Министерство образования и науки Украины

Национальный университет

«Одесская юридическая академия»

Тираспольский филиал

Специализация: «Государственное управление и международно-правовые отношения»

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по Трудовому праву

на тему: Дисциплинарная ответственность

Студента 4 курса

заочного отделения

Павлова Андрея Петровича

Научный руководитель:

Лемешев Виктор Владимирович

Тирасполь – 2010

Содержание

Введение 3

1. Дисциплинарная ответственность как один из видов юридической ответственности 5

2. Виды дисциплинарной ответственности 6

3. Актуальные проблемы дисциплинарной ответственности государственных служащих 9

4. Виды дисциплинарных взысканий, порядок и условия их применение 13

5. Вопрос дисциплинарной ответственности в проекте Трудового Кодекса Украины 17

Заключение 20

Список используемой литературы 22

Введение

Провозглашение Украины демократическим, социальным и правовым государством, наивысшей социальной ценностью которой является человек, обусловливает необходимость реформирования трудового законодательства, приведение его в соответствие с международными нормами и стандартами. За шестнадцать лет истории независимости Украины, со времен СССР законодательство о дисциплинарной ответственности развития почти не испытало: можно вспомнить лишь о дисциплинарных уставах Вооруженных сил и милиции, а также отдельные, разрозненные нормы Кодекса законов о работе Украины и Исправительно-трудового кодекса Украины. Не отводилось надлежащего внимания этим вопросам и в правовой доктрине. Как правило, они рассматривались лишь в рамках учебников административного и трудового права. В связи с этим растет количество граждан, которые, незаконно привлекают к административной и дисциплинарной ответственности лишь через недостатки соответствующего законодательства. Большинство работ, посвященных дисциплинарной ответственности, датировано советским периодом, а современные работы большей частью затрагивают отдельные аспекты дисциплинарной ответственности.[[1]](#footnote-1) Такое состояние раздробленности проблемы нуждается в новейших исследованиях в области трудового права, как и предотвращении правонарушений, в максимально возможном устранении вреда, который причиняется ими обществу.

В действующем Кодексе законов о труде Украины (далее КЗОТ) детально урегулированная лишь ответственность работников, отдельные же случаи ответственности работодателя разброшены по всему КЗОТ и не урегулированы в нем в отдельной главе; в действующем законодательстве не нашли также своего упрочения вопросы ответственности сторон коллективного трудового правоотношения. В КЗОТ Украины те или другие вопросы ответственности регулируются со смещением гарантий в пользу одной из сторон без учета интересов другой стороны трудового правоотношения.

Подготовка проекта нового Трудового кодекса Украины требует разработки концепции построения Кодекса в целом и каждого с его разделов, одним из которых есть раздел, который регулирует ответственность сторон трудовых отношений. Это в свою очередь требует разработки концепции развития как трудового правоотношения вообще, так и каждого из видов трудового правоотношения, особое место среди которых занимает правоотношение в ответственности.

Несмотря на основательные исследования, проблемы ответственности в трудовом праве не только не потеряли своей актуальности, а еще больше заострились. По сей день остается спорным вопрос относительно понятия юридической ответственности вообще и дисциплинарной ответственности в частности. В связи с этим возникает необходимость исследования ответственности в трудовом праве с целью выявления в ней наличия не только негативного, а и положительного аспекта.

1. Дисциплинарная ответственность как один из видов юридической ответственности

Трудовое право в своей структуре предусматривает два вида ответственности: дисциплинарную и материальную. Ответственность в трудовом праве - это отдельный вид юридической ответственности, которая состоит в предусмотренном нормами трудового права обязанности работника отвечать за содеянное трудовое правонарушение и понести соответствующие санкции. Основанием такой ответственности является трудовое правонарушение, то есть, виновное противоправное действие, которое состоит в невыполнении или нарушении трудовых обязанностей работником. Трудовое правонарушение состоит из двух разновидностей: дисциплинарного проступка и трудового имущественного правонарушения. Общим для этих правонарушений является несоблюдение именно трудовых обязанностей работником. Однако особенности каждого из указанных видов правонарушения предопределяют применение двух видов ответственности в рамках трудового права - дисциплинарной и материальной.

