

G. P. BONDARIENKO

### Postępowanie dyscyplinarne w ZSRR

Дисциплинарное производство в СССР

La procédure disciplinaire en URSS

K. Marks stwierdził, że formą życia prawa, przejawem jego wewnętrznych treści jest proces i każda gałąź prawa ma swoje, właściwe jej, konieczne formy proceduralne.<sup>1</sup>

Jeżeli normy prawa karnego materialnego są stosowane przy pomocy norm postępowania karnego, zaś normy prawa cywilnego, rodzinnego, mieszkaniowego i innych gałęzi prawa — przez normy procesu cywilnego, to normy prawa pracy realizuje się w drodze zastosowania przepisów zarówno postępowania cywilnego, jak i postępowania administracyjnego.<sup>2</sup>

Zagadnienia służby państwowej są regulowane przede wszystkim przez normy prawa administracyjnego i prawa pracy. Jeżeli normy prawa administracyjnego materialnego, określając treść praw i obowiązków określonych podmiotów, odpowiadają na pytanie, co należy czynić w celu realizacji tych praw i obowiązków, to normy postępowania administracyjnego odpowiadają na pytanie, jak, w jakim trybie wymienione prawa i obowiązki mogą albo powinny być realizowane.<sup>3</sup>

L. I. Breżniew na XXV Zjeździe KPZR podkreślał, że w nowej pięcio-

<sup>1</sup> K. Marks, F. Engels: *Soczinienija*, t. I, s. 158.

<sup>2</sup> Ostatnio pojawiły się w literaturze specjalistycznej wypowiedzi o istnieniu w prawie pracy swoistych norm proceduralnych (*Juridiczeskije garantii primienienija prawa i rieżym socyjalistycznej zakonnosti*, Jarosław' 1976, ss. 72—84).

<sup>3</sup> G. P. Bondarienko: *Administratywna widpowida'nist' w SRSR*, „Wiszcza szkoła”, Lwiv 1975, s. 107; O. M. Jakuba: *Administratiwnaja otwietstwiennost'*, „Juridiczeskaja litieratura”, Moskwa 1972, s. III; J. M. Kozłow: *Priedmiot sowiet-skiego administratiwnogo prawa*, Izd-wo Moskowskiego Uniwersiteta, Moskwa 1967, ss. 95—96 i inne.

latce, pięcioletce efektywności i jakości „nie będą tolerowane szczególnie takie braki, jak strata czasu pracy, zastoje, nierytmiczność produkcji i słaba dyscyplina pracy oraz technologii”.<sup>4</sup>

Marxizm-leninizm traktuje dyscyplinę pracy jako historycznie uwarunkowaną, obiektywną konieczność, właściwą dowolnej, wspólnej, zbiorowej pracy. Dyscyplina pracy jest historycznie uwarunkowaną kategorią. Ma ona różną społeczno-ekonomiczną istotę, określoną przez panującą formę własności środków produkcji i przez działanie ekonomicznych praw rozwoju danego społeczeństwa.

Dyscyplina pracy w ZSRR jest niezbędnym warunkiem twórczej, koleżeńkiej współpracy. Wzmocnienie elementów kolektywnej współpracy stanowi w procesie pracy socjalistycznej jeden z głównych czynników zapewniających wysoką efektywność pracy zbiorowej.<sup>5</sup>

W literaturze prawniczej przy określaniu istoty dyscypliny pracy wyróżnia się zwykle trzy najbardziej istotne cechy sformułowane przez W. I. Lenina: jest to dyscyplina samych pracujących; jest to dyscyplina świadoma, ponieważ szerokie masy pracujących rozumieją jej korzyść i pożytek z niej płynący; jest to dyscyplina dobrowolna, ponieważ większość pracujących traktuje konieczność jej przestrzegania jako pierwszy obowiązek wobec społeczeństwa.<sup>6</sup>

