**Лекція-7. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність**

**1.     Поняття та види дисциплінарної відповідальності**

[Трудове право](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3677&displayformat=dictionary) у своїй структурі передбачає два види відповідальності: дисциплінарну і матеріальну. Відпові­дальність за трудовим правом — окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у передбаченому нормами тру­дового права обов'язку [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а відповідати за вчинене [трудове право](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3677&displayformat=dictionary)порушення і понести відповідні санкції. Підста­вою такої відповідальності е [трудове право](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3677&displayformat=dictionary)порушення — винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом. [Трудове право](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3677&displayformat=dictionary)порушення складається з двох різновидів: дисциплінарно­го проступку і трудового майнового правопорушення. За­гальним для цих правопорушень є недотримання саме трудових обов'язків [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом.

[Дисциплінарна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3635&displayformat=dictionary) - це один з видів юри­дичної відповідальності. Вона полягає в обов'язку [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисцип­лінарні стягнення, передбачені нормами трудового права. Тобто  у трудових правовідносинах власник має дисциплінарну владу щодо [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, і [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) несе дисциплінарну відповідальність саме перед власником (роботодавцем), а не перед державою (державним органом), як це має місце при адміні­стративній та кримінальній відповідальності.

Правовий механізм дисциплінарної відповідальності складається з правових норм, котрі передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження. У законодавстві виділяється **два види** дисциплінарної відповідальності: **загальна і спеціальна.**

**Загальна** [дисциплінарна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3635&displayformat=dictionary) наступає за КЗпП України (ст. 147-152). Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, **склад** якого традиційно включає суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт і об'єктивну сторону.

**Суб'єктом** дисциплінарного проступку завжди є особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з власником або уповноваженим ним органом. Деліктоздатність - тобто здатність особисто нести відповідальність за порушення тру­дових обов'язків є складовою частиною праводієздатності особи. Трудова праводієздатність за загальним правилом на­ступає з 16 років, в певних випадках - з 15 років, а учнів - з 14 років (ст. 188 КЗнП). Всі неповнолітні мають рівні права і обов'язки в трудових правовідносинах я повнолітніми. Це говорить про те, що до дисциплінарної відповідальності пра­цівник може притягатися з моменту, коли він за віком досяг трудової праводієздатності й уклав [трудовий договір](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3681&displayformat=dictionary) з ро­ботодавцем. У трудовому праві відповідальність має тільки особистий характер, на відміну від цивільного права, де май­нову відповідальність за неповнолітніх до 15 років несуть батьки, опікуни, а з 15 до 18 років неповнолітні самі несуть майнову відповідальність за шкоду, яку вони заподіяли, проте якщо вони не мають заробітку чи майна, до відповідаль­ності залучаються їхні представники.

За законодавством розрізняється загальний і спеціаль­ний суб'єкт дисциплінарної відповідальності. Загальним суб'єктом є будь-який [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary), на якого поширюються за­гальні норми про дисципліну: правила внутрішнього трудового розпорядку, КЗпП.

**Суб'єктивну сторону** дисциплінарного проступку ха­рактеризує вина, тобто певне психічне ставлення особи до своїх протиправних дій і їх шкідливих наслідків. Вона висту­пає в двох формах: умислу і необережності. Умисна вина передбачає, що особа усвідомлювала протиправність свого діяння, передбачала його шкідливі наслідки і бажала або свідомо допускала їх настання. Для дисциплінарного право­порушення найбільш характерною є вина у формі необереж­ності. Необережність як форма вини передбачає, що особа усвідомлювала протиправність своєї поведінки, передбачала її шкідливі наслідки, проте легковажно розраховувала на їх відвернення, або не передбачала, хоча повинна була їх перед­бачити. В усіх випадках наявності вини спільним і обов’язковим її елементом є усвідомлення особою протиправності  діяння, якщо ж немає усвідомлення — немає і вини. Слід звернути увагу на те, що [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) не може бути визна­ний винним, якщо він неналежне виконує свою роботу внаслі­док недостатньої кваліфікації або відсутності відповідних умов для її виконання, інакше кажучи, коли він об'єктивно не міг належно виконати роботу або коли власник не ство­рив для цього належні умови. Не можна притягати праців­ника до відповідальності за невиконання завідомо незакон­ного розпорядження адміністрації, а також за відмову вико­нувати роботу, не передбачену трудовим договором,

