Реферат

З трудового права

На тему:

Дисциплінарна відповідальність в трудовому праві.

План

Вступ

1. Дисциплінарна відповідальність – одна з форм забезпечення виконання умов трудового договору

1.1 Дисциплінарна відповідальність як один з видів юридичної відповідальності

2. Види дисциплінарної відповідальності

2.1 Поняття та характеристика загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності

2.2 Актуальні проблеми дисциплінарної відповідальності державних службовців

3. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності в сучасних ринкових умовах

3.1 Дисциплінарні стягнення, порядок та умови їх застосування

3.3 Питання дисциплінарної відповідальності в проекті Трудового Кодексу України

Висновки

Список використаних джерел

Вступ

Проголошення України демократичною, соціальною та правовою державою, найвищою соціальною цінністю якої є людина, обумовлює необхідність реформування трудового законодавства, приведення його у відповідність з міжнародними нормами і стандартами.

Попри шістнадцятирічну історію незалежності України, з часів СРСР законодавство про дисциплінарну відповідальність розвитку в нашій державі майже не зазнало: можна згадати лише про дисциплінарні статути Збройних сил і міліції, а також окремі, розрізнені норми Кодексу законів про працю України і Виправно-трудового кодексу України. Не приділялось належної уваги цим питанням і в правовій доктрині. Як правило вони розглядалися лише в рамках підручників з адміністративного і трудового права. В зв’язку з цим росте кількість громадян, які, незаконно притягуються до адміністративної та дисциплінарної відповідальності лише через вади відповідного законодавства. Більшість робіт, присвячених дисциплінарній відповідальності, датовано радянським періодом, а сучасні роботи здебільшого торкаються окремих аспектів дисциплінарної відповідальності[[1]](#footnote-1). Такий стан роздробленості проблеми потребує новітніх досліджень в галузі трудового права, бо, як і запобіганні правопорушень, у максимально можливому усуненні шкоди, що заподіюється ними суспільству

У чинному Кодексі законів про працю України (далі КЗпП) детально врегульована лише відповідальність працівників, окремі ж випадки відповідальності роботодавця розпорошені по всьому КЗпП і не врегульовані в ньому в окремій главі; у діючому законодавстві не знайшли також свого закріплення питання відповідальності сторін колективних трудових правовідносин. У КЗпП України ті чи інші питання відповідальності регулюються із зміщенням гарантій на користь однієї із сторін без врахування інтересів іншої сторони трудових правовідносин.

Підготовка проекту нового Трудового кодексу України вимагає розробки концепції побудови Кодексу в цілому і кожного з його розділів, одним з яких є розділ, що регулює відповідальність сторін трудових відносин. Це в свою чергу вимагає розробки концепції розвитку як трудових правовідносин взагалі, так і кожного із видів трудових правовідносин, особливе місце серед яких займають правовідносини з відповідальності.

Незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблеми відповідальності в трудовому праві не тільки не втратили своєї актуальності, а ще більше загострилися. Донині залишається спірним питання щодо поняття юридичної відповідальності взагалі та дисциплінарної відповідальності зокрема. У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження відповідальності в трудовому праві з метою виявлення в ній наявності не лише негативного, а й позитивного аспекту.

1. Дисциплінарна відповідальність – одна з форм забезпечення виконання умов трудового договору.

1.1 Дисциплінарна відповідальність як один з видів юридичної відповідальності

Трудове право у своїй структурі передбачає два види відповідальності: дисциплінарну і матеріальну. Відповідальність за трудовим правом – це окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і понести відповідні санкції. Підставою такої відповідальності є трудове правопорушення, тобто, винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником. Трудове правопорушення складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення. Загальним для цих правопорушень є недотримання саме трудових обов'язків працівником. Однак особливості кожного з вказаних видів правопорушення зумовлюють застосування двох видів відповідальності в рамках трудового права - дисциплінарної і матеріальної.