По мнению Сыроватской Л.А., отличие таких правонарушений вызванная тем, что: 1) сфера действия норм о материальной ответственности работников значительно более широкая от сферы действия санкций дисциплинарного характера, поскольку дисциплинарные санкции применяются лишь за дисциплинарный проступок, а материальная ответственность наступает и при административном правонарушении, и при криминальном преступлении, если последние связанные с причинением вреда предприятию, с которым работник находится в трудовых отношениях; 2) дисциплинарные санкции могут быть заменены другими мерами воздействия, поскольку они по своей сути являются уголовными, а санкции материальной ответственности, не могут быть заменены; 3) дисциплинарные санкции требуют наличия акта их применения со стороны уполномоченных органов, в то время как обязанность работника возместить вред может быть реализована и без такого акта.

Дисциплинарная ответственность - это один из видов юридической ответственности. Она состоит в обязанности работника отвечать перед владельцем (работодателем) или уполномоченным им органом за совершенный им дисциплинарный проступок и понести дисциплинарные взыскания, предусмотренные нормами трудового права.[[2]](#footnote-2) То есть в трудовом правоотношении владелец имеет дисциплинарную власть относительно работника, и работник несет дисциплинарную ответственность именно перед владельцем (работодателем), а не перед государством (государственным органом), как это имеет место при административной и уголовной ответственности.

Правовой механизм дисциплинарной ответственности состоит из правовых норм, которые предусматривают основание дисциплинарной ответственности, дисциплинарные взыскания, порядок их наложение, снятие и обжалование.

2. Виды дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность может быть общей и специальной. Такое разделение, по мнению Ю.С. Адушкина обусловлена тремя основаниями: во-первых, включением лица в той или иной тип коллектива; во-вторых, принадлежность гражданина к организации определенного вида (например, особенно регулируется ответственность работников предприятий и учреждений систем разных транспортных министерств, работников прокуратуры, судей и др.); в-третьих, характером функций, выполняемых лицом в данной организации. Особенно регламентируется ответственность тех работников, деятельность которых представляет основное содержание данной организации - это судьи, прокуроры, следователи прокуратуры и др. (в отличие от лиц, которые выполняют в той же организации вспомогательные функции). "Отмеченные факторы, - продолжает дальше автор, - обусловливают (относительно разных субъектов) специфику оснований ответственности, перечней взысканий, иерархии дисциплинарной власти, процессуальных форм и, соответственно, определяют дифференциацию дисциплинарной ответственности".[[3]](#footnote-3) Итак, общая дисциплинарная ответственность наступает на основании норм КЗОТ Украины и правил внутреннего трудового распорядка. Она распространяется на подавляющее большинство работающих, включая сезонных и временных работников, на которых не распространяется действие уставов и положений о дисциплине и других специальных положений. Даже в тех областях народного хозяйства, где действуют уставы или положения о дисциплине, значительная часть работников несет общую дисциплинарную ответственность.

Специальная дисциплинарная ответственность предусмотрена только для конкретно определенных категорий работников на основании уставов и положений о дисциплине и специальных нормативных актов.

Она характеризуется специальным субъектом дисциплинарного проступка, особым характером дисциплинарного проступка, специальными видами дисциплинарных взысканий, особым порядком наложения и обжалования дисциплинарного взыскания.

Специальным субъектом является работник, который несет дисциплинарную ответственность по определенными нормативно-правовыми актами - уставами, положениями, законами. Специальная дисциплинарная ответственность работников отличается от общей дисциплинарной ответственности более широким содержанием дисциплинарного проступка и более суровыми санкциями. Так, для определенных категорий работников, требования морального содержания включены в трудовые обязанности. Это касается судей, прокуроров, государственных служащих, работников, которые выполняют воспитательные функции. Несоблюдение таких норм, аморальное поведение не только во время работы, но и в быту является основанием для привлечения такого работника к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от должности. Законодательством, уставами и положениями предусмотрен широкий круг дисциплинарных взысканий. Так, к судьям применяются такие дисциплинарные взыскания: выговор, понижение в классном чине; к адвокатам - предупреждение, остановка действия свидетельства о праве занятия адвокатской деятельностью на срок до одного года, аннулирование свидетельства о праве на занятие адвокатской деятельностью. На работников, которые несут дисциплинарную ответственность в соответствии с уставами, положениями и другими актами законодательства о дисциплине, дисциплинарные взыскания могут накладываться не только органом, который отвечает за приемом на работу, а также специальными органами, в частности - относительно судей - квалификационными комиссиями судей.[[4]](#footnote-4)

