

УДК 349.2(477)

Павлович-Сенета Ярина Павлівна –

к.ю.н., доцент, доцент кафедри
адміністративно-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ

Yaryna P. Pavlovyeh-Seneta –

candidate of juridical sciences, assistant professor of
administrative legal disciplines department,
Lviv State University of Internal Affairs
(26 Horodotska Street, Lviv, 79000, Ukraine)

Лепіш Наталія Ярославівна –

к.ю.н., доцент кафедри
адміністративно-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ

Natalia Ya. Lepish –

candidate of juridical sciences, assistant professor of
administrative legal disciplines department,
Lviv State University of Internal Affairs
(26 Horodotska Street, Lviv, 79000, Ukraine)

Теоретико-правова характеристика дисциплінарної відповідальності як різновиду юридичної відповідальності в Україні

У статті здійснено ґрунтовний аналіз основних теоретико-правових підходів щодо поняття, сутності та змісту дисциплінарної відповідальності в Україні. Досліджено інститут трудової дисципліни, як один із способів забезпечення позитивної трудової відповідальності працівника. Розкрито основні ознаки дисциплінарної відповідальності, що всебічно характеризують її, як різновид юридичної відповідальності в Україні.

Ключові слова: відповідальність, дисципліна праці, працівник, проступок, робота, роботодавець, розпорядок, трудові норми, трудові обов'язки.

В статье осуществлен подробный анализ основных теоретико-правовых подходов относительно понятия, сущности и содержания дисциплинарной ответственности в Украине. Исследован институт трудовой дисциплины, как одного из способов обеспечения положительной трудовой ответственности работника. Раскрыты основные признаки дисциплинарной ответственности, всесторонне характеризующих ее как разновидность юридической ответственности в Украине.

Ключевые слова: ответственность, дисциплина труда, работник, проступок, работодатель, распорядок, трудовые нормы, трудовые обязанности.

Ya.P. Pavlovyeh-Seneta, N.Ya. Lepish Theoretical and Legal Characteristic of Disciplinary Liability as a Kind of Legal Liability in Ukraine

The article provides a thorough analysis of the main theoretical and legal approaches to the concept, essence and content of disciplinary liability in Ukraine. The institute of labor discipline is investigated, as one of the ways of ensuring a positive labor responsibility of an employee. The main features of disciplinary responsibility are described, which fully characterize it as a kind of legal responsibility in Ukraine. The legal issues of the formation and development of labor legal relations in Ukraine are analyzed, which are conditioned today by the peculiarities of the conditions of the formation of a market economy. Until recently, the labor law of Ukraine was formed under conditions when the idea of a national centralized economy prevailed. Labor

discipline in enterprises, institutions, and organizations is characterized by the creation of the necessary organizational and economic conditions for normal high-performance work, a conscious attitude to work, methods of persuasion, education, as well as the promotion of conscientious work. The discipline of labor as an institution of labor law, as a principle of labor law, as an element of labor relations, as the actual behavior of an employee, is highlighted. The main groups of disciplinary duties are considered, for breach of which disciplinary responsibility arises. After all, the main responsibility of each employee is to perform the obligations assumed by him under the employment contract and the implementation of the labor function in accordance with the labor regulations. From the definition of the labor function of the employee, depends on the specific scope of his duties, which plays an important role in ensuring the discipline of labor. General and special disciplinary responsibility has been investigated. Established by the peculiarities of special disciplinary liability, it is characterized by the wider content of disciplinary offense and more severe sanctions. In fact, special disciplinary liability may apply to those workers who are subject to the statutes and other discipline provisions, which determine the general duties of these employees, the disciplinary offenses and the range of persons authorized to apply them, the procedure for imposing and appealing against such penalties.

