невідворотність дисциплінарної відповідальності як обов'язку порушника відповісти за вчинений дисциплінарний проступок і зазнати певних неприємних наслідків у всіх випадках. Проте слід мати на увазі, що в деяких випадках право роботодавця на власний розсуд вирішити питання про те, залучати чи не залучати до порушника дисциплінарну відповідальність, обмежена. Разом з тим дисциплінарна відповідальність дійсно має невідворотний характер, оскільки законодавство про працю зобов'язує роботодавця накласти у певних ситуаціях дисциплінарне стягнення на ту чи іншу особу.

Правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття й оскарження.

Треба відзначити, що дисциплінарний примус є позасудовим, для нього властиве широке використання морально-правових санкцій, він здійснюється суб'єктами дисциплінарної влади. Якщо засоби цивільно-правового примусу можуть застосовуватись як до індивідуальних, так і до колективних суб'єктів права, то засоби дисциплінарного примусу застосовуються тільки до фізичних осіб, вони не тільки персоналізовані, але й індивідуалізовані. У його рамках існує багато санкцій та процедур, розрахованих на визначену групу осіб [10, с. 348–349].

Враховуючи наведене, дисциплінарна відповідальність може бути загальною і спеціальною. Такий поділ, на думку Ю. С. Адушкіна, обумовлений трьома підставами:

- по-перше, включенням особи в той чи інший тип колективу;
- по-друге, належністю громадянина до організації певного виду (наприклад, особливо регулюється відповідальність працівників підприємств і установ систем різних транспортних міністерств, працівників прокуратури, суддів та ін.);
- по-третє, характером функцій, виконуваних особою в цій організації.

Особливо регламентується відповідальність тих працівників, діяльність яких становить основний зміст певної організації — це судді, прокурори, слідчі прокуратури та ін. (на відміну від осіб, які виконують у тій же організації допоміжні функції). “Відзначені чинники, — продовжує далі автор, — обумовлюють (стосовно різних суб'єктів) специфіку підстав відповідальності, переліків стягнень, ієрархії



дисциплінарної влади, процесуальних форм і відповідно визначають диференціацію дисциплінарної відповідальності” [11, с. 28–29].

Отже, *загальна дисциплінарна відповідальність* настає на підставі норм КЗпП України і правил внутрішнього трудового розпорядку. Вона поширюється на переважну більшість працюючих, включаючи сезонних і тимчасових працівників, на яких не поширюється дія статутів і положень про дисципліну та інших спеціальних положень. Навіть у тих галузях народного господарства, де діють статuti чи положення про дисципліну, значна частина працівників несе загальну дисциплінарну відповідальність.

Загальна дисциплінарна відповідальність передбачена ст. 147 КЗпП України та встановлює два види дисциплінарних стягнень: догана та звільнення, які є вичерпними.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена тільки для конкретно визначених категорій працівників на підставі статутів та положень про дисципліну і спеціальних нормативних актів. Вона характеризується спеціальним суб'єктом дисциплінарного проступку, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарного стягнення.

Спеціальним суб'єктом є працівник, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами — статутами, положеннями, законами.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної за такими ознаками:

- 1) коло осіб, які підпадають під її дію;
- 2) урегульована спеціальними нормативно-правовими актами;
- 3) більш широкий зміст дисциплінарного проступку;
- 4) заходи дисциплінарного стягнення. Так, для певних категорій працівників вимоги морального змісту включені в їх трудові обов'язки. Це стосується суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, які виконують виховні функції. Недотримання таких норм, аморальна поведінка не тільки під час роботи, але і в побуті є підставою для притягнення такого працівника до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади;

- 5) коло осіб та органів, наділеніх правом застосовувати стягнення. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями й іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися не тільки органом, який відає прийомом на роботу, а також і вищими органами. Працівники, що займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише за підставами, передбаченими законодавством (ст. 147¹ КЗпП України);

- 6) процедурі застосування та оскарження стягнень.

Підсумовуючи наведене, можна сформулювати дефінітивний апарат дисциплінарної відповідальності, де остання — це родове поняття, а загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність можна розглядати як видові поняття.