Таким образом, Общая дисциплинарная ответственность - это признание лицом, виновным в нарушении норм трудовой дисциплины, негативных последствий со стороны уполномоченного субъекта, который выражается в дисциплинарных взысканиях, виды и основания применения которых предусмотрено КЗОТ. Специальная дисциплинарная ответственность - это признание лицом, виновным в нарушении норм трудовой дисциплины, негативных последствий со стороны уполномоченного субъекта, который выражается в дисциплинарных взысканиях, виды и основания применения которых предусмотрено специальными нормативно-правовыми актами (законы, уставы, положения)

3. Актуальные проблемы дисциплинарной ответственности государственных служащих

Частью механизма реализации государственными служащими своих конституционных прав и обязанностей является институт юридической ответственности. К указанным лицам могут применяться разные виды ответственности, в частности, меры дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарная ответственность государственных служащих состоит из обязанности ответить за содеянное ими нарушение трудовой дисциплины и получить дисциплинарные взыскания.

Правовым основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка.

За нарушение трудовой дисциплины применяются особые санкции - дисциплинарные взыскания, которые накладываются владельцем (работодателем) или уполномоченным им органом непосредственно за выявление проступка, но не позднее 1 месяца со дня его выявления, не считая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или пребыванием его в отпуску (не больше 6 месяцев с момента совершения проступка).

В правоотношении относительно дисциплинарной ответственности принимают участие два субъекта: субъект ответственности и субъект дисциплинарной власти. Субъектом ответственности может быть лишь лицо, которое находится в трудовых отношениях с владельцем или уполномоченным им органом, к которой применяется или общий порядок привлечения к дисциплинарной ответственности (общий субъект), или специальные нормы о дисциплине (специальный субъект). Дисциплинарную власть относительно работника имеет владелец, поскольку работник несет дисциплинарную ответственность именно перед ним, а не перед государством (государственным органом), как это имеет место в административной и уголовной ответственности.

Субъективную сторону дисциплинарного проступка характеризует вина - определенное психическое отношение лица к своим противоправным действиям и их вредных последствий в форме умысла и неосторожности: работник не может быть признан виновным, если он объективно не мог надлежащим образом выполнить работу вследствие недостаточной квалификации или когда владелец не создал для этого надлежащие условия. Нельзя привлекать работника к ответственности за невыполнение заведомо незаконного распоряжения администрации, а также за отказ выполнять работу, не предусмотренную трудовым договором.

Объективную сторону дисциплинарного проступка представляет противоправное поведение субъекта, вредные последствия и причинная связь между ними и поведением правонарушителя. Противоправность поведения состоит в нарушении трудовых обязанностей, закрепленных нормами трудового права. Невыполнение общественных поручений, моральных, этических правил поведения, не связанных с выполнением трудовой функции, не влечет наступление юридической ответственности. Согласно законодательству нарушения трудовой дисциплины наступает при условии, если оно произошло в рабочее время. Но в отдельных случаях, когда такое нарушение отрицательно влияет на производственный цикл, мешает выполнению трудовых задач, судебная практика расценивает его как дисциплинарный проступок. Для работников, которые работают в режиме ненормированного рабочего времени, рабочим временем является все время пребывания на рабочем месте и на территории предприятия. Любое нарушение трудовой дисциплины наносит ощутимый материальный вред и вреда правопорядку.

Общим объектом дисциплинарного проступка является дисциплина работы; объектом – правоотношения относительно соблюдения внутреннего трудового распорядка определенного предприятия (учреждения), непосредственным объектом - отдельные элементы внутреннего трудового распорядка: полное и эффективное использования рабочего времени; бережливая и правильная эксплуатация сооружений, помещений, оборудования, машин, материалов, инструментов, инвентаря; правильная организация управления процессом работы и технологией производства; здравоохранение и жизнь членов трудового коллектива.[[5]](#footnote-5)

Определенные особенности имеет специальная дисциплинарная ответственность государственных служащих. К таким субъектам применяются меры дисциплинарного влияния, предусмотренные как ст. 147 КЗОТ (выговор и увольнения), так и ст. 14 ЗУ «О государственной службе» (предупреждение о неполном служебном соответствии и задержка до одного года в присвоении очередного ранга или в назначении на более высокую должность).

