

## ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ: ПРАВОВІ ПІДСТАВИ

ТОПЧЄЄВА Юлія Валентинівна - фахівець з комп'ютерної графіки (дизайну) ЗАТ «Альтрон», м. Харків

---

*В статті розглянуто поняття та визначено зміст дисциплінарної відповідальності, визначено правові основи та умови її застосування, здійснено аналіз поняття «дисциплінарний проступок» та визначено його основні елементи як основи притягнення до дисциплінарної відповідальності.*

**Ключові слова:** трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, правові підстави.

Трудова дисципліна є необхідною передумовою злагодженої роботи, підвищення продуктивності виробництва і процвітання підприємства. Крім того, встановлення трудової дисципліни сприяє захисту прав та інтересів самих працівників, оскільки при цьому встановлюються безпечні та нормальні умови праці, сприятливий психологічний клімат. Тому, у випадку виявлення фактів порушення трудової дисципліни, цілком закономірною є можливість застосування до таких порушників дисциплінарної відповідальності.

Питання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності розглядалися багатьма вченими. Серед них можемо зазначити таких: В.С. Венедиктова, П.І. Гнатенко, К.Н.Гусова, В.М.Калашникова, К.А.Маркова, Ф.Н. Михайлова, Ю.П. Орловського, В.І. Прокopenко, І.С.Самощенко, М.Х. Фарукшин та інших. Однак до теперішнього часу серед вчених не існує єдиної точки зору щодо визначення поняття «дисциплінарна відповідальність» та «дисциплінарний проступок».

Метою даної статті є з'ясування та уточнення поняття «дисциплінарна відповідальність», а також встановлення правових підстав та умов її застосування. Для досягнення зазначеної мети слід вирішити наступні завдання: проаналізувати різні підходи до визначення понять «дисциплінарна відповідальність» та «трудова проступок», з'ясувати правові підстави притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, визначити види дисциплінарних проступків.

Правильному з'ясуванню дисциплінарної відповідальності сприятиме більш поглиблений розгляд і аналіз соціально-юридичної категорії «дисциплінарна відповідальність» у трактуванні різних науковців.

Так, на думку К.Н. Гусова, «дисциплінарна відповідальність являє собою обов'язок працівника нести покарання, передбачене нормами трудового права, за винне, протиправне невиконання своїх трудових обов'язків» [1, с. 102-103]. Як зазначає Ю.П. Орловський, «дисциплінарна відповідальність – правове поняття, і тому юридичний характер мають і дисциплінарні стягнення, кожне з яких можна розглядати як захід відповідальності» [2, с. 8-10]. Отже, дисциплінарна відповідальність (стягнення) – це передбачена трудовим законодавством міра примусового впливу, що застосовується роботодавцем (посадовою особою, наділеною дисциплінарною владою) за вчинений працівником дисциплінарний проступок.

Законодавство, надаючи працедавцеві, право накладати на працівника дисциплі-

нарне стягнення (а в окремих випадках і зобов'язуючи його до цього), одночасно передбачає і відповідні гарантії для працівника. До них відносяться: 1) правова підстава притягнення до дисциплінарної відповідальності; 2) коло осіб, які мають право накладати дисциплінарні стягнення; 3) строки та порядок накладення дисциплінарних стягнень; 4) вичерпний перелік дисциплінарних стягнень; 5) порядок оголошення дисциплінарних стягнень; 6) порядок зняття дисциплінарних стягнень; 7) порядок оскарження дисциплінарних стягнень [3, с. 397-398].

Правовою підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, тобто винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором трудових обов'язків [4, с. 412-413].

Розглянемо категорію «дисциплінарний проступок» більш детально. Відразу відзначимо, що в нині діючому КЗпП [5] відсутнє визначення поняття «дисциплінарний проступок». У проекті Трудового кодексу таке визначення міститься. Так, відповідно до статті 399 проекту Трудового кодексу України [6] порушення працівником своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами, є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Отже, дисциплінарним проступком визнається протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Як і будь-яке інше правопорушення, дисциплінарний проступок характеризується сукупністю ознак юридичної відповідальності: суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона. У разі відсутності принаймні одного з елементів, діяння не може бути визнано дисциплінарним проступком.

Суб'єктом дисциплінарного проступку завжди буде особа, яка пов'язана трудовими правовідносинами з власником або уповноваженим ним органом [7, с. 216]. Тобто в даному випадку заходи дисциплінарного впливу можуть бути застосовані тільки до особи,

яка знаходиться в трудових правовідносинах і порушує трудову дисципліну.