**Об'єктивна сторона** дисциплінарного проступку скла­дається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслід­ків та причинного зв'язку між ними і поведінкою право­порушника. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов'язків, закріплених нормами трудового права: КЗпП, правилами внутрішнього трудового розпорядку, ста­тутами, положеннями, посадовими інструкціями, а також у порушенні або невиконанні наказів і розпоряджень власни­ка, уповноваженої ним адміністрації. Потрібно звернути ува­гу на те, що дисциплінарним проступком визнається невико­нання саме трудових обов'язків. За загальним правилом невиконання громадських доручень, моральних, етичних правил поведінки, не пов'язаних з виконанням трудової функції, не може тягти застосування юридичної відповідальності. Згідно з законодавством порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося в [робочий час](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3667&displayformat=dictionary). Але в окремих випадках, коли таке порушення негативно впливає на виробничий цикл, заважає виконанню трудового зав­дання, судова практика розцінює його як дисциплінарний про­ступок. Доречно звернути увагу, що для [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які працюють у режимі ненормованого робочого часу, весь час пере­бування на робочому місці та на території підприємства вва­жається робочим часом.

Не може бути дисциплінарного правопорушення без шкідливих наслідків, які поділяються за ступенем шкідли­вості, а також за дією у часі.

Ст. 147 КЗпП передбачає **два** дисциплінарних стягнення**: догану і звільнення.** Дисциплінарне звільнення допускається у визначених законом випадках: за систематичне пору­шення трудової дисципліни (п. З ст. 40) за прогул без поваж­них причин (п. 4 ст. 40), за появу на роботі у стані наркотич­ного, токсичного або алкогольного сп'яніння (п. 7 ст. 40), за крадіжку речей власника (п. 8 ст. 40), за однократне грубе порушення трудової дисципліни керівними та деякими інши­ми [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами (п. 1 ст. 41). За порушення трудової дис­ципліни до [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а може бути застосоване тільки одне дисциплінарне стягнення. В інший час перелік дисциплінарних стягнень був ширшим. Як відомо, на підприємствах не­державної форми власності часто застосовуються у якості дисциплінарних стягнень штрафи. О.В. Смирнов, Р.З. Лівшиць, В.І. Нікітінський пропонували встановити у законодавстві штраф як засіб дисциплінарного стягнення. Проте це питан­ня досить таки дискусійне, особливо в умовах економічної кризи і повсюдної затримки заробітної плати. Зауважимо лише, що усі заходи, які можуть обмежити права праців­ників, повинні бути встановлені у централізованому поряд­ку, а заходи заохочення мають бути визначені на локально­му договірному рівні.

Дисциплінарні стягнення **застосовуються** органом, якому надано право прийому на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а.

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але **не пізніше 1 місяця** з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладе­не **пізніше 6 місяців** з дня вчинення проступку. До застосу­вання дисциплінарного стягнення власник зобов'язаний ви­магати від [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а письмових пояснень.

**Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене праців­ником до комісії у трудових спорах або безпосередньо до суду в 3-місячний строк.**

Якщо **протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення**[**працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**а не буде піддано новому дисциплінар­ному стягненню, він вважається таким, що не має дисциплі­нарного стягнення.**

**Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до**[**працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**а не застосовуються.**

**Спеціальна**[**дисциплінарна відповідальність**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3635&displayformat=dictionary)передбачається тільки для кон­кретно визначених категорій [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів 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](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary), який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами — статутами, положеннями, законами (Статут про дисципліну [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів зв'язку, Дисциплінарний статут прокуратури України, Поло­ження про дисципліну [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів залізничного транспорту, Закон України "Про державну службу").

Спеціальна [дисциплінарна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3635&displayformat=dictionary) [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності більш широким змістом дисциплінарного проступку і більш суворими санкціями. Так, для певних категорій [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, вимоги морального змісту включені в їхні трудові обов'язки. Це стосується суддів, прокурорів, державних службовців, [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, що 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.

**Законодавством, статутами і положеннями про дисциплі­ну передбачено більш широке коло дисциплінарних стягнень**. Так, **Дисциплінарний статут прокуратури України передбачає як дисциплінарні стягнення такі заходи впливу:** догана, пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знака "Почесний [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) прокуратури України", звільнення, звільнення з позбавленням класного чину. Слід звернути увагу на те, що окремі нормативно-правові акти про дисципліну містять положення про таке  дисциплінарне покарання, як переведення на нижчу посаду.