На думку Л.А. Сироватської, відмінність таких правопорушень спричинена тим, що: 1) сфера дії норм про матеріальну відповідальність працівників значно ширша від сфери дії санкцій дисциплінарного характеру, оскільки дисциплінарні санкції застосовуються лише за дисциплінарний проступок, а матеріальна відповідальність настає і при адміністративному правопорушенні, і при кримінальному злочині, якщо останні пов'язані з заподіянням шкоди підприємству, з яким працівник перебуває у трудових відносинах; 2) дисциплінарні санкції можуть бути замінені іншими заходами впливу, оскільки вони за своєю суттю є карними, а санкції матеріальної відповідальності, які є правовідновлюючими, не можуть бути замінені; 3) дисциплінарні санкції вимагають наявності акта їхнього застосування з боку уповноважених органів, в той час як обов'язок працівника відшкодувати шкоду може бути реалізований і без такого акта[[2]](#footnote-2). Дисциплінарна відповідальність - це один з видів юридичної відповідальності. Вона полягає в обов'язку працівника 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 працівника, і працівник 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.

2. Види дисциплінарної відповідальності

2.1 Поняття та характеристика загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності

Дисциплінарна відповідальність може бути загальною і спеціальною. Такий поділ, на думку Ю. Адушкіна, обумовлений трьома підставами: по-перше, включенням особи в той чи інший тип колективу; по-друге, належністю громадянина до організації певного виду (наприклад, особливо регулюється відповідальність працівників підприємств і установ систем різних транспортних міністерств, працівників прокуратури, суддів та ін.); по-третє, характером функцій, виконуваних особою в даній організації. Особливо регламентується відповідальність тих працівників, діяльність яких становить основний зміст даної організації - це судді, прокурори, слідчі прокуратури та ін. (на відміну від осіб, що виконують у тій же організації допоміжні функції). «Відзначені чинники, - продовжує далі автор, - обумовлюють (стосовно різних суб’єктів) специфіку підстав відповідальності, переліків стягнень, ієрархії дисциплінарної влади, процесуальних форм і, відповідно, визначають диференціацію дисциплінарної відповідальності»[[3]](#footnote-3). Отже, загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм КЗпП України і правил внутрішнього трудового розпорядку. Вона поширюється на переважну більшість працюючих, включаючи сезонних і тимчасових працівників, на яких не поширюється дія статутів і положень про дисципліну та інших спеціальних положень. Навіть у тих галузях народного господарства, де діють статути чи положення про дисципліну, значна частина працівників несе загальну дисциплінарну відповідальність.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена тільки для конкретно визначених категорій працівників 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, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами - статутами, положеннями, законами. Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності більш широким змістом дисциплінарного проступку і більш суворими санкціями. Так, для певних категорій працівників, вимоги морального змісту включені в їх трудові обов’язки. Це стосується суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, 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 положення передбачене широке коло дисциплінарних стягнень. Так, до суддів застосовуються такі дисциплінарні стягнення: догана, пониження в класному чині; до адвокатів - попередження, зупинення дії свідоцтва про право зайняття адвокатською діяльністю на строк до одного року, анулювання свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями й іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися не тільки органом, який відає прийомом на роботу, а також спеціальними органами, зокрема - щодо суддів - кваліфікаційними комісіями суддів[[4]](#footnote-4).

Таким чином, Загальна дисциплінарна відповідальність - це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб’єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено КЗпП. Спеціальна дисциплінарна відповідальність - це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб’єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено спеціальними нормативно-правовими актами (закони, статути, положення)

2.2 Актуальні проблеми дисциплінарної відповідальності державних службовців

Частиною механізму реалізації державними службовцями своїх конституційних прав і обов’язків є інститут юридичної відповідальності. До зазначених осіб можуть застосовуватися різні види відповідальності, зокрема, заходи дисциплінарного впливу.

Дисциплінарна відповідальність державних службовців полягає в їх обов’язку відповісти за вчинене ними порушення трудової дисципліни і зазнати дисциплінарних стягнень.

Правовою підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку.

За порушення трудової дисципліни застосовуються особливі санкції – дисциплінарні стягнення, які накладаються власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше 1 місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці (не більше 6 місяців з моменту вчинення проступку).