Keywords: *responsibility, discipline of labor, employee, misdemeanor, work, employer, discipline, labor standards, labor duties.*

Постановка проблеми. Сьогодні правові питання становлення і розвитку трудових правовідносин в Україні зумовлюється особливостями умов формування ринкової економіки. Адже донедавна трудове право України формувалось за умов, коли панувала ідея національної централізованої економіки як єдиного, керованого з центру, державного підприємства. З огляду на це, немає жодних сумнівів, що такий стан речей не відповідає економічній дійсності, що почала розвиватися на засадах відмови від єдиного державного синдикату. З огляду на це, виникає необхідність наукової характеристики дисциплінарної відповідальності, як інституту юридичної відповідальності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми правового забезпечення відповідальності у трудовому праві досліджували у своїх роботах низка вчених, таких як Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, М. І. Іншін, З. Я. Козак, Л. В. Котова, Л. І. Лазор, І. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, Л. О. Сироватська, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Невирішені раніше проблеми. У сучасних умовах необхідним видається створення нової моделі трудового права, що б принципово відрізнялася від чинної. У Верховній Раді України ще з 2014 року очікує затвердження Проект Трудового кодексу України [1], що має за мету закріпити ринкові перетворення в країні, регулювати нові трудові правовідносини, а разом

з тим і трудову дисципліну. Механізм правового забезпечення трудової дисципліни тісно пов'язаний з трудовим договором. Адже, спираючись на свободу угоди і рівність сторін, останній стає основою трудових правовідносин, у яких одним з головних елементів є згода працівника підпорядковуватись до певної міри закріпленому на підприємстві чи установі внутрішньому трудовому розпорядку і дотримуватися пов'язаної з ним трудової дисципліни [2, с. 271].

Метою статті є аналіз чинного законодавства України та трудових правовідносин, що формуються на його основі, з питань дисциплінарної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Вивчаючи питання дисциплінарної відповідальності, її необхідно розглядати в тісному взаємозв'язку з такою правовою категорією, як «дисципліна праці». В етимологічному сенсі слово «дисципліна» й похідне від нього «дисциплінарний» походять від французького слова «discipline», що означає статут, порядок, правила поведінки, загальнообов'язкові для осіб, що входять до будь-якого об'єднання, корпорації чи союзу [3, с. 3].

Згідно з ст. 140 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за

сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного й громадського впливу [4].

На думку В. М. Толкунової та К. М. Гусова дисципліну праці можна розглядати в 4-х аспектах:

1) як інститут трудового права – систему правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок підприємства, установи чи організації, обов'язки працівника та роботодавця, його адміністрації (зокрема, статті 139, 141, 142 КЗпП України) та встановлюють як систему заохочень за належне виконання покладених трудових обов'язків, так і дисциплінарну відповідальність за їх порушення;

2) як принцип трудового права – забезпечення виконання належним чином трудових обов'язків сторонами трудових правовідносин;

3) як елемент трудових відносин – закріплення обов'язку працівника дотримуватися вимог трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку; індивідуалізації (персоніфікації) трудових обов'язків у зв'язку з укладеним трудовим договором. Роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний дотримуватися законів та інших нормативно-правових актів, локальних нормативних актів, умов колективного договору, галузевих угод та трудових договорів;

4) як фактична поведінка працівника – рівень дотримання всіма суб'єктами трудових відносин дисципліни праці. Цей рівень може бути високим – коли всі учасники дотримуються встановлених правил у повному обсязі. Середнім – коли частково маються місце недоліки. Низьким – мають місце постійні, систематичні, масові порушення встановлених норм [5, с. 316].

Серед усіх нормативно-правових актів, що забезпечують правове регулювання трудової дисципліни, важливе місце належить правилам внутрішнього трудового розпорядку, які поділяються на три групи: типові, галузеві і локальні [5, с. 524]. Типові правила становлять собою нормативний акт загальної дії, в якому визначені положення, що регламентують

трудоий розпорядок на підприємстві чи установі. Цей обов'язок – необхідна складова (елемент) трудових правовідносин. Переважно трудові відносини, що пов'язані з дисципліною, виникають у майбутньому та носять імперативний характер. Ключову роль для класифікації загальних основних обов'язків у сфері дисципліни праці мають деякі статті проекту Трудового кодексу України, проте і вони не окреслюють усі загальні обов'язки дисципліни праці. Зазначена невизначеність у правовому забезпеченні трудової дисципліни створює перешкоди і для наукової класифікації загальних обов'язків у сфері дисципліни праці. Тому наука трудового права розробляє теоретичний аналіз загальних обов'язків дисципліни праці та наукові підходи щодо їх класифікації [5, с. 531].