Дисциплінарна відповідальність — один із видів юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника відповідати перед керуючим суб'єктом або уповноваженим органом за скоєний ним дисциплінарний проступок, сутність якого полягає в невиконанні або в неналежному виконанні працівником покладених на нього трудових чи службових обов'язків, і понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством України.

Загальна дисциплінарна відповідальність — підвид дисциплінарної відповідальності, направлений на працівника, винного у невиконанні або неналежному виконанні покладених на нього (законодавством про працю, колективним і трудовим договорами) обов'язків, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено КЗпП України.



Спеціальна дисциплінарна відповідальність — підвид дисциплінарної відповідальності, направлений на визначених законодавством спеціальних суб'єктів, котрі за вчинений дисциплінарний проступок несуть покарання в межах спеціальних нормативних актів, якими передбачено більш суворі заходи дисциплінарного впливу, що реалізуються шляхом застосування особливої процедури їх накладення.

Список використаних джерел

1. *Бородін, І. Л.* Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження [Текст] / І. Л. Бородін // Право України. — 2006. — № 12. — С. 93–97.
2. *Петков, В. П.* Дисципліна як гарант у профілактиці правопорушень [Текст] / В. П. Петков, О. В. Кривенко // Вісник Запорізького юридичного інституту. — 2001. — № 3. — С. 89–90.
3. *Андрушко, А. В.* Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві [Текст] / А. В. Андрушко // Держава і право : зб. наук. пр. — 2007. — Вип. 37. — С. 371–377.
4. *Кабаченко, М. О.* Особливості дисциплінарної відповідальності / М. О. Кабаченко // Право та державне управління. — 2013. — № 1. — С. 40–43 [Електронний ресурс] Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського. — URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Ptdu_2013_1_11.pdf.
5. *Чумак, О. О.* Дисциплінарна відповідальність працівників державної виконавчої служби України / О. О. Чумак // Актуальні проблеми права: теорія і практика. — 2013. — № 26. — С. 587–593 [Електронний ресурс] Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського. — URL : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/app_2013_26_80.pdf.
6. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2004 г. № 79–ФЗ [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.
7. *Барабаш, О. Т.* Дисциплінарна відповідальність робітників і службовців за порушення дисципліни праці [Текст] / О. Т. Барабаш // Радянське право. — 1974. — № 5. — С. 68–72.
8. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1982 р. № 158 [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
9. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3933–ХІІ [Текст] // ВВР. — 1994. — № 23. — Ст. 166.
10. *Бахрах, Д. Н.* Административное право [Текст] : учебн. / Д. Н. Бахрах. — М. : БЕК, 1997. — 350 с.
11. *Адушкин, Ю. С.* Дисциплинарное производство в СССР [Текст] / Ю. С. Адушкин ; под ред. В. М. Манохина. — Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1986. — 128 с.

Надійшла до редакції 01.03.2014

**Середа В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи і види**

Анализируются основные признаки, принципы и виды дисциплинарной ответственности. Предложено определение дисциплинарной ответственности как одного из видов юридической ответственности, которая заключается в обязанности работника отвечать перед управляющим субъектом или уполномоченным органом за совершенный им дисциплинарный проступок, сущность которого заключается в невыполнении или в ненадлежащем выполнении работником возложенных на него трудовых или служебных обязанностей, и понести дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством Украины. Также определено понятие общей и специальной дисциплинарной ответственности. Исследованы такие принципы дисциплинарной ответственности, как законность, обоснованность, целесообразность, справедливость, презумпция невиновности, скорость наступления ответственности, пропорциональность, неотвратимость.

Ключевые слова: дисциплина, дисциплинарная ответственность, общая и специальная дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, принципы ответственности.

Sereda, V. V. Disciplinary Liability: Concepts, Principles and Types

The analysis of essential features, principles and types of disciplinary liability is examined in the article. The author's own definition of disciplinary liability as one of the types of legal liability is suggested, proving the fact that an employee may be sued by authoritative subject or an authorized body for committing a disciplinary offence meaning non-fulfilment or improper fulfilment of his employment or labour duties for which disciplinary sanctions determined by legislation of Ukraine are imposed. Such principles of disciplinary liability as legality, validity, expediency, fairness, presumption of innocence, speed of liability, proportionality and inevitability are studied.

Keywords: disciplinary, disciplinary liability, common and special liability, disciplinary offence, liability principles.