Ludzie radzieccy są pełni twórczej aktywności, społecznego obowiązku i zgodnie ze swym sumieniem realizują normy obowiązującego prawa pracy, przestrzegają dyscypliny pracy, co jest jedną z rękoi pomyślnego wykonania dziesiątej pięcioletki. Jednak „nie udało się pozbyć naruszania planowej i technologicznej dyscypliny pracy” oraz „te braki [...] musimy widzieć — widzieć w tym celu, aby bardziej zdecydowanie z nimi walczyć”.<sup>7</sup>

Według radzieckiego prawa pracy, przez dyscyplinę pracy rozumie się całokształt (ściślej „system”) norm prawnych, regulujących wewnętrzny porządek pracy, określających obowiązki robotników, urzędników i pracowników administracji, ustalających sposoby ich nagradzania za osiągnięcia w pracy, a także odpowiedzialność za niewykonanie obowiązków z winy pracownika. Jest to również każdorazowe, faktyczne zachowanie się robotników w czasie wykonywania pracy oraz przestrzeganie przez nich wewnętrznego regulaminu pracy ustanowionego w przedsiębiorstwie, w zakładzie czy w organizacji, gdzie są zatrudnieni.<sup>8</sup> W. I. Lenin pisał

<sup>4</sup> *Matieriały XXV siezda KPSS*, Gospolitizdat, Moskwa 1976, s. 45.

<sup>5</sup> A. Abramowa: *Disciplina truda w SSSR*, „Juridiczeskaja literatura”, Moskwa 1969, s. 5.

<sup>6</sup> W. I. Lenin: *Połnoje sobranije soczinienij*, t. 36, s. 500; t. 39, s. 13—14.

<sup>7</sup> *Matieriały XXV sjezda KPSS*, s. 39.

<sup>8</sup> E. M. Gierszanow, B. J. Nikitskij: *Osnownyje woprosy sowietskogo*

w tej mierze, że „wspólnej pracy nie można prowadzić bez przestrzegania porządku i bez tego, żeby wszystko było poddane temu porządkowi”<sup>9</sup>, tj. bez przestrzegania dyscypliny pracy.

W celu zapewnienia dyscypliny pracy stosuje się różne metody, formy i sposoby wychowawcze.

Zasadniczą metodą zapewnienia właściwej dyscypliny pracy w społeczeństwie socjalistycznym jest metoda przekonywania, która jest uwarunkowana samą istotą państwa socjalistycznego, gdzie interesy każdego pracownika łączą się nierozzerwalnie z interesami państwa i kolektywu. Dal-  
sze wzmocnienie dyscypliny pracy w społeczeństwie socjalistycznym osiąga się przede wszystkim przez przekonywanie, wyjaśnianie, przez propagowanie przodujących doświadczeń, organizację socjalistycznego współzawodnictwa, krytykę i samokrytykę, moralną i materialną zachętę oraz przez nowoczesną organizację pracy.<sup>10</sup>

W stosunku do niektórych niezdiscyplinowanych pracowników w przypadkach koniecznych państwo stosuje metodę przymusu, przez którą w zakresie stosunku pracy rozumie się metodę zapewnienia socjalistycznej dyscypliny pracy oraz przy której pomocy realizuje się prawny i społeczny wpływ na ludzi naruszających tę dyscyplinę.<sup>11</sup>

Przymus państwowy w stosunku do ludzi naruszających dyscyplinę pracy w ZSRR realizuje się w interesie przeważającej większości pracujących i znajduje zawsze poparcie produkcyjnego kolektywu pracowników.<sup>12</sup>

Jedną z prawnych form oddziaływania w stosunku do osób naruszających dyscyplinę pracy jest odpowiedzialność dyscyplinarna polegająca na stosowaniu przez władzę administracyjną sankcji (kar) za popełnione wykroczenia dyscyplinarne. Pojęciem „wykroczenia dyscyplinarne” określa się bezprawne i zawinione niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy.