Усі трудові обов'язки можна поділити на декілька груп, що поєднують усі елементи поведінки працівників, керівників та роботодавців у процесі праці. Основним обов'язком кожного працівника є виконання взятих на себе за трудовим договором обов'язків і реалізація трудової функції згідно з трудовим розпорядком. Від визначення трудової функції працівника, багато в чому залежить і конкретне коло його обов'язків, що, своєю чергою, відіграє ключову роль у забезпеченні дисципліни праці.

До другої групи необхідно віднести обов'язки щодо дотримання трудової і технологічної дисципліни працівниками. Ця вимога зумовлює потребу належної організації власної праці [6, с. 105]. Третя група включає обов'язки, що не знайшли закріплення ані в нині чинному КЗпП України, ані в проекті Трудового кодексу України, це обов'язки з дотримання робочого часу. До четвертої групи слід віднести обов'язки працівників дотримуватися вимог з охорони праці та безпеки виробництва. При цьому, роботодавець, своєю чергою, зобов'язаний забезпечувати безпеку праці й умови, що відповідають вимогам охорони і гігієни праці на підприємстві. До п'ятої групи потрібно віднести обов'язок працівника шанобливо відноситися до майна роботодавця та інших працівників. Варто зазначити, що безперервність трудових правовідносин зумовлює постійну дію цього обов'язку під час всього часу роботи, упродовж якого працівник використовує майно роботодавця у виробничій діяльності. До шостої групи треба включити

обов'язок не розголошувати довірені йому згідно трудового договору відомості, що складають державну таємницю (у тому числі службову, комерційну чи іншу захищену законом таємницю). Виконання цього обов'язку здебільшого визначено локальними нормативними актами або в трудовому договорі [6, с. 104].

До останньої групи входять обов'язки працівників повідомляти роботодавця про обставини, що становлять загрозу життю і здоров'ю людей, схоронності майна роботодавця чи працівників, або про виникнення простою. Виникнення цього обов'язку обумовлене формуванням ринкової економіки, створенням передумов для забезпечення безпечних умов праці та раціональним використанням засобів виробництва [6, с. 103].

Таким чином, охарактеризовані обов'язки працівників формують зміст дисципліни праці та принципи поведінки у ході колективної праці. Належне ефективне виконання, передбачених Проектом Трудового кодексу, обов'язків працівника, у своїй сукупності становить дисципліну праці.

Для тих осіб, котрі не дотримуються вимог трудової дисципліни, зневажають її приписи та норми настає відповідальність, яку в теорії трудового права називають дисциплінарною відповідальністю працівників. Трудова дисципліна перебуває на перетині трудового та адміністративного права, а отже, дисциплінарна відповідальність має багато спільного з адміністративною. Проте, це не заважає їй бути самостійним видом юридичної відповідальності [5, с. 537].

Питання юридичної відповідальності завжди перебували в центрі уваги правників та вчених. Незважаючи на різні погляди щодо сутності, змісту, завдань і підстав юридичної відповідальності, її різноманітність не викликає сумнівів. Конституція України закріплює чотири види юридичної відповідальності – кримінальну, адміністративну, дисциплінарну й матеріальну. Разом з тим у правових джерелах часто згадується ще й про такі види відповідальності як конституційна, договірна, фінансова, господарсько-правова та інша [3, с. 3].