До дисциплінарної відповідальності працівник може бути притягнутий з моменту, коли він відповідно до віку досяг трудової право-, дієздатності. Трудова право-, дієздатність згідно з трудовим законодавством настає з 16 років, в окремих випадках – з 15 років, а учнів – з 14 років (стаття 188 КЗпП України) [5]. Всі неповнолітні мають однакові права та обов'язки щодо трудових правовідносин, як і повнолітні особи.

Трудова праводієздатність свідчить не тільки про досягнення особою встановленого законом віку, а й про наявність у неї певної вольової здатності віддавати звіт у своїх вчинках. Особа, визнана недієздатною, не може відповідати за свою поведінку. Таким чином, відповідальність несе тільки дієздатний суб'єкт.

Якщо в цивільному праві майнову відповідальність може нести недієздатний або частково дієздатний суб'єкт, бо там остання може доповнюватися відповідальністю батьків або піклувальників (опікунів), то в галузі трудового права відповідальність завжди має суворо особистий характер. Застосування санкцій до правопорушника має на меті попереджувальну функцію, тому важливо, щоб особа була здатна усвідомити шкідливість вчиненого нею діяння. Звідси і вина – одна з обов'язкових умов відповідальності [8, с. 233].

Відповідно до законодавства розрізняють загальний і спеціальний суб'єкти дисциплінарної відповідальності.

Загальним суб'єктом є працівник, на якого поширюються загальні норми дисципліни: трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил.

Спеціальним суб'єктом є працівник, який несе дисциплінарну відповідальність відповідно до спеціальних нормативно-правових актів: законів, статутів, положень.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності більш ши-

роким змістом дисциплінарного проступку і більш суворими санкціями. 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.

Законом України «Про державну службу» [9] визначено порядок накладення дисциплінарного стягнення і його зняття з державних службовців. Так, статтею 14 даного закону передбачено, що дисциплінарні стягнення застосовуються до державного службовця за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби, а також за вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює.

До службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю України, можуть застосовуватися такі заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну службу відповідності; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

Отже, спеціальну дисциплінарну відповідальність несуть працівники, на яких поширюються статuti та положення про дисципліну. Положення і статuti про дисципліну обов'язкові для всіх працівників, які потрапляють під їх дію.

Суб'єктивною стороною дисциплінарного проступку виступає вина. Винною є така поведінка працівника, коли він вчиняє проступок навмисно або з необережності. Вчиняючи проступок навмисно, працівник усвідомлює протиправний характер своєї поведінки, передбачає його шкідливі наслідки і бажає або свідомо допускає їх настання, або ставиться до них байдуже. Наприклад, тільки умисним є розпивання спиртних напоїв на роботі або привласнення (тобто звернення на свою користь) працівником ввірених йому цінностей.

Діючи необережно, працівник передбачає можливість настання шкідливих наслідків своєї поведінки, але без достатніх до того підстав розраховує на їх відвернення, або не передбачає можливості настання вказаних наслідків, хоча повинен був і міг їх передбачити. У переважній більшості випадків працівники допускають порушення встановлених для них правил поведінки з необережності.

Якщо працівник неналежним чином виконує свої обов'язки через недостатню кваліфікацію, відсутність нормальних умов для роботи тощо, він не може бути визнаний винним. Отже, в подібних випадках протиправна поведінка працівника виключає можливість застосування до нього дисциплінарного стягнення за правилами КЗпП та інших актів законодавства, що регулюють трудові відносини.

Об'єктом дисциплінарного правопорушення є суспільні відносини, які складаються в процесі здійснення та охорони правил внутрішнього трудового розпорядку, до якого відносяться обов'язки працівників у сфері їхньої трудової діяльності, норми, що регулюють охорону праці, дисципліну праці тощо.

Зазіхаючи на ті чи інші суспільні відносини, особа порушує і норми, що закріплюють ці відносини. Відступ від запланованої законодавцем поведінки означає правопорушення, тобто поведінку, яка правом заборонена. Тому правопорушення є завжди дією (бездіяльністю) протиправною [8, с. 234].