На [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями й інтими актами законодавства про дисципліну, **дисциплінарні стягнення можуть наклада­тися** не тільки **органом, який відає прийомом на роботу, а також і вищестоящими органами.**

Передбачаються інші, ніж для загальної дисциплінарної відповідальності, строки накладення дисциплінарного стяг­нення. Дисциплінарний статут прокуратури встановлює, що дисциплінарне стягнення застосовується протягом одного місяця з дня виявлення проступку, не рахуючи часу служ­бової перевірки, тимчасової непрацездатності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а та перебування його у відпустці, але не пізніше 1 року з дня вчинення проступку. Строк службової перевірки не може перевищувати 2 місяців. У разі вчинення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом діян­ня, не сумісного з перебуванням на роботі в органах проку­ратури, його звільнення провадиться незалежно від часу вчи­нення проступку.

**2. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності.**

[**Матеріальна відповідальність**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3642&displayformat=dictionary) як один з видів юридичної відповідальності становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору — [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а або власника (уповнова­женого ним органу) відшкодувати іншій стороні шкоду, за­подіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановлено­му законом розмірі й порядку.

[Працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) повинен дбайливо ставитися до майна власника підприємства, установи, організації. У свою чергу власник (або вповноважений ним орган) повинен створити [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ам умови, що забезпечують повне збереження дорученого їм майна, забезпечити здорові та нешкідливі умови праці. Невиконання чи неналежне виконання таких обов'язків,  покладених на сторони трудового договору, якщо внаслідок цього заподіяна матеріальна шкода, утворює собою трудове майнове правопорушення і є підставою для матеріальної відповідальності, Не являються правопорушеннями дії, які хоч схожі з правопорушенням, але не визнаються такими внаслідок обставин, при яких вони були вчинені: при необхідній обороні, крайній необхідності та виробничо-господарському ризику.

Суб'єктами матеріальної відповідальності в трудовому праві в усіх випадках є [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary) і [роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) (власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа), з яким він перебуває в трудових правовідносинах.

[Матеріальна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3642&displayformat=dictionary) сторін трудового до­говору виникає при заподіянні шкоди тільки у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків. У трудовому праві відшкодуванню підлягає тільки пряма дійсна шкода і, як правило, в обмеженому розмірі — не більше середнього місячною заробітку [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, який заподіяв шкоду. Межі матеріальної відповідаль­ності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів диференціюються залежно від форми вини, виду майна, якому заподіяна шкода, характеру трудової функції, яку виконує [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary), чого немає в цивільному праві. За нормами трудового права [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)и звільняють­ся від матеріальної відповідальності за шкоду, яка може бути віднесена до категорії нормального виробничо-господарського ризику. Тягар доведення наявності підстави й умов мате­ріальної відповідальності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а лежить на власникові або уповноваженому ним органі (ст. 138 КЗпП України), тобто діє презумпція невинності [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а.

[Матеріальна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3642&displayformat=dictionary) може бути покладена не­залежно від притягнення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а до дисциплінарної, ад­міністративної або кримінальної відповідальності.

[Матеріальна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3642&displayformat=dictionary) у трудовому праві носить двосторонній, взаємний характер. Складовими частинами її е: [матеріальна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3642&displayformat=dictionary) [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів і матеріальна від­повідальність роботодавця — власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи фізичної особи. [Працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary), котрий заподіяв шкоду майну власника внаслідок невиконання або неналежного виконання обов'язків за трудо­вим договором, зобов'язаний відшкодувати заподіяну шкоду. [Роботодавець](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3666&displayformat=dictionary) або уповноважений ним орган несе матеріальну відповідальність перед [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ом за шкоду, заподіяну здо­ров'ю внаслідок невиконання обов'язків щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці; за незабезпечення збережен­ня особистих речей [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а при виконанні ним трудових обов'язків; за порушення права [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на працю: при необґрунтованій відмові в прийомі на роботу, незаконному відстороненні від роботи, незаконному переведенні на іншу роботу, при незаконному звільненні з роботи, у разі непра­вильного або не відповідного чинному законодавству фор­мулювання причини звільнення в трудовій книжці, що пере­шкоджає працевлаштуванню [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а, у зв'язку із затрим­кою трудової книжки при звільненні, у разі затримки; вико­нання рішення про поновлення [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)а на роботі.

[Матеріальна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3642&displayformat=dictionary) [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів регулюється главою IX КЗпП "Гарантії при покладенні на [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприєм­ству, установі, організації".

[Матеріальна відповідальність](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3642&displayformat=dictionary) власника перед працівни­ком за шкоду, заподіяну здоров'ю, регулюється: Законом України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р.; Правилами відшкодування власником підприємства, установи й організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподія­ної [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з вико­нанням ним трудових обов'язків, затвердженими постано­вою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. № 472 (із змінами і доповненнями, внесеними постановами Кабінету Міністрів України №492 від 18 липня 1994 р.)