Для подальшого висвітлення дисциплінарної відповідальності слід детально зупинитися на характеристиці принципів

ознак юридичної відповідальності, різновидом якої вона є. Зокрема, С. М. Прилипко називає наступні:

а) офіційна негативна оцінка (засудження) з боку суспільства й держави поведінки особи правопорушника;

б) обов'язкова наявність закріплених у законі фактичних підстав, тобто, застосування лише за реально вчинене правопорушення (юридичний факт), що містять у собі всі ознаки складу конкретного правопорушення;

в) наявність правових підстав відповідальності, закріплених законодавчо правових норм;

г) пов'язана із застосуванням державного примусу у формі каральних і правовідновлюючих заходів, які, окрім того, закріплені в правозастосовному акті. Тобто, правообмеження матеріального, організаційного чи особистого змісту є в основі тих негативних санкцій, що застосовуються органами влади до порушника загальнообов'язкових правил поведінки та мають на меті, окрім охорони правопорядку, також і примусове поновлення порушених прав та покарання винних осіб;

д) застосовується лише до осіб, винних у вчиненні конкретного правопорушення власними діями;

е) застосовується виключно уповноваженими державою компетентними органами публічної влади, згідно з приписами матеріальних і процесуальних правових норм;

є) притягнення до юридичної відповідальності відбувається в рамках правозастосовної діяльності з додержанням відповідних процесуальних форм – особливого процесуального порядку, визначеного процесуальними галузями права [7, с. 106-107].

Таким чином, можемо зробити висновок, що юридична відповідальність це застосування до особи правопорушника заходів державно-правового примусу, які становлять собою негативні наслідки особистого, організаційного або майнового характеру внаслідок порушення ним норм чинного законодавства.

Сьогодні у науці трудового права нерідко дають визначення поняття «трудова юридична відповідальність». Зокрема, Л. О. Шамшина висвітлює трудову відповідальність як обов'язок особи, яка порушила норму трудового права

відповісти перед колективом, підприємством або державою та зазнати тих негативних наслідків, що містяться в санкції правової норми [8, с. 873-874]. В. С. Венедіктов зазначає, що трудова юридична відповідальність – це специфічне правове становище суб'єктів трудового права, щовпливає з нормативних приписів та спрямований на забезпечення реалізації суб'єктивних прав й обов'язків у трудових, а також пов'язаних з ними правовідносинах [9, с. 90]. Проте, таке визначення більшою мірою зводить трудову юридичну відповідальність до позитивного трактування, залишаючи поза увагою негативні наслідки порушення норм та приписів.

Працівник, як суб'єкт трудового права, перебуває в трудових правовідносинах безпосередньо з роботодавцем. З огляду на це, працівник, який порушив норму трудового права, повинен нести відповідальність саме перед роботодавцем, а не перед колективом або державою. При цьому, основні обов'язки працівника наповнюються конкретним змістом і стають його суб'єктивними обов'язками у трудових правовідносинах, іншою стороною яких є роботодавець. Таким чином, щодо обов'язків, покладених на працівника, саме роботодавець виступає правомочним суб'єктом й має право контролю виконання зазначених обов'язків. Юридична відповідальність працівника з трудового права є засобом забезпечення виконання вказаним працівником своїх обов'язків перед роботодавцем [9, с. 92]

Окремі вчені пропонують відмовитися від розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності (оскільки не має таких галузей права) та закріпити поняття трудова відповідальність [9, с. 94]. Ще одним аргументом, що свідчить про це є те, що дисциплінарна відповідальність передбачена не тільки нормами трудового, а й нормами адміністративного права. Так, І. І. Шамшина зазначає, що юридичну відповідальність працівника слід називати «трудоправовою відповідальністю», як визначену законом необхідність застосування до особи, що порушила свої трудові обов'язки, несприятливих наслідків особистого (морального чи фізичного) та/або майнового характеру, покладених на неї роботодавцем [8, с. 983].

Проте, в теорії та практиці правозастосування вже роками використовуються два види юридичної відповідальності в трудовому праві – дисциплінарної та матеріальної. Одночасно відповідний понятійний апарат закріплено і в діючому законодавстві. Таким чином, застосування ще одної дефініції буде лише сприяти науковому нагромадженню та створенню підстав для юридичних колізій.