Stosowanie środków przymusu dyscyplinarnego, tj. nakładanie kar dyscyplinarnych, dokonuje się w określonym trybie, a proces w sprawach o wykroczenie dyscyplinarne składa się z kilku stadiów.

Postępowanie w sprawach o wykroczenia dyscyplinarne albo, jak się je skrótowo określa, „postępowanie dyscyplinarne” stanowi jeden z ro-

---

*trudowego zakonodatelstwa*, Pod redakcją prof. H. G. A. Aleksandrowa, Profizdat, Moskwa 1972, ss. 173—174; N. G. Aleksandrow, A. D. Zajkin: *Trud i prawo*, Moskwa 1973, ss. 156—157.

<sup>9</sup> W. I. Lenin: *połnoje sobranije soczinienij*, t. 2, s. 20.

<sup>10</sup> N. W. Gudimow: *Mietody obiespieczeniija discipliny truda*, „Sowietskoje gosudarstwo i prawo” 1976, nr 9, s. 67.

<sup>11</sup> *Loc. cit.*

<sup>12</sup> M. Danczenko: *Za wysoku disciplinu praci*, Politwydaw Ukrainy, Kyjiw 1974, s. 22.

dziejów postępowania administracyjnego w sprawach o stosowanie środków przymusu w sferze postępowania państwowego.<sup>13</sup>

Postępowanie dyscyplinarne jest to prawnie uregulowany tryb postępowania organów państwowych i społecznych w celu rozpatrzenia i rozstrzygnięcia przypadków naruszenia dyscypliny pracy. Postępowanie to regulują określone akty normatywne o ogólnym i szczegółowym charakterze.<sup>14</sup>

Swoistość postępowania szczególnego polega na tym, że obejmuje ono swym zakresem określony krąg podmiotów wykonujących funkcje pracy, w tym także urzędników i pracowników aparatu państwowego.<sup>15</sup>

Z jakich stadiów<sup>16</sup> składa się postępowanie dyscyplinarne? Czym się charakteryzuje każde stadium postępowania?

Analiza obowiązujących przepisów oraz uogólnienia płynące ze stosowania tychże przepisów w praktyce uzasadniają pogląd, że postępowanie dyscyplinarne składa się z następujących stadiów: a) wszczęcie postępowania, b) rozważenie istoty sprawy, c) rozstrzygnięcie sprawy i wykonanie wyroku, d) zaskarżenie orzeczenia w sprawie dyscyplinarnej.<sup>17</sup>

Rozpatrzmy szczegółowo każde z wymienionych stadiów postępowania dyscyplinarnego.

<sup>13</sup> J. M. Kozłow: *Prieditiel sowietskogo administratiwnogo prawa*, s. 94; W. D. Sorokin: *Administratiwno-processualnoje prawo*, „Juridiczeskaja literatura”, Moskwa 1972, ss. 161—162; Bondarienko: *op. cit.*, s. 114.

<sup>14</sup> Uchwała CIK i SNK SSSR z 13 października 1929 r. *Ob osnovach disciplinarnogo zakonodatelstwa SSSR i sojuznych riespublik* (SZ SSSR 1929, nr 71, poz. 670). *Połozhenije o disciplinarnoj otwietstwiennosti w poriadkie podczintonnosti* (ZZ URSSR 1930, nr 10, poz. 104); *Osnowy zakonodatelstwa Sojuza SSR i sojuznych riespublik o trudie* („Wiedomosti Wierchownogo Sowietu SSSR” 1970, nr 29, poz. 265); *Kodiekss zakonow o trudie FSFSR, Kodiekss zakonow o trudie Ukrainskoj SSR i drugich sojuznych riespublik*. Z aktów szczególnych, np. *Połozhenije o pooszczrienii i disciplinarnoj otwietstwiennosti prokurorow i sledowatielej organow prokuratury SSSR* („Wiedomosti Wierchownogo Sowietu SSSR”, 1964, nr 10, poz. 123); *Połozhenije o disciplinarnoj otwietstwiennosti sudiej sudow Ukrainskoj SSR* („Wiedomosti Wierchownogo Sowietu USSR” 1976, nr 28, poz. 237); *Tipowyje prawila wnutriennogo trudowego rasporiadka k raboczim i sluzaszczim priedprijatij, ucziezdienij, organizacij* („Biulletien’ normatiwnych aktow ministrierstw i wiedomstw SSSR” 1973, nr 1) i inne.