Общими основаниями для применения дисциплинарных взысканий является: невыполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей; превышение полномочий; нарушение ограничений, связанных с прохождением государственной службы; осуществление поступка, который порочит лицо как государственного служащего или дискредитирует государственный орган, в котором он работает. Кроме общих оснований, предусмотренных законодательством о труде, основанием для увольнения или другого устранения от выполнения должностных функций может быть совершение указанных в ст.ст. 1 и 5 ЗУ «О борьбе с коррупцией» коррупционных действий с запретом занимать должности в государственных органах и их аппарате на протяжении трех лет со дня увольнения.

Особой мерой специальной дисциплинарной ответственности государственных служащих является отстранение служащего от выполнения полномочий по должности и проведение служебного расследования согласно постановлению Кабинета Министров Украины от 13 июня 2000 г. № 950 в случае невыполнения служебных обязанностей, которое привело к человеческим жертвам или причинило значительный материальный или моральный вред гражданину, государству, предприятию, учреждению, организации или объединению граждан.

Невыполнение возложенных служебных обязанностей может быть основанием для привлечения к нескольким видам ответственности, причем в основе состава проступка может лежать одно и то же должностное действие (поступок). Кроме того, к государственным служащим могут примениться более жесткие меры дисциплинарного наказания, в частности такие, которые предусмотрены п. 1 ст. 41 КЗОТ. Так, дополнительным основанием разрыва трудового договора по инициативе владельца (работодателя) или уполномоченного им органа со служебными лицами указанных органов, кроме оснований, предусмотренных ст. 40 КЗОТ, является одноразовое грубое нарушение ими трудовых обязанностей.

Некоторые особенности дисциплинарной ответственности присущи отдельным категориям государственных служащих, в частности, органов Государственной налоговой службы, Государственной контрольно-ревизионной службы, определенные нормами финансового законодательства. Эти нормы конкретизируют основания для применения дисциплинарных взысканий к таким категориям государственных служащих в конкретном правоотношении. Так, ст. 13 ЗУ «О государственной налоговой службе Украины» от 4 декабря 1990 г. устанавливает, что должностные лица органов государственной налоговой службы привлекаются к дисциплинарной ответственности за невыполнения или ненадлежащее выполнение своих обязанностей.[[6]](#footnote-6) Основания дисциплинарной ответственности служебных лиц органов Государственной контрольно-ревизионной службы определяют ЗУ «"О государственной контрольно-ревизионной службе Украины» от 26 января 1993 г., ведомственные нормативные акты. К ним применяют меры дисциплинарного наказания за невыполнения или ненадлежащее выполнение своих обязанностей, если они: не сообщили государственным органам о выявленных злоупотреблениях и нарушениях; не передали правоохранительным органам материалы ревизий в случаях выявления злоупотреблений и нарушений действующего законодательства; не сообщили правоохранительным органам об изъятии документов в связи с их подделкой или выявленными злоупотреблениями.[[7]](#footnote-7)

Усовершенствованию механизма дисциплинарной ответственности будет служить принятие дисциплинарных уставов для разных государственных органов, в которых следует нормативно определить границы разрешенного и запрещенного поведения их служебных лиц.

4. Виды дисциплинарных взысканий, порядок и условия их применение

Дисциплинарным проступком признается невыполнение или ненадлежащее выполнение именно трудовых обязанностей, то есть если речь идет о невыполнении общественных поручений, несоблюдение моральных или этических норм, это не может повлечь за собой дисциплинарную ответственность. Хотя работников отдельных категорий за нарушения моральных, этических или других норм, соблюдение которых предусмотрено специальными нормативными актами, можно привлечь к такой ответственности.

Меры дисциплинарного взыскания, порядок их наложение, снятие и обжалование прямо закреплены в трудовом законодательстве. Статья 147 КЗОТ за нарушения трудовой дисциплины предусматривает применение к работнику только одного из таких мер взыскания: выговоры; увольнения.

Применение других дисциплинарных взысканий возможно исключительно в случае привлечения работника к специальной дисциплинарной ответственности.