Дисциплінарна відповідальність – це різновид юридичної відповідальності, що має низку специфічних рис, характерних лише йому. Однією з таких особливостей є те, що дисциплінарна відповідальність сегментована, складається із самостійних, не пов'язаних між собою підвидів дисциплінарної відповідальності.

Одним із способів забезпечення трудової дисципліни є заходи юридичної відповідальності, що застосовуються до осіб, які не дотримуються встановлених загальнообов'язкових правил внутрішнього трудового розпорядку. Дисциплінарна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності є важливим елементом у структурі правової системи країни, важливим чинником забезпечення трудової дисципліни та правопорядку. Характерними особливостями дисциплінарної відповідальності є: підстава – вчинення дисциплінарного проступку; особливі санкції – дисциплінарні стягнення; суб'єкт дисциплінарного проступку та суб'єкт дисциплінарної влади, що уповноважений застосовувати дисциплінарні стягнення у встановленому законом порядку [10, с. 6].

На практиці притягнення до дисциплінарної відповідальності має міжгалузевий характер (на межі адміністративного та трудового права), а тому викликає багато проблем у застосуванні. При цьому основоположний впливу цій сфері залишається за нормами трудового права. Аналізуючи наукову літературу з трудового права, можна зробити висновок, що поняття дисциплінарної відповідальності переважно розглядають як складову частину більш загальної проблеми дисципліни праці.

Дисципліна здебільшого визначається відповідальністю, що забезпечує права та інтереси взаємопов'язаних сторін та гарантується державою. Ця відповідальність

відображає взаємозв'язок трьох складових: 1) усвідомлення обов'язку; 2) оцінки поведінки особи; 3) накладення санкції.

Своєю чергою, дисципліна праці – певизначений законами або на підзаконними правовими актами трудовий розпорядок, що визначає трудові обов'язки робітників і службовців, заохочення за відмінне їх виконання, а також відповідальність за невиконання цих обов'язків [11, с. 42]. Як зазначає М. Г. Александров, характерною рисою трудових правовідносин є їх авторитарний характер, що виявляється у встановленні дисципліни праці та передбачає можливість застосування дисциплінарних заходів впливу щодо працівника. При цьому обов'язками працівника є виконання роботи та підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, а обов'язками роботодавця – вимагати їх виконання та дотримання трудового розпорядку [11, с. 44].

Дисциплінарна відповідальність, будучи предметом дослідження багатьох вчених, як правило, розглядається у двох аспектах:

як негативна реакція на вчинений особою дисциплінарний проступок та можливість застосування до працівника дисциплінарного стягнення, передбаченого нормами трудового права;

як юридичний наслідок невиконання або неналежного виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків із застосуванням за порушення трудової дисципліни. У цьому контексті дисциплінарна відповідальність реалізується через обов'язок порушника відповісти за вчинене дисциплінарне правопорушення та зазнати негативних наслідків особистого, організаційного чи матеріального характеру. Реакцією роботодавця на вчинений проступок може бути отримання пояснень від працівника, накладення на нього санкцій, визначених законодавством.

Разом із тим, окремі дослідники теоретично обґрунтовують необхідність конкретизації дисциплінарної відповідальності залежно від важкості вчиненого проступку [12, с. 46]. Зокрема тоді, коли нормативно-правовими актами було передбачено значну кількість складів дисциплінарних проступків за цією ознакою. О. В. Смирнов наполягає на необхідності застосування заходів

дисциплінарної відповідальності залежно від шкоди заподіяної проступком, особи порушника та обставин, за яких його було вчинено [12, с. 153]. Тобто, в цей період загальноприйнятим підходом до визначення дисциплінарної відповідальності було її розуміння як накладення стягнення на працівника за умов порушення трудової дисципліни.

