

Пасніченко Артем Сергійович

курсант факультету підготовки
фахівців для підрозділів превентивної
діяльності Дніпропетровського
державного університету
внутрішніх справ

Науковий керівник:

Нагорна Олена Олександрівна

викладач кафедри цивільного
права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна)

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ

Дисциплінарна відповідальність – це обов’язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового законодавства [1]. Трудове право в Україні виділяє два види відповідальності: дисциплінарна відповідальність і матеріальна відповідальність.

Дисциплінарну відповідальність умовно можна поділити на дві гілки: загальну та спеціальну.

Загальну дисциплінарну відповідальність застосовують до всіх працівників, а спеціальну – на підставі нормативно-правових актів (статутів, положень) щодо певного кола працівників. Загальна дисциплінарна відповідальність регламентується статтями 147–152 КЗпП. Підставою для дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок.

Дисциплінарний проступок – це протиправна дія чи бездіяльність працівника, що порушує встановлений на підприємстві, в установі, організації внутрішній трудовий розпорядок. Об’єктивна сторона проступку – протиправна поведінка особи, яка перебуває у трудових відносинах із власником.

Загальна дисциплінарна відповідальність є універсальною та може застосовуватися до всіх працівників, які працюють за трудових договором. У разі настання дисциплінарного проступку існує два види дисциплінарних стягнень: догана або звільнення. Доганою вважають вид дисциплінарного стягнення, яке застосовують щодо працівників та порушників режиму в установах відбування покарання і яке полягає в усному чи письмовому засудженні неправомірної поведінки винного. Звільнення працівника як вид дисциплінарного стягнення та підставу розірвання трудового договору з ініціа-

тиви роботодавця можна застосовувати у випадках, прямо передбачених КЗпП: за систематичні порушення дисципліни, неявку без поважних причин, появу на роботу в алкогольному або наркотичному сп'янінні, крадіжку речей власника [2].

Дисциплінарне стягнення накладає орган, якому надано право прийняття на роботу. За порушення дисципліни може бути використано лише одне стягнення. Право вибору стягнення надається роботодавцю. Під час обрання виду стягнення враховують тяжкість учинення проступку. До того ж дисциплінарне стягнення вважається правом, а не обов'язком роботодавця, та може обмежуватися усною бесідою. У разі стягнення у вигляді звільнення потрібно враховувати випадки, зазначені в КЗпП України (ст. 40). Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців із дня вчинення проступку [3].

Як правило, спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної більш широким змістом дисциплінарного проступку та більш суворими санкціями. Так, для певних категорій працівників до їхніх трудових обов'язків внесені вимоги морального змісту. Це стосується державних службовців, прокурорів, суддів, працівників, що виконують виховні функції.

Порушення моральних та етичних норм такими працівниками не тільки під час роботи, але й у побуті може бути підставою для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади. Причому цими спеціальними нормативно-правовими актами передбачається більш широке коло дисциплінарних стягнень.

Підсумовуючи все вищезазначене, можемо зробити такі висновки. По-перше, дисциплінарна відповідальність – це один із видів юридичної відповідальності. Вона полягає в обов'язку працівника, який учинив дисциплінарний проступок, давати звіт перед власником або уповноваженим органом за свої протиправні винні дії та понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права. По-друге, дисциплінарну відповідальність застосовують за вчинення дисциплінарного проступку. Дисциплінарним проступком є невиконання чи неналежне виконання працівником без поважних на те причин своїх обов'язків, які покладені на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

1. URL: <http://goradm.gov.ua/upravlinnia-iustytysii-informuie/item/1731-dyscyplinarna-vidpovidal-nist--derzhavnyh-sluzhbovciv>.

2. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права*. 2008. № 2.

3. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / за ред. Н. М. Хуторян. Київ, 1999.