<sup>15</sup> W. D. Sorokin: *Administratiwnoje proizwodstwo*, [w:] *Sowietskoje administratiwnoje prawo*, „Juridiczeskaja literatura”, Moskwa 1973, s. 360.

<sup>16</sup> Stadium przewodu dyscyplinarnego to jego samodzielna część, która charakteryzuje się szeregiem czynności i stosunków proceduralnych oraz pewnym zakresem praktycznych zadań — G. P. Bondarienko, J. W. Martjanow: *Sowietskoje administratiwnoje prawo*, *Obszczaja i osobiennaja czast’*, *Uczebnoje posobije*, „Wiszczaja szkoła” 1976 (rękopis).

<sup>17</sup> G. P. Bondarienko: *O sowierszenstwowanii administratiwno-processualnogo zakonodatelstwa*, [w:] *Woprosy gosudarstwa i prawa rozwitogo socjalisticzeskogo obszczestwa*, Charkow 1975, ss. 81—82.

Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Przyczyną wszczęcia postępowania dyscyplinarnego jest popełnienie wykroczenia dyscyplinarnego przez pracownika.

Obowiązujące przepisy ściśle określają krąg podmiotów i treść ich uprawnień w ramach wszczętego postępowania dyscyplinarnego, a także stosowanie odpowiednich form odpowiedzialności dyscyplinarnej w stosunku do: a) osób, które są odpowiedzialne na mocy przepisów o wewnętrznym porządku pracy<sup>18</sup>, b) osób odpowiedzialnych na podstawie ustawy o dyscyplinie<sup>19</sup>, c) osób odpowiedzialnych na zasadzie podległości służbowej.<sup>20</sup>

Postępowanie dyscyplinarne wszczyna się na wniosek odpowiednich organów i urzędników, którzy na podstawie odpowiednich aktów mają prawo i nawet obowiązek karać dyscyplinarnie. Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem odpowiednie organy mają prawo do udzielania kierownikom przedsiębiorstw, instytucji i organizacji uprawnienia do występowania z wnioskiem o nakładanie kar dyscyplinarnych. Takie prawo mają, zgodnie z art. 15 regulaminu o nadzorze prokuratorskim w ZSRR, np. prokuratorzy.<sup>21</sup> Kara dyscyplinarna nałożona przez urzędnika nie posiadającego władzy dyscyplinarnej albo z naruszeniem jej granic nie ma mocy obowiązującej.

Rozpoznanie sprawy dyscyplinarnej. W celu uzyskania w sprawie dyscyplinarnej pełnej i obiektywnej informacji o wszystkich okolicznościach wykroczenia dyscyplinarnego urzędnik lub organ w granicach własnych kompetencji powinien zasięgnąć wyjaśnień od osoby, która popełniła czyn sprzeczny z prawem, za który jest pociągana do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Artykuł 28 zasad podstawowych wewnętrznego regulaminu pracy dla pracowników przedsiębiorstw, instytucji i organizacji<sup>22</sup> stwierdza „Przed nałożeniem kary na osobę naruszającą dyscyplinę pracy należy żądać od niej wyjaśnień złożonych w formie pisemnej albo ustnej”.<sup>23</sup> W szczególnych wypadkach ustala się tylko pisemną formę wyjaśnień.<sup>24</sup> W niezbędnych wypadkach może być wyznaczona kontrola służbowa.<sup>25</sup> Artykuł 27 ustawy o dyscyplinie pracowników

<sup>18</sup> „Biulletien' normatiwnych aktow ministerstw i wiadomstw SSSR” 1973, nr 1.