У трудових правовідносинах роботодавець володіє дисциплінарною владою над працівником. Разом із тим, працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед роботодавцем, а не державою (за винятком відповідальності державних службовців) як це відбувається при притягненні до адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Деякі вчені розглядали правову природу дисциплінарної відповідальності взагалі у спрощеному вигляді, Так, А. А. Абрамова, М. А. Тимонов та низка інших вчених одним із різновидів адміністративного примусу вважали дисциплінарний примус, що здійснювався адміністраціями державних підприємств фактично від імені держави [13, с. 29].

Дисциплінарній відповідальності притаманні певні характерні риси:

підставою дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку;

вчинення дисциплінарного проступку передбачає накладення адміністративного стягнення;

дисциплінарне стягнення накладає посадова особа у порядку підлеглості;

межі «дисциплінарної влади» регламентуються нормами трудового права;

працівник, щодо якого застосовано дисциплінарне стягнення, може оскаржити його до вищестоящего органу чи посадової особи або до суду;

за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення.

Заслужують на увагу і прихильники договірної теорії, що висвітлювали дисциплінарну відповідальність, як обов'язок працівника відповісти перед роботодавцем за вчинений дисциплінарний проступок та зазнати заходів впливу, передбачених у дисциплінарних санкціях трудового права [13, с. 147].

Сьогодні не можна виокремити особливих змін щодо розуміння сутності дисциплінарної відповідальності. Зокрема, сучасні дослідники розуміють під дисциплінарною відповідальністю обов'язок працівника понести покарання за вчинення дисциплінарного проступку, що передбачений нормою трудового права [14, с. 231], зазнати осуду поведінки шляхом оголошення йому роботодавцем дисциплінарного стягнення. За визначенням Г. Г. Петришиної-Дюг, дисциплінарну відповідальність можна визначити як обов'язок працівників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі обмежень особистого характеру за вчинення дисциплінарного проступку в порядку та на умовах, що визначені нормами трудового законодавства [14, с. 235]. Разом із тим, дисциплінарною відповідальністю працівників слід вважати визначений нормами трудового права особливий правовий стан суб'єктів охоронних трудових правовідносин, який проявляється через негативну оцінку роботодавцем протиправної поведінки працівника та реакції на неї визначеними законом примусовими заходами впливу [14, с. 236].

На думку В. А. Козлова, дисциплінарну відповідальність можна розглядати і в позитивному контексті, як дотримання та безумовне виконання норм трудового права. У такому випадку важливою її ознакою є можливість застосування протилежних за наслідками заходів правового впливу – схвалення, заохочення, преміювання, нагородження [15, с. 357]. А от Л. О. Сироватська зазначає, що в дисциплінарній відповідальності не може бути позитивного аспекту через те, що обов'язок працівника виконувати трудові норми прямо закріплений у трудовому праві у вигляді обов'язку дотримуватись дисципліни праці, а тому немає потреби запроваджувати позитивну дисциплінарну відповідальність, яка по суті дублює цей обов'язок [15, с. 27–28]. На наш погляд, позитивна дисциплінарна відповідальність охоплюється свідомою й активною правомірною поведінкою працівника та поєднує елементи морального, стимулюючого та організаційного порядку. Отже, позитивний і негативний аспекти дисциплінарної відповідальності нерозривно взаємопов'язані: чим вищий рівень дисциплінарної

відповідальності в позитивному контексті, тим рідше застосовується негативна дисциплінарна відповідальність [14, с. 232]. На підставі вищевикладеного можна сформулювати такі особливі риси дисциплінарної відповідальності в інформаційному праві: владний осуд протиправної поведінки працівника; скоєння дисциплінарного проступку як підстава для настання дисциплінарної відповідальності; негативні наслідки особистого характеру для правопорушника.

Розглядаючи дисциплінарну відповідальність потрібно зазначити, що її існування визначається низкою об'єктивних і суб'єктивних передумов. Дисциплінарна відповідальність можлива за наявності зазначених у нормах трудового права вимог, що визначають певні межі поведінки працівника (об'єктивна передумова), встановлених на рівні законів, правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних норм організації процесу праці, трудового договору, тощо.