Выговор может быть применено к работнику за нарушения трудовой дисциплины, то есть тех правил поведения во время выполнения трудовых обязанностей, которые установлены правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором. В некоторых случаях такие правила поведения могут быть установлены и должностной инструкцией работника. Признаком нарушения работником трудовой дисциплины, которая может быть основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности в форме объявления выговоры, является наличие вины в его действиях или бездеятельности.

Увольнение как мера дисциплинарного взыскания - это разрывы трудового договора по инициативе работодателя, применяется в случаях, установленных трудовым законодательством. В частности, согласно КЗОТ, увольнение работника допускается в случае:

1. систематического невыполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику раньше применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания (п.3 ст. 40 КЗОТ).

2. прогула (в т.ч. отсутствия на работе больше трех часов на протяжении рабочего дня) без уважительных причин (п. 4 ст. 40 КЗОТ).[[8]](#footnote-8)

Под отсутствием на работе следует понимать пребывание работника без уважительных причин вне территории предприятия, с которым он находится в трудовых отношениях, или вне территории объекта, где он согласно трудовым обязанностям должен выполнять работу, а не отсутствие работника на рабочем месте.

Относительно важности причины, с которой работник был отсутствующий, то ее определяет в каждом конкретном случае, как работодатель, так и профсоюзный орган, какой, как отмечалось раньше. должен рассмотреть вопрос о предоставлении согласия на увольнение работника.

Увольнение за прогул без уважительных причин допускается независимо от того, применялись ли к работнику раньше меры дисциплинарного или общественного взыскания.

3. появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсичного опьянения (п. 7 ст. 40 КЗОТ).[[9]](#footnote-9)

Появление работника на работе (в любое время рабочего дня на рабочем месте, на территории предприятия или на территории объекта, где он должен выполнять порученную работу) в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсичного опьянения является основанием для его увольнения с работы независимо от того, или был он отстраненный от работы, или продолжал выполнять свои трудовые обязанности.

Не является основанием для освобождения согласно пункту 7 статьи 40 КЗОТ появление работника в таком состоянии на рабочем месте в свободное от работы время, в выходной день, во время отпуска, а также помещение работника в медвытрезвитель, если он в нетрезвом виде на работу не появлялся.

В отличие от других согласно пункту 7 статьи 40 КЗОТ могут быть уволены работники с ненормированным рабочим днем даже тогда, когда они находились на работе в нетрезвом состоянии после окончания рабочего дня.

Предоставленное работодателю право на увольнение работников за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсичного опьянения он может реализовывать лишь при условии подтверждения такого состояния определенными доказательствами (медицинское освидетельствование; акт, составленный представителями работодателя и общественных организаций; другие доводы, предусмотренные гражданско-процессуальным законодательством).

4. совершение по месту работы разворовывания (в т.ч. мелкого) имущества владельца, установленного приговором суда, который обладает законной силой, или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применения мер общественного порицания (п. 8 ст. 40 КЗОТ);

5. одноразового грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем предприятия (филиала, представительства, отделения и другого обособления подраздела), его заместителями, главным бухгалтером предприятия, его заместителями, а также служебными лицами таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и служебными лицами государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля по ценам (п. 1 ст. 41 КЗОТ).[[10]](#footnote-10)

Согласно статье 148 КЗОТ дисциплинарное взыскание применяется работодателем непосредственно за выявлением проступка, но не позднее одного месяца со дня его выявления, не учитывая времени освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или пребывание его в отпуску. Вместе с тем дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

На стадии применения дисциплинарного взыскания работодатель избирает вид взыскания, учитывая степень тяжести содеянного проступка и причиненную им вред, обстоятельства, при которых содеян проступок, предыдущую работу работника и т.п. Потом издается соответствующий приказ или распоряжения, с которым работника ознакомляют под расписку. Соблюдение установленной частью четвертой статьи 149 КЗОТ требования об ознакомлении работника под расписку является важным условием дисциплинарной ответственности, поскольку дисциплинарное взыскание имеет, прежде всего, воспитательный характер и в случае обжалования работником взыскания отсутствие подтверждения такого ознакомления может расценивать как отсутствие наложения взыскания вообще. Вместе с тем отказ работника поставить свою подпись в приказе о применении дисциплинарного взыскания не является препятствием для его применения. Согласно части второй статьи 149 КЗОТ, за каждое нарушения трудовой дисциплины может быть применено лишь одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в порядке рассмотрения трудовых споров, установленному главой 15 КЗОТ. Порядок рассмотрения трудовых споров, которые возникают между работником и работодателем, предусмотрены статьей 221 КЗОТ, применяется независимо от формы трудового договора. Порядок снятия дисциплинарного взыскание урегулировано статьей 151 КЗОТ, согласно которой работник автоматически является таким, что не имел дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию.[[11]](#footnote-11)