<sup>19</sup> Np. *Ustaw o dyscyplinie rabotników graždanskoj awiacyi* — zatwierdzony przez Radę Ministrów ZSRR 4 maja 1975 r. — SP SSSR 1975, nr 13, poz. 77.

<sup>20</sup> *Połozhenije o disciplinarnoj otwietstwiennosti i poriadkie podczinionnosti*, SU FSFSR 1932, nr 32, poz. 152.

<sup>21</sup> „Wiedomosti Wierchownoego Sowjeta SSSR” 1955, nr 9, poz. 222.

<sup>22</sup> Dalej w skrócie — zasady podstawowe.

<sup>23</sup> „Biulletien' normatiwnych aktow ministerstw i wiadomstw SSSR” 1973, nr 1.

<sup>24</sup> Poz. 149 KZoT USSR, „Wiedomosti Wierchownoego Sowjeta SSSR” 1964, nr 10, poz. 149, pkt 15; 1967, nr 31, poz. 227, pkt 9.

<sup>25</sup> „Wiedomosti Wierchownoego Sowjeta SSSR” 1964, nr 10, poz. 149, pkt 15.

lotnictwa cywilnego stwierdza: „Przed nałożeniem kary przełożony jest zobowiązany wszechstronnie i obiektywnie zapoznać się osobiście z okolicznościami dotyczącymi popełnionego czynu.”

Rozstrzygnięcie sprawy i wykonanie wyroku. Właściwy organ lub urzędnik po rozpatrzeniu wszystkich materiałów sprawy, wysłuchaniu wyjaśnień osoby naruszającej prawo i uwzględnieniu lub oddaleniu prośby tej osoby — podejmuje rozstrzygnięcie, stosując przewidziane przez obowiązujące ustawodawstwo środki dyscyplinarne. Realizując postępowanie w określonym stadium należy przestrzegać określonych norm proceduralnych, ściślej — norm postępowania administracyjnego, które stanowią, że:

1. Środki dyscyplinarne mogą być stosowane bezpośrednio po ujawnieniu czynu niezgodnego z prawem, ale nie później niż po upływie 1 miesiąca od dnia jego ujawnienia; nie uwzględniając czasu choroby pracownika lub jego urlopu. Środki dyscyplinarne nie mogą być stosowane po upływie 6 miesięcy od dnia popełnionego wykroczenia (art. 28 zasad podstawowych, art. 33 regulaminu o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego i in.). Ustawa o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego w art. 33 celowo precyzuje, że „w wypadku wszczęcia sprawy karnej albo przekazania materiałów do rozpoznania przez sąd koleżeński, środki dyscyplinarne mogą być stosowane nie później niż 1 miesiąc od dnia umorzenia sprawy karnej lub wydania rozstrzygnięcia przez sąd koleżeński — po wystąpieniu z wnioskiem do właściwego przełożonego o zastosowanie odpowiednich środków dyscyplinarnych”.

2. Zachowanie zasady *ne bis in idem*, tj. za jedno wykroczenie można wymierzyć tylko jedną karę (art. 29 zasad podstawowych, art. 25 ustawy o dyscyplinie pracy pracowników transportu wodnego ZSRR<sup>26</sup> i in.).

3. Kary dyscyplinarne mogą być nakładane przez urzędników (tylko w ramach uprawnień udzielonych im w zakresie prawa dyscyplinarnego) w stosunku do pracowników podległych im służbowo (art. 26 zasad podstawowych, art. 21 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego, art. 14 regulaminu o odpowiedzialności dyscyplinarnej prokuratorów i pracowników prokuratury ZSRR i in.). Artykuł 20 ustawy o dyscyplinie pracowników transportu wodnego ZSRR przewiduje, że „środki dyscyplinarne w braku odpowiednich przełożonych mogą być stosowane przez osoby wykonujące ich obowiązki”.