Правовий механізм дисциплінарної відповідальності містить правові норми, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх застосування та зняття, а також оскарження [16, с. 440]. За її визначенням, дисциплінарна відповідальність – це встановлений на рівні норм трудового, адміністративного чи інформаційного права особливе правове становище суб'єктів дисциплінарних правовідносин, яке передбачає обов'язок правопорушників зазнати юридично несприятливих наслідків у вигляді обмежень особистого характеру за вчинення дисциплінарного проступку та спрямоване на забезпечення реалізації у порядку та на умовах, визначених законодавством, суб'єктивних прав та обов'язків відповідних суб'єктів.

Фактично (суб'єктивною) підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності є, безпосередньо, дисциплінарний проступок – протиправне, винне (умисне або необережне) діяння, що полягає в невиконанні чи неналежному виконанні працівником покладених на нього законодавством обов'язків, зловживанні або перевищенні прав, порушенні заборон чи обмежень.

Зважаючи на це, однією з найбільш дискусійних проблем загальної дисциплінарної відповідальності в Україні є питання про види дисциплінарних стягнень. Відповідно до статті 147 чинного КЗпП встановлено лише два види дисциплінарних стягнень – догану та звільнення [4]. Безумовно, перелік дисциплінарних стягнень не повинен бути надто великим, але з метою здійснення розмежування заходів дисциплінарної відповідальності залежно від ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, форми вини порушника, необхідно розширити перелік дисциплінарних стягнень.

Сьогодні у науковій літературі з трудового права, обґрунтовуються думки щодо можливості роботодавця застосовувати до порушника трудової дисципліни заходів впливу, які хоч і не є дисциплінарними стягненнями, проте, можуть позитивно вплинути на нього (це, зокрема, проведення бесіди між роботодавцем і порушником трудової дисципліни; попередження). В окремих випадках, власник або уповноважений ним орган, відповідно до статті 152 КЗпП України, має право замінити накладення дисциплінарного стягнення на передання питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу чи його органу [4].

Розглядаючи дисциплінарну відповідальність, варто згадати і про особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності. Адже, для неї характерним є більш широкий зміст дисциплінарного проступку та суворіші санкції. Її ознаками можна назвати: обмежена сфера та коло суб'єктів застосування (наприклад, державні службовці); особливі заходи дисциплінарного впливу (переважно, більш жорсткі стягнення); чітко регламентоване коло суб'єктів, що можуть її застосовувати;

спеціальний порядок накладення та оскарження дисциплінарних стягнень; наявність спеціальних нормативно-правових актів [17, с. 192]. Фактично спеціальна дисциплінарна відповідальність може бути застосована щодо тих працівників, на яких поширюється дія статутів та інших положень про дисципліну, у яких визначаються загальні обов'язки цих працівників, дисциплінарні стягнення та коло осіб, уповноважених їх застосовувати, процедура накладення й оскарження таких стягнень. Характерними особливостями такої відповідальності є більш широкий зміст дисциплінарного проступку та значно суворіші санкції [17, с. 199].

Висновки. Дисциплінарна відповідальність – це визначене на рівні норм трудового, адміністративного, інформаційного права особливе правове становище суб'єктів трудових правовідносин, що забезпечує обов'язок правопорушників зазнати юридично несприятливих наслідків у вигляді обмежень особистого характеру за вчинення дисциплінарного проступку та спрямоване на забезпечення суб'єктивних прав та обов'язків відповідних суб'єктів. Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку – протиправного, винного (умисного або необережного) діяння, що зводиться до невиконання чи неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків, зловживанні або перевищенні прав, порушенні заборон або обмежень.

