

**Лилик М.О.**

*студент,*

*Науковий керівник: Сидоренко А.С.*

*кандидат юридичних наук,*

*старший викладач,*

*Полтавський юридичний інститут*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## **ЗАГАЛЬНА ТА СПЕЦІАЛЬНА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

Дисципліна праці важливий елемент розвиненої держави, оскільки від неї прямо чи опосередковано залежить економіка, соціальний розвиток, культура праці та інші аспекти. Дисциплінарна відповідальність працівників на ряду з матеріальною та заохоченнями дозволяє змусити працівника більш ефективно та вмотивовано виконувати свої трудові обов'язки найкращим чином. Актуальність теми зумовлена тим, що дана відповідальність має великі перспективи розвитку і може позитивно вплинути на безліч сфер у державі та суспільстві.

Як зазначає К.В. Коваленко 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 України [1, с. 135]. У статті 147 попередньо згаданого закону, зазначено два види стягнень за порушення трудової дисципліни це догана та звільнення. Також, треба сказати про спеціальну відповідальність, щодо визначення то воно подібне, але регулюється як загальними положеннями, так і спеціальними, наприклад при виконанні трудових обов'язків прокурор повинен дотримуватися норм КЗпП та Дисциплінарного статуту прокуратури та інших відповідних правових актів.

Щодо різниці між стягненнями які застосовуються то слід виокремити наступні:

1. Коло осіб, на яких поширюється, тобто суб'єкт може бути спеціальний або загальний.

2. Види дисциплінарних стягнень, якщо загальна передбачає тільки два, то в спеціальній цей перелік значно ширший, наприклад Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ визначає такі: усне зауваження, сурова догана, пониження в спеціальному званні на один ступінь та інші.

3. Коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення. Притягнення до загальної передбачає пряме підпорядкування, тобто

накласти стягнення може тільки роботодавець або уповноважений ним орган чи особа. Спеціальну дисциплінарну відповідальність можуть застосовувати також вищестоящі керівники. Наприклад, згідно ст. 10 Дисциплінарного статуту прокуратури Генеральний прокурор України має право накладати стягнення в повному обсязі, крім деяких випадках визначених цією статтею.

4. Порядок притягнення до відповідальності має відмінності це залежить від того, який саме суб'єкт притягується до відповідальності (суддя, прокурор, працівник ОВС).

5. Порядок оскарження накладеного дисциплінарного стягнення [2, с. 344].

Проаналізувавши положення в яких визначається спеціальна дисциплінарна відповідальність, а саме Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, Дисциплінарний статут прокуратури України, Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств та інші, можна чітко побачити ці відмінності.

Підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності є вчинення дисциплінарного проступку, тому є необхідним визначити відмінність між загальним та спеціальним проступком. Для прикладу візьмемо правопорушення державного службовця. В своїй роботі О.Д. Новак визначає це поняття як суспільно небезпечне, протиправне, винне діяння, яке полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх службових обов'язків, порушенні морально-етичних правил, а також інших порушеннях службової дисципліни, за які законодавством передбачено дисциплінарну відповідальність [3, с. 130]. Так можна визначити, ще одну відмінність, яка полягає у тому, що відповідальність спеціального суб'єкта пов'язана з порушенням відносин, що становить зміст державної служби, тобто при вчиненні проступку особа завдає шкоди службовій дисципліні та авторитету відповідного органу. Тоді як загальна дисциплінарна відповідальність настає за шкоду конкретному підприємству.

Також треба зазначити, що на поведінку працівника можуть вплинути відповідні заходи які існують поряд з дисциплінарною відповідальністю. Так, йдеться про заходи впливу які застосовуються до порушника, зокрема: громадський вплив, повне або часткове позбавлення порушників премій, винагород та інших заходів впливу які не передбачені законодавством про працю.

Отже, дисциплінарна відповідальність є важливим елементом у трудовому праві, завдяки якому досягається велика кількість цілей. Проаналізувавши дане питання вбачається потрібність все-таки більш конкретизувати законодавство, щодо окремих видів діяльності, так як в різних сферах порушення дисципліни праці можуть бути специфічними, що ускладнює або взагалі робить неможливим притягненням до неї.

### **Список використаних джерел:**

1. Коваленко К. В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 231-236.
2. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності державних службовців / О. Д. Новак // Часопис Київського університету права. – 2012. – № 2. – С. 129-133.

**Проскурня А.О.**

*студентка,*

*Науковий керівник: Сидоренко А.С.*

*кандидат юридичних наук,*

*старший викладач,*

*Полтавський юридичний інститут*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## **ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Відповідно до статті 3 Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Кожна правова держава, якою є і Україна, повинна створювати всі необхідні умови для нормального та повного розвитку особи, докладати максимум зусиль для захисту її прав та інтересів. Для досягнення цієї мети в державі повинні створюватися та функціонувати на належному рівні демократичні інститути. Серед таких інститутів значне місце посідає інститут юридичної відповідальності, а саме відшкодування моральної шкоди.

Аналізуючи становлення інституту моральної шкоди, можна дійти висновку про відносно нетривалий період його функціонування в нашій державі, що пояснюється її перебуванням у складі СРСР, правова доктрина якого заперечувала можливість відшкодування моральної шкоди та активно протистояла втіленню її в законодавство.

Але, незважаючи на це, існує вже досить велика кількість наукових робіт, які розкривають інститут моральної шкоди в різних аспектах. Зокрема до цієї теми зверталися такі науковці у сфері трудового права, як Боева О., Бущенко П., Венедіктов В., Лавріненко О., Лагутіна І., Селезень С., Сиротенко С., та інші.