Следует отметить, что согласно пункту 2.2 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной приказом Минтруда, Минюста, Минсоцзащиты Украины от 29 июля 1993 г. № 58, сведения о взыскании в трудовую книжку работника не заносятся, кроме случаев применения к нему дисциплинарного взыскания в форме увольнения.

5. Вопрос дисциплинарной ответственности в проекте Трудового Кодекса Украины

В Украине действует Кодекс Законов о труде, утвержденном Законом УССР от 10 декабря 1971 года, который испытал существенных изменений еще во времена советской власти, а коренным образом был изменен в независимой Украине.

Вместе с тем, тот "дух" и тенденция, которая заложена в этом законе в советское время, еще остались и без сомнения, есть необходимость в принятии нового трудового закона, который бы вместил в себя требования настоящего и регулировал трудовое отношения в независимой Украине.

Проект такого закона есть - это проект Трудового кодекса Украины. Он неоднократно обсуждался Верховной Радой Украины, дополнялся и совершенствовался, но до сих пор еще не признанный таким, что отвечает всем требованиям настоящего. Вопрос ответственности сторон содержится в Книге 8 «Ответственность сторон». Книга содержит 2 главы, в которых регулируется дисциплинарная и материальная ответственность работников, а также ответственность работодателя. Первый параграф первой главы этой книги регулирует дисциплинарную ответственность, определяет основания и условия привлечения работника к дисциплинарной ответственности (ст. 388), виды дисциплинарных взысканий, которые применяются к работникам (ст. 389), и порядок применения к работникам дисциплинарных взысканий и их снятие (ст. 390). Во втором параграфе первой главы осуществлено правовое регулирование материальной ответственности работников, определено основания и условия материальной ответственности работников (ст. 391), ее размер (ст. 392), случаи привлечения работника к материальной ответственности в полном размере причиненного вреда (ст. 393), возможность составления с работником письменных договоров о полной материальной ответственности (ст. 394), возможность внедрения коллективной материальной ответственности (ст. 395), определение размера прямого действительного вреда (ст. 396), порядок возмещения вреда (ст. 397), обстоятельства, которые подлежат учету судом во время принятия решения о возмещении вреда (ст. 398), и обязанность доведения условий для возложения материальной ответственности на работника (ст. 399).

В этой книге целесообразно предусмотреть главу, в которой следует определить другие виды ответственности за нарушения трудового законодательства и других актов, которые содержат нормы трудового права. Важно заметить, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и других актов, которые содержат нормы трудового права, привлекаются также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, определенном законом.[[12]](#footnote-12) В проекте ТКУ (статья 406) есть новация относительно дисциплинарных взысканий. В сравнении с действующим КЗОТ, предусмотренное одно новое дисциплинарное взыскание: "замечание". Согласно действующему КЗОТ, предусмотренные 2 вида взысканий: выговор и увольнения с работы. Исходя из изложенного, к увольнению с работы на работника за нарушения трудовой дисциплины независимо от его тяжести работодатель может наложить только один вид взысканий - выговор. При вступлении в действие ТКУ у работодателя будет возможность учитывать степень тяжести правонарушения, его следствия, и за нарушения небольшой тяжести или при его совершении за некоторых неблагоприятных условий - наложить на работника взыскания в виде замечания, и наоборот, за нарушения большей тяжести - выговор. Такой подход имеет как воспитательное, так и социальное значение.

Кроме того, по мнению автора, не следует считать дисциплинарным взысканием увольнения с работы. Это не взыскание, а следствие того, что работник нарушал трудовую дисциплину, за что получил взыскание. Поэтому увольнение с работы как дисциплинарное взыскание следовало бы заменить другим термином, например, «строгий выговор».[[13]](#footnote-13)

Заключение

Таким образом, подытоживая все выше изложенное, можно сделать следующие выводы. Во-первых, дисциплинарная ответственность - это один из видов юридической ответственности. Она состоит в обязанности работника, который совершил дисциплинарный проступок, давать отчет перед работодателем или уполномоченным органом за свои противоправные виновные действия и понести дисциплинарные взыскания, предусмотренные нормами трудового права.