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
2. Костюк В.Л. Поняття та ознаки трудового договору: сучасний вимір та перспективи. *Публічне право*. 2015. № 3. С. 271-277.
3. Костюк В.Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2016. №1(13). С. 1-14.
4. Кодекс законів про працю України: Закон Української РСР від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 11.10.2018. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник. Харків: ФІНН, 2011. 800 с.
6. Прилипко С.М. Право на працю в системі прав людини. *Право України*. 2014. № 6. С. 102–110.
7. Трудове право України: підручник / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. К.: «МП «Леся», 2015. 532 с.
8. Шамшина І.І. Юридична відповідальність працівника як елемент його трудово-правового статусу. *Форум права*. 2011. № 2. С. 981–986.
9. Петков В.П. Дисципліна як гарант у профілактиці правопорушень. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 2001. № 3. С. 89–96.
10. Вапнярчук Н. М. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 18 с.
11. Кабаченко М.О. Особливості дисциплінарної відповідальності. *Право та державне управління*. 2013. № 1. С. 40–43.
12. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
13. Швець Н.О., Промський Є.І. Дисциплінарна відповідальність працівника за проектом Трудового кодексу України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 12. С. 126–131.
14. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна відповідальність. *Форум права*. 2008. № 2. С. 231–236.
15. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К., 2012. 464 с.
16. Ротань В. Г. та ін. Науково-практичний коментар до законодавства про працю. К.: Видавництво А.С.К., 2007. 944 с.
17. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 448 с.

References:

1. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy No. 1658 vid 27.12.2014 URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
2. Kostiuk V.L. Poniattia ta oznaky trudovoho dohovoru: suchasnyi vymir ta perspektyvy. *Publichne pravo*. 2015. № 3. S. 271–277.
3. Kostiuk V.L. Stadii zastosuvannya dystsyplinarnoi vidpovidalnosti: teoretyko-pravovyi aspekt. *Chasopys Natsionalnogo universytetu "Ostrozka akademiia". Seriia "Pravo"*. 2016. №1(13). S. 1–14.
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainskoi RSR vid 10.12.1971 № 322-VIII. Data onovlennia: 11.10.2018. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Prylypko S. M. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk. Kharkiv: FINN, 2011. 800 s.
6. Prylypko S.M. Pravo na pratsiu v systemi prav liudyny. *Pravo Ukrainy*. 2014. № 6. S. 102–110.
7. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk / za zahalnoiu redaktsiieiu M. I. Inshyna, V. L. Kostiuka, V. P. Melnyka. K.: "MP "Lesia", 2015. 532 s.
8. Shamshyna I.I. Yurydychna vidpovidalnist pratsivnyka yak element yoho trudopravovoho statusu. *Forum prava*. 2011. № 2. S. 981–986.
9. Pietkov V.P. Dystsyplina yak harant u profilaktytsi pravoporushen. *Visnyk Zaporizkoho yurydychnoho instytutu*. 2001. № 3. S. 89–96.
10. Vapniarchuk N. M. Pravove rehuliuвання dystsyplinarnoi vidpovidalnosti derzhavnykh sluzhbovtziv v Ukraini: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Skhidnoukr. nats. un-t im. V. Dalia. Luhansk, 2010. 18 s.
11. Kabachenko M.O. Osoblyvosti dystsyplinarnoi vidpovidalnosti. *Pravo ta derzhavne upravlinnia*. 2013. № 1. S. 40–43.

12. Protsevskiy O. I. Metodolohichni zasady trudovoho prava: monohrafiia. Kh.: KhNADU, 2014. 260 s.
13. Shvets N.O., Promskiy Ye.I. Dystsyplinarna vidpovidalnist pratsivnyka za proektom Trudovoho kodeksu Ukrainy. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*. 2017. № 12. S. 126-131.
14. Kovalenko K.V. Zahalna ta spetsialna vidpovidalnist. *Forum prava*. 2008. № 2. S. 231–236.
15. Kostiuk V. L. Pravosub'iektnist u trudovomu pravi: problemy teorii ta praktyky: monohrafiia. K., 2012. 464 s.
16. Rotan V. H. ta in. Naukovo-praktychnyi komentar do zakonodavstva pro pratsiu. K.: Vydavnytstvo A.S.K., 2007. 944 s.
17. Kutomanov D. Ye. Metody zabezpechennia trudovoi dystsypliny: teoretyko-prykladni aspekty: monohrafiia. Kharkiv: Dysa plus, 2015. 448 s.