4. Kara dyscyplinarna powinna odpowiadać stopniowi winy i ciężarowi popełnionego wykroczenia. Przy określeniu kary dyscyplinarnej powinno się brać pod uwagę stopień wykroczenia, wyrządzoną szkodę, okoliczności, w których wykroczenie zostało popełnione i zachowanie się pra-

<sup>26</sup> SP SSSR 1964, nr 24, poz. 214.

cownika w poprzedniej pracy (art. 30 zasad podstawowych, art. 28 regulaminu o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego, art. 24 ustawy o dyscyplinie pracowników transportu wodnego ZSRR i in.). Naszym zdaniem, interesująca jest nowela zawarta w art. 29 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego: „przy nakładaniu kary [stosowaniu środków dyscyplinarnych] przełożony nie powinien poniżyć godności podlegającego mu pracownika”.

5. Jeżeli waga wykroczenia wymaga zastosowania kary dyscyplinarnej przekraczającej zakres uprawnień danego przełożonego, powinien on zwrócić się do wyższego przełożonego (art. 21 ustawy o dyscyplinie pracowników łączności ZSRR<sup>27</sup>, art. 30 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego i in.).

6. Wyższy przełożony może uchylić, zmniejszyć lub zwiększyć w ramach udzielonego mu prawa, karę dyscyplinarną nałożoną przez niższego przełożonego (art. 34 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego).

7. Artykuł 31 zasad podstawowych głosi, że „karę dyscyplinarną orzeka się w drodze nakazu (zarządzenia), o którym powiadamia się pracownika w terminie 3-dniowym, żądając pokwitowania odbioru informacji”, zaś art. 19 regulaminu o odpowiedzialności dyscyplinarnej prokuratorów i pracowników prokuratury ZSRR stanowi, że karę wymierza się w drodze nakazu (zarządzenia), o którym powiadamia się pracownika, żądając pokwitowania odbioru informacji i włączając je do akt osobowych. Zarządzenie o nałożeniu kary dyscyplinarnej podaje się do wiadomości wszystkim pracownikom danej prokuratury.

8. Artykuł 22 ustawy o odpowiedzialności dyscyplinarnej pracowników łączności ZSRR stwierdza, iż „przełożony, który przekroczył granice swoich uprawnień, ustalone przez prawo, ponosi za to odpowiedzialność”, zaś art. 32 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego, naszym zdaniem, słusznie stwierdza, że podobną odpowiedzialność ponosi również przełożony, który nie skorzystał z udzielonego mu uprawnienia albo przekroczył je.

9. Zastosowanie kary dyscyplinarnej nie zwalnia pracownika dopuszczającego się wykroczenia od odpowiedzialności materialnej przewidzianej przez obowiązujące ustawodawstwo (art. 27 ustawy o dyscyplinie pracowników łączności ZSRR, art. 37 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego).

10. Karę dyscyplinarną stosują organy administracji bezpośrednio po ujawnieniu wykroczenia (art. 136 kodeksu pracy RSFSR, art. 148 ko-

<sup>27</sup> SP SSSR 1972, nr 8, poz. 46.

deksu pracy USSR i odpowiednie artykuły kodeksów pracy innych republik radzieckich, art. 28 zasad podstawowych i in.).

Zaskarżenie orzeczenia w sprawie dyscyplinarnej. Osoba, na którą nałożono karę dyscyplinarną, ma prawo zaskarżyć orzeczenie o nałożeniu tej kary. Stosownie do rodzaju odpowiedzialności dyscyplinarnej stosuje się tryb zaskarżenia przewidziany dla danej kategorii pracowników. Obowiązujące ustawodawstwo przewiduje następujące drogi zaskarżenia:

1. Robotnicy, którzy podlegają odpowiedzialności zgodnie z podstawowymi zasadami na podstawie art. 150, 221—234 kodeksu pracy USSR, zaskarżają orzeczenie o nałożeniu na nich kary kolejno do Komisji do Rozstrzygania Sporów ze Stosunków Pracy, do Związków Zawodowych, wreszcie do Rejonowego lub Miejskiego Sądu Ludowego. Tryb i terminy zaskarżenia są ustalone w regulaminie o trybie rozpatrywania sporów ze stosunków pracy.<sup>28</sup>

2. Pracownicy, którzy odpowiadają dyscyplinarnie w trybie odpowiedzialności służbowej oraz zgodnie z ustawą i regulaminem o dyscyplinie, kierują skargę w związku z nieprawidłowo nałożoną karą do wyższego przełożonego niż kierownik, który karę wymierzył. Zaskarżenie nie wstrzymuje wykonania orzeczenia o karze dyscyplinarnej (art. 38 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego, art. 34 ustawy o dyscyplinie pracowników transportu kolejowego ZSRR<sup>29</sup>, art. 29 ustawy o dyscyplinie pracowników łączności ZSRR i in.). Skargę wnosi się na piśmie, nie później niż w ciągu 5—10 dni (w zależności od resortu) od chwili powiadomienia pracownika o karze. Przełożony może przyjąć również skargę w formie ustnej (art. 34 ustawy o dyscyplinie pracowników transportu kolejowego, art. 29 ustawy o dyscyplinie pracowników łączności ZSRR, art. 38 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego i in.). Wyższy przełożony jest zobowiązany rozważyć skargę i wydać orzeczenie nie później niż w czasie 5—10 dni (w zależności od resortu) od dnia otrzymania skargi, jeśli nie jest wymagana dodatkowa kontrola. O orzeczeniu wyższy przełożony powinien niezwłocznie zawiadomić zainteresowanego pracownika i przełożonego, który nałożył karę (art. 39 ustawy o dyscyplinie pracowników lotnictwa cywilnego).

Artykuł 137 kodeksu pracy RSFSR, art. 151 kodeksu pracy USSR i odpowiednie artykuły kodeksów pracy innych republik związkowych stanowią, że jeśli w ciągu 1 roku od dnia zastosowania kary dyscyplinarnej pracownik nie będzie ponownie karany dyscyplinarnie, to uważa się, że nie był karany dyscyplinarnie. Kara dyscyplinarna może być zatarta

<sup>28</sup> „Wiedomosti Wierchownogo Sowjeta SSSR” 1974, nr 22, poz. 325.

<sup>29</sup> SP SSSR 1964, nr 13, poz. 91.



po upływie 1 roku, jeżeli pracownik nie popełnił nowego wykroczenia dyscyplinarnego i przy tym wykazał sumiennosc w wykonywaniu swoich obowiązków.

Organy administracyjne odpowiednio do art. 56 kodeksu pracy ZSRR i republik związkowych, art. 138 kodeksu pracy RSFSR, art. 152 kodeksu pracy USSR i odpowiednich artykułów kodeksów pracy innych republik związkowych mają prawo, zamiast stosowania kary dyscyplinarnej, do przekazania sprawy w celu rozpoznania przez sąd koleżeński lub organizację społeczną.

### РЕЗЮМЕ

Во вступительной части работы автор обращает внимание на тот факт, что вопросы административной службы регулируются прежде всего нормами административного права и трудового права.

Потом автор обращает внимание на трудовую дисциплину и ее общественно-экономическое значение. Для сохранения трудовой дисциплины в СССР применяются разные формы и методы воспитания, например: 1) убеждение, 2) применение принуждения. Во второй форме следует обратить внимание на дисциплинарную ответственность.

Дисциплинарное производство состоит из следующих стадий: 1) возбуждение дисциплинарного производства, 2) анализ сущности дела, 3) решение дела и выполнение решения, 4) обжалование решения по дисциплинарному делу.

1. Дисциплинарное производство возбуждается по заявлению соответствующих органов. Компетентные органы могут передать это право другим субъектам.

