Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды

**Год:**

2003

**Автор научной работы:**

Карпенко, Ольга Ивановна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

166

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Карпенко, Ольга Ивановна

Введение.

Глава I. Понятое юридической ответственности и ее особенности в трудовом праве.

§ 1. Общее понятие юридической ответственности.

§ 2. Юридическая ответственность в трудовом праве.

§ 3. Хозяйская власть работодателя и дисциплинарная ответственность работника.

Глава II. Основание дисциплинарной ответственности работников и виды дисциплинарных взысканий.

§ 1. Исторические аспекты становления законодательства о дисциплинарной ответственности.

§ 2. Дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности.

§ 3. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их наложения.

Глава III. Специальная дисциплинарная ответственность работников.

§ 1. Понятие специальной дисциплинарной ответственности и её отличие от общей дисциплинарной ответственности.

§ 2. Специальная дисциплинарная ответственность работников транспорта.

§ 3. Дисциплинарная ответственность государственных служащих.

§ 4. Дисциплинарная ответственность судей.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды"

Развитие рыночной экономики в России не только обострило существовавшие проблемы в области труда и трудового права, но и обусловило появление новых. Правовое регулирование трудовых отношений требует сегодня создания такого правового механизма, который в максимальной степени учитывал бы интересы всех участников процесса труда в неуклонном укреплении трудовой дисциплины. Между тем, эти интересы нередко вступают в конфликт с трудовым законодательством при реализации конституционных прав граждан на труд, на его оплату, на отдых, безопасные условия труда, а также при применении мер дисциплинарной ответственности к работникам. Возникновение таких правовых коллизийобъясняется рядом причин. Начальный этап перестройки и установления рыночных отношений привел к тому, что работодатели порой стали самоустраняться от исполнения норм, регулирующих трудовые отношения, и злоупотреблять своей хозяйской властью. Кроме того, самоуправление на местах привело к самоуправству, в результате чего работодатели стали издавать такие локальные нормативные акты, которые расширяли только меры материальной ответственности работника.

Реформирование трудового законодательства серьезным образом сказалось на правовом регулировании института