Дисциплинарная ответственность применяется за совершения дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком является невыполнение или ненадлежащее выполнение работником без уважительных на то причин своих обязанностей, которые возложены на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Данный вид ответственности носит принудительный характер. К тому же она является односторонней. Следует также заметить, что применение определенного дисциплинарного взыскания это является правом руководителя, владельца или уполномоченного им органа, а не обязанностью.

Главным недостатком правового регулирования дисциплинарной ответственности является необходимость усовершенствования трудового законодательства. Устарелость норм КЗОТ не отвечает современным условиям развития страны. Именно поэтому, следует уделить значительное внимание Проекту Трудового кодекса, который сейчас находится в процессе разработки. Он содержит ряд положений, которые касаются дисциплинарной ответственности. В частности, эти положения являются более уточненными, а также содержит новеллы относительно дисциплинарных взысканий, а именно возможность применения замечания, кроме выговоров и увольнений. При вступлении в действие ТКУ у работодателя будет возможность учитывать степень тяжести правонарушения, его следствия, и за нарушения небольшой тяжести или при его совершении при некоторых неблагоприятных условиях - наложить на работника взыскания в виде замечания, и наоборот, за нарушения большей тяжести - выговор. Такой подход имеет как воспитательное, так и социальное значение

Список используемой литературы

1. Кодекс законов о труде Украины. Утвержден Законом N 322-VIII ( 322а-08) от 10.12.71//ВВР, 1971, приложение № 50.

2. Закон Украины «О государственной налоговой службы в Украине»// ВВР, 1991, № 6.

3. Закон Украины «О государственной контрольно-ревизионной службе в Украине //ВВР, 1993, № 13.

4. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР. - М.: "Юридическая литература", 1999.

5. Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство.- Саратов, 1999.

6. Грузінова Л. Обзор проекта Трудового кодекса.\ № 11 (11) 10 декабря 2003 года// Юр.газета.

7. Галиця О. Некоторые новеллы проекта Трудового кодекса.\№4 2006 г. // Юридический журнал// Юстініан.

8. Дмитренко Ю., Дмитренко Е. Вопрос дисциплинарной ответственности государственных служащих.// Правовая неделя № 8(81) с 19.02.2008 года.

9. Коваленко К.В. Общая и специальная дисциплинарная ответственность // Форум права. -2008. -№ 2.

10. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства.- М.: Юрид. лит., 1990.

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР.–М.: «Юридическая литература», 1999. – С. 176 [↑](#footnote-ref-1)
2. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. - М.: Юрид. лит., 1990. - С. 44-45 [↑](#footnote-ref-2)
3. Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство. – Саратов, 1999. – С. 128 [↑](#footnote-ref-3)
4. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність // Форум права. - 2008. - № 2. – С. 231-236 [↑](#footnote-ref-4)
5. Дмитренко Ю., Дмитренко Е. Питання дисциплінарної відповідальності державних службовців.// Правовий тиждень № 8(81) від 19.02.2008 року. [↑](#footnote-ref-5)
6. Закон України “Про державну податкову службу в Україні“// Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991, N 6, Ст. 37 [↑](#footnote-ref-6)
7. Закон України “Про державну контрольно-ревізійну службу в Україні”//Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993, N 13, Ст. 110 [↑](#footnote-ref-7)
8. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71//ВВР, 1971, додаток до N 50, С. 375 [↑](#footnote-ref-8)
9. Там же. С. 375 [↑](#footnote-ref-9)
10. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71//ВВР, 1971, додаток до N 50, С. 375 [↑](#footnote-ref-10)
11. Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71//ВВР, 1971, додаток до N 50, С. 375 [↑](#footnote-ref-11)
12. Грузінова Л. Огляд проекту Трудового кодексу.\ № 11 (11) 10 грудня 2003 року// Юр.газета [↑](#footnote-ref-12)
13. Галиця О. Деякі новели проекту Трудового кодексу.\№4 2006 р. // Юридичний журнал. Юстініан [↑](#footnote-ref-13)