У правовідносинах щодо дисциплінарної відповідальності беруть участь два суб’єкти: суб’єкт відповідальності і суб’єкт дисциплінарної влади. Суб’єктом відповідальності може бути лише особа, яка перебуває в трудових відносинах з власником або уповноваженим ним органом, до якої застосовується або загальний порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності (загальний суб’єкт), або спеціальні норми про дисципліну (спеціальний суб’єкт). Дисциплінарну владу щодо працівника має власник, оскільки працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед ним, а не перед державою (державним органом), як це має місце за адміністративної та кримінальної відповідальності.

Суб’єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина – певне психічне ставлення особи до своїх протиправних дії і їх шкідливих наслідків у формі умислу і необережності: працівник не може бути визнаний винним, якщо він об’єктивно не міг належно виконати роботу внаслідок недостатньої кваліфікації 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’єктивну сторону дисциплінарного проступку становить протиправна поведінка суб’єкта, шкідливі наслідки та причинний зв’язок між ними і поведінкою правопорушника. Протиправність поведінки полягає в порушенні трудових обов’язків, закріплених нормами трудового права. Відтак, 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, якщо воно сталося в робочий час. Але в окремих випадках, коли таке порушення негативно впливає на виробничий цикл, заважає виконанню трудового завдання, судова практика розцінює його як дисциплінарний проступок. Для працівників, що працюють у режимі ненормованого робочого часу, робочим часом вважається весь час перебування на робочому місці та на території підприємства. Будь-яке порушення трудової дисципліни завдає відчутної матеріальної шкоди та шкоди правопорядку.

Загальним об’єктом дисциплінарного проступку є дисципліна праці; об’єктом – правовідносини щодо дотримання внутрішнього трудового розпорядку певного підприємства (установи), безпосереднім об’єктом – окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку: повне і ефективне використання робочого часу; бережлива і правильна експлуатація споруд, приміщень, устаткування, машин, матеріалів, інструментів, інвентарю; правильна організація управління процесом праці і технологією виробництва; охорона здоров’я і життя членів трудового колективу[[5]](#footnote-5).

Певні особливості має спеціальна дисциплінарна відповідальність державних службовців. До таких суб’єктів застосовуються заходи дисциплінарного впливу, передбачені як ст. 147 КЗпП (догана та звільнення), так і ст. 14 ЗУ «Про державну службу» (попередження про неповну службову відповідність та затримка до одного року в присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду).

Загальними підставами для застосування дисциплінарних стягнень є: невиконання чи неналежне виконання службових обов’язків; перевищення повноважень; порушення обмежень, пов’язаних з проходженням державної служби; здійснення вчинку, який порочить особу як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює. Крім загальних підстав, передбачених законодавством про працю, підставою для звільнення або іншого усунення від виконання посадових функцій може бути вчинення зазначених у ст.ст. 1 та 5 ЗУ «Про боротьбу з корупцією» корупційних діянь із забороною обіймати посади в державних органах та їх апараті протягом трьох років з дня звільнення.

Особливим заходом спеціальної дисциплінарної відповідальності державних службовців є відсторонення службовця від виконання повноважень за посадою та проведення службового розслідування відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 р. № 950 у разі невиконання службових обов’язків, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянинові, державі, підприємству, установі, організації чи об’єднанню громадян. Невиконання покладених службових обов’язків може бути підставою для притягнення до кількох видів відповідальності, причому в основі складу проступку може лежати одна й та сама посадова дія (вчинок). Окрім того, до державних службовців можуть застосуватися більш жорсткі заходи дисциплінарного впливу, зокрема ті, що передбачені п. 1 ст. 41 КЗпП. Так, додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу зі службовими особами зазначених органів, крім підстав, передбачених ст. 40 КЗпП, є одноразове грубе порушення ними трудових обов’язків.