Об'єктивною стороною в цьому випадку виступає невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, час і місце вчинення проступку, шкідливі наслідки і причинний зв'язок між ними та поведінкою правопорушника. Будь-яке порушення дисципліни завдає шкоду суспільству, в одних випадках більш відчутну, в інших – менше, але вона завжди негативно позначається на діяльності підприємства. Разом з тим слід розрізняти проступки, шкідливі самим фактом вчинення, і провини, що можуть потягнути за собою настання шкідливих наслідків. Наприклад, порушення норм з техніки безпеки може призвести до шкідливих наслідків, а може і не призвести. В останньому випадку це порушення відбивається на загальному

**АНОТАЦІЯ**

*У статті розглянуто поняття та з'ясовано зміст дисциплінарної відповідальності, визначено правові підстави та умови її застосування, здійснено аналіз поняття «дисциплінарний проступок» та виокремлено його основні елементи як підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності.*

**SUMMARY**

*The article characterized the concept and content of disciplinary action, determined the legal basis and conditions for its use, and explores the concept and elements of a disciplinary offense as grounds for bringing to disciplinary liability.*

рівні дисципліни в колективі, але визначити реальний збиток від такої провини не можна. Тому і розрізняються «матеріальні» правопорушення, якими заподіюється відчутна матеріальна шкода (наприклад, майновий збиток), і «формальні», що завдають шкоди безпосередньо правопорядку. Характерний приклад матеріальних правопорушень – заподіяння майнової шкоди, що характеризується наявністю причинного зв'язку між вчинком і шкідливим наслідком [8, с. 234].

Ознака протиправності, що відноситься до об'єктивної сторони правопорушення, тісно пов'язана з об'єктом. Вона означає заборонене діяння під загрозою настання наслідків, передбачених правовими санкціями. Протиправність поведінки в трудовому праві виявляється насамперед як порушення трудових обов'язків. У цьому зв'язку дуже важливо відмежувати трудові обов'язки від інших, закріплених іншими галузями права, а також від не правових, моральних.

При виявленні дисциплінарних проступків слід мати на увазі, що поняття трудових обов'язків значно ширше, ніж виконання передбаченої договором трудової функції працівника. Ці обов'язки включають і порядок чіткого і сумлінного виконання цієї функції, і її технологічну сторону, і раціональне використання робочого часу, та ін. [8, с. 312].

Шкідливі наслідки підрозділяються за ступенем шкідливості, а також за дією у часі.

Необхідним елементом об'єктивної сторони є причинний зв'язок між шкідливими наслідками і дією (бездіяльністю) правопорушника, тобто в даному випадку суб'єкт не буде притягнутий до дисциплінарної відповідальності, якщо навіть мало місце правопорушення з його боку, були зафіксовані шкідливі наслідки, проте був відсутній зв'язок між протиправними діями (бездіяльністю) особи і названими наслідками.

За загальним правилом порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося в робочий час. Але в окремих випадках, коли таке порушення негативно впливає на виробничий цикл, заважає виконанню трудового завдання, судова практика розцінює його як дисциплінарний проступок.

Отже, можемо зробити висновок, дисциплінарна відповідальність виступає важливим засобом забезпечення трудової дисципліни. Ефективність її застосування залежить від правильності вибору заходу дисциплінарного впливу та обґрунтованості такого застосування. При цьому роботодавець має приймати до уваги всі обставини вчинення дисциплінарного проступку та перевіряти наявність усіх його елементів.

**Література**

1. Практикум по трудовому праву. / Под ред. Гусова К.Н. – М.: 2001. – 256с.
2. Орловский Ю.П. Законы и трудовая дисциплина. / Орловский Ю.П. – М., 1986. – 20 с.
3. Михайлов Ф.Н. Трудовое право: [курс лекций.] / Михайлов Ф.Н. – М., 2002. – 463 с.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: [Підручник.] / Прокопенко В.І. – Х.: „Консум”, 1998. – 480 с.
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
6. Трудовий кодекс України. Проект від 27.08.2003 р. // Праця і зарплата. – 2003. – № 42 (спецвипуск).
7. Основи правових знань. Підручник / П.І.Гнатенко, В.М.Калашников, К.А.Марков та ін.; Керр. авт. кол.-П.І.Гнатенко.-К.: ВД „Юридична книга”, 2000.- 178 с.
8. Сыроватская Л.А. Трудовое право: [Учебник. 2-е изд., перераб. и доп.] / Сыроватская Л.А. – М.: Юрист, 1998. – 312 с.
9. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст.490.