2. При распознавании дисциплинарного дела обращаем внимание на многостороннее и объективное знакомство с обстоятельствами совершенного действия.

3. При решении дела следует обратить внимание на точное соблюдение процедурных норм, прежде всего на то, что:

- a) дисциплинарные средства могут применяться после раскрытия действия, не позже 6 месяцев со дня совершения нарушения (1 месяц после раскрытия);
- b) за одно нарушение может быть применено одно наказание,
- c) дисциплинарное наказание может назначаться только служащими в рамках их полномочий,
- d) дисциплинарное наказание должно соответствовать степени вины и тяжести совершенного нарушения,
- e) вышестоящее руководящее лицо имеет право отмены или замены вынесенного наказания,
- f) дисциплинарное наказание выносится путем издания приказа (распоряжения),
- g) вышестоящее лицо, превысившее свои полномочия, несет за это ответственность,
- h) дисциплинарное наказание применяется после выявления нарушения.

4. Лицо, на которое возложено дисциплинарное наказание, имеет право обжаловать решение о возложении на него наказания. Возможность обжало-

вания не может задержать выполнения решения о дисциплинарном наказании. Высшее должностное лицо обязано рассмотреть жалобу и вынести решение в течение 5—10 дней. О решении следует сообщить заинтересованному работнику. Дисциплинарное наказание может быть отменено по истечении 1 года.

## R É S U M É

Dans la partie préliminaire du rapport on a fait observé que le problème du service d'État est réglé surtout par les normes du droit administratif et de ce du travail.

Ensuite on fait remarquer l'importance de la discipline du travail, son importance sociale et économique. Afin d'assurer la discipline du travail on applique, en U.R.S.S., diverses formes et méthodes d'éducation, comme 1) l'importer la conviction, 2) l'application de la contrainte. À cette autre forme on attire l'attention sur la responsabilité disciplinaire.

Or, la procédure disciplinaire se compose des phases suivantes: 1) le commencement du procès disciplinaire, 2) l'examen du fond de la cause, 3) la décision de la cause et l'exécution de la décision, 4) la plainte contre la décision en cause disciplinaire.

Ad. 1. On commence le procès disciplinaire sur la demande des organes respectifs. Les organes en question peuvent déléguer ses pouvoirs aux autres sujets.

Ad 2. À l'examen de la cause disciplinaire on cherche à prendre la connaissance multiple et objective des circonstances concernant le fait commis.

Ad 3. À la décision de la cause on doit faire l'attention à observer strictement les normes procédurales et, en autres, notamment:

1) les mesures disciplinaires peuvent être appliquées après la manifestation du fait, mais ne pas plus tard que 6 mois de la date, à laquelle le fait a été commis (1 mois de sa manifestation);

2) pour un infraction on ne peut pas appliquer qu'une seule punition;

3) les peines disciplinaires peuvent être appliquées par les fonctionnaires exclusivement en limites des autorisations leur concédées;

4) les peines disciplinaires doivent être correspondantes au degré de la faute et à la gravité de l'infraction commise;

5) le préposé supérieur a le droit de lever et de changer la peine qui a été appliquée par le supérieur subalterne;

6) la peine disciplinaire est appliquée par la voie de la disposition administrative;

7) le supérieur qui a surpassé les limites de ses autorisations en subit la responsabilité;

8) l'application de la peine disciplinaire n'exempte pas le fonctionnaire de la responsabilité matérielle;

9) la peine disciplinaire est appliquée après la manifestation de l'infraction.

Ad 4. La personne, envers laquelle on a appliqué une peine disciplinaire, a le droit de porter la plainte contre la décision d'application de la peine. La plainte ne suspend pas l'exécution de la décision de l'application de la peine disciplinaire. Le préposé supérieur est obligé à examiner la plainte et à donner sa décision en 5—10 jours. De la décision on doit informer le fonctionnaire en question. La peine disciplinaire peut être effacée au bout d'une année.