Деякі особливості дисциплінарної відповідальності властиві окремим категоріям державних службовців, зокрема, органів Державної податкової служби, Державної контрольно-ревізійної служби, визначені нормами фінансового законодавства. Ці норми конкретизують підстави для застосування дисциплінарних стягнень до таких категорій державних службовців у конкретних правовідносинах. Так, ст. 13 ЗУ “Про державну податкову службу України” від 4 грудня 1990 р. встановлює, що посадові особи органів державної податкової служби притягаються до дисциплінарної відповідальності за невиконання або неналежне виконання своїх обов’язків[[6]](#footnote-6). Підстави дисциплінарної відповідальності службових осіб органів Державної контрольно-ревізійної служби визначають ЗУ “Про державну контрольно-ревізійну службу України” від 26 січня 1993 р., відомчі нормативні акти. До них застосовують заходи дисциплінарного впливу за невиконання або неналежне виконання своїх обов’язків, якщо вони: не повідомили державні органи про виявлені зловживання і порушення; не передали правоохоронним органам матеріали ревізій у випадках виявлення зловживань і порушень чинного законодавства; не повідомили правоохоронні органи про вилучення документів у зв’язку з їх підробкою або виявленими зловживаннями[[7]](#footnote-7).

Удосконаленню механізму дисциплінарної відповідальності слугуватиме прийняття дисциплінарних статутів для різних державних органів, у яких слід нормативно визначити межі дозволеної та забороненої поведінки їх службових осіб.

3. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності в українському законодавстві

3.1 Види дисциплінарних стягнень, порядок та умови їх застосування

Дисциплінарним проступком визнається невиконання або неналежне виконання саме трудових обов’язків, тобто якщо йдеться про невиконання громадських доручень, недотримання моральних чи етичних норм, це не може тягти за собою дисциплінарну відповідальність. Хоча працівників окремих категорій за порушення моральних, етичних чи інших норм, дотримання яких передбачено спеціальними нормативними актами, може бути притягнути до такої відповідальності.

Заходи дисциплінарного стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження прямо закріплені в трудовому законодавстві. Стаття 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни передбачає застосування до працівника тільки одного з таких заходів стягнення :

* догани;
* звільнення.

Застосування інших дисциплінарних стягнень можливе виключно в разі притягнення працівника до спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Догану може бути застосовано до працівника за порушення трудової дисципліни, тобто тих правил поведінки під час виконання трудових обов’язків, що встановлені правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним чи трудовим договором. У деяких випадках такі правила поведінки може бути встановлено й посадовою інструкцією працівника. Ознакою порушення працівником трудової дисципліни, що може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності у формі оголошення догани, є наявність вини в його діях чи бездіяльності.

Звільнення як захід дисциплінарного стягнення - це розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, застосовується у випадках, встановлених трудовим законодавством. Зокрема, відповідно до КЗпП, звільнення працівника допускається в разі:

* систематичного невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (п.3 ст. 40 КЗпП).
* прогулу (в т. ч. відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП)[[8]](#footnote-8).

Під відсутністю на роботі слід розуміти перебування працівника без поважних причин поза територією підприємства. З яким він перебуває у трудових відносинах, або поза територією об’єкта, де він відповідно до трудових обов’язків має виконувати роботу, а не відсутність працівника на робочому місці.

Щодо поважності причини, з якої працівник був відсутній, то її визначає в кожному конкретному випадку як роботодавець, так і профспілковий орган, який, як зазначалося раніше., має розглянути питання про надання згоди на звільнення працівника.

Звільнення за прогул без поважних причин допускається незалежно від того, чи застосовувалися до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення.

* появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП)[[9]](#footnote-9).

Поява працівника на роботі (у будь-який час робочого дня на робочому місці, на території підприємства або на території об’єкта, де він має виконувати доручену роботу) у нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп’яніння є підставою для його звільнення з роботи незалежно від того, чи був він відсторонений від роботи, чи продовжував виконувати свої трудові обов’язки.

Не може бути підставою для звільнення за пунктом 7 статті 40 КЗпП поява працівника в такому стані на робочому місці у вільний від роботи час, у вихідний день, під час відпустки, а також поміщення працівника до медвитверезника, якщо він у нетверезому вигляді на роботу не з’являвся.

На відміну від інших за пунктом 7 статті 40 КЗпП можуть бути звільнені працівники з ненормованим робочим днем навіть тоді, коли вони перебували на роботі в нетверезому стані після закінчення робочого дня.

Надане роботодавцеві право на звільнення працівників за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння він може реалізувати лише за умови підтвердження такого стану певними доказами (медичний висновок; акт, складений представниками роботодавця і громадських організацій; інші докази, передбачені цивільно-процесуальним законодавством).

* вчинення за місцем роботи розкрадання (в т. ч. дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (п. 8 ст. 40 КЗпП);
* одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником підприємства (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремлення підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, його заступниками , а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами (п. 1 ст. 41 КЗпП)[[10]](#footnote-10).

Відповідно до статті 148 КЗпП дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Водночас дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

На стадії застосування дисциплінарного стягнення роботодавець обирає вид стягнення, враховуючи ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника тощо. Потім видається відповідний наказ чи розпорядження, з яким працівника ознайомлюють під розписку. Дотримання встановленої частиною четвертою статті 149 КЗпП вимоги про ознайомлення працівника під розписку є важливою умовою дисциплінарної відповідальності, оскільки дисциплінарне стягнення має передусім виховний характер і в разі оскарження працівником стягнення відсутність підтвердження такого ознайомлення може розцінювати як відсутність накладення стягнення взагалі. Водночас відмова працівника поставити свій підпис у наказі про застосування дисциплінарного стягнення не є перешкодою для його застосування. Відповідно до частини другої статті 149 КЗпП, за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку розгляду трудових спорів, встановленому главою 15 КЗпП. Порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем. Передбачений статтею 221 КЗпП, застосовується незалежно від форми трудового договору. Порядок зняття дисциплінарного стягнення врегульовано статтею 151 КЗпП, відповідно до якої працівник автоматично вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення його не буде піддано новому дисциплінарному стягненню[[11]](#footnote-11).

Слід зазначити, що відповідно до пункту 2.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін’юсту, Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 р. № 58, відомості про стягнення до трудової книжки працівника не заносяться, окрім випадків застосування до нього дисциплінарного стягнення у формі звільнення.

3.2 Питання дисциплінарної відповідальності в проекті Трудового Кодексу України

Зараз в Україні діє Кодекс Законів про працю, затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року, який зазнав суттєвих змін ще за часів радянської влади, а докорінно був змінений в незалежній Україні.

Разом з тим, той "дух" і тенденція, яка закладена в цей закон за радянських часів ще залишились і, без сумніву, є необхідність у прийнятті нового трудового закону, який би вмістив в себе вимоги сьогодення і регулював трудові відносини в незалежній Україні.

Проект такого закону є – це проект Трудового кодексу України. Він неодноразово обговорювався Верховною Радою України, доповнювався і вдосконалювався, але дотепер ще не визнаний таким, що відповідає всім вимогам сьогодення. Маємо надію, що найближчим часом він буде прийнятий і вступить в законну силу.

Питання відповідальності сторін міститься в Книзі 8 “Відповідальність сторін”. Книга містить 2 глави, в яких регулюється дисциплінарна та матеріальна відповідальність працівників, а також відповідальність роботодавця. Перший параграф першої глави цієї книги регулює дисциплінарну відповідальність, визначає підстави та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності (ст. 388), види дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників (ст. 389), та порядок застосування до працівників дисциплінарних стягнень та їх зняття (ст. 390). У другому параграфі першої глави здійснено правове регулювання матеріальної відповідальності працівників, визначено підстави та умови матеріальної відповідальності працівників (ст. 391), її розмір (ст. 392 ), випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності у повному розмірі заподіяної шкоди (ст. 393), можливість укладання з працівником письмових договорів про повну матеріальну відповідальність (ст. 394), можливість запровадження колективної матеріальної відповідальності (ст. 395), визначення розміру прямої дійсної шкоди (ст. 396), порядок відшкодування шкоди (ст. 397), обставини, що підлягають урахуванню судом під час прийняття рішення про відшкодування шкоди (ст. 398), та обов’язок доведення умов для покладання матеріальної відповідальності на працівника (ст. 399).

У цій книзі доцільно передбачити главу, в якій слід визначити інші види відповідальності за порушення трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права. Важливо зазначити, що особи, винні у порушенні трудового законодавства та інших актів, котрі містять норми трудового права, притягаються також до цивільно-правової, адміністративної та кримінальної відповідальності у порядку, визначеному законом[[12]](#footnote-12).

В пТКУ (стаття 406) є новація відносно дисциплінарних стягнень. В порівнянні з чинним КЗпП, передбачене одне нове дисциплінарне стягнення: "зауваження". Згідно з чинним КЗпП, передбачені 2 види стягнень: догана і звільнення з роботи.

Виходячи з викладеного, до звільнення з роботи на працівника за порушення трудової дисципліни незалежно від його тяжкості роботодавець може накласти тільки один вид стягнень – догану. При вступі в дію ТКУ в роботодавця буде можливість враховувати ступінь тяжкості правопорушення, його наслідки, і за порушення невеликої тяжкості або при його скоєнні за якихось несприятливих умов – накласти на працівника стягнення у вигляді зауваження, і навпаки, за порушення більшої тяжкості – догану. Такий підхід має як виховне, так і соціальне значення.

Крім того, на думку автора, не слід вважати дисциплінарним стягненням звільнення з роботи. Це не стягнення, а наслідок того, що працівник порушував трудову дисципліну, за що отримав стягнення. Тому звільнення з роботи як дисциплінарне стягнення слід було б замінити іншим терміном, наприклад, "сувора догана"[[13]](#footnote-13).

Висновки

Таким чином, підсумовуючи все вище зазначене, можна зробити наступні висновки. По-перше, дисциплінарна відповідальність – це один з видів юридичної відповідальності. Вона полягає у обов’язку працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, давати звіт перед власником або уповноваженим органом за свої протиправні винні дії та понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права.

Дисциплінарна відповідальність застосовується за вчинення дисциплінарного проступку. Дисциплінарним проступком є невиконання чи неналежне виконання працівником без поважних на те причин своїх обов’язків, які покладені на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Даний вид відповідальності носить примусовий характер. До того ж вона є односторонньою. Слід також зазначити, що застосування певного дисциплінарного стягнення це є право керівника, власника чи уповноваженого ним органу, а не обов’язком.

Головним недоліком правового регулювання дисциплінарної відповідальності є необхідність вдосконалення трудового законодавства. Застарілість норм КЗпП не відповідає сучасним умовам розвитку країни. Саме тому, слід приділити значну увагу Проекту Трудового кодексу,який зараз знаходиться в процесі розробки. Він містить низку положень, що стосуються дисциплінарної відповідальності. Зокрема, ці положення є більш уточненими, а також містить новели щодо дисциплінарних стягнень, а саме можливість застосування зауваження, окрім догани та звільнення. При вступі в дію ТКУ в роботодавця буде можливість враховувати ступінь тяжкості правопорушення, його наслідки, і за порушення невеликої тяжкості або при його скоєнні за якихось несприятливих умов – накласти на працівника стягнення у вигляді зауваження, і навпаки, за порушення більшої тяжкості – догану. Такий підхід має як виховне, так і соціальне значення.

Список використаних джерел

Кодекс законів про працю України. Затверджується Законом N 322-VIII ( 322а-08 ) від 10.12.71//ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375

Закон України “Про державну податкову службу в Україні“// Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991, N 6, ст. 37

Закон України “Про державну контрольно-ревізійну службу в Україні”//Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993, N 13, ст.110

Грузінова Л. Огляд проекту Трудового кодексу.\ № 11 (11) 10 грудня 2003 року// Юр.газета

Галиця О. Деякі новели проекту Трудового кодексу.\№4 2006 р. // Юридичний журнал// Юстініан.

Дмитренко Ю., Дмитренко Е. Питання дисциплінарної відповідальності державних службовців.// Правовий тиждень № 8(81) від 19.02.2008 року.

Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність // Форум права. -2008. -№ 2. –С.231-236

Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. –М.: «Юридическая литература», 1999. –176 с.

Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство. –Саратов, 1999. –128 с

Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства.- М.: Юрид. лит., 1990. - С. 44-45

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. –М.: «Юридическая литература», 1999. –176 с. [↑](#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. –128 с [↑](#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, ст. 375 [↑](#footnote-ref-8)
9. Там же. [↑](#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, ст. 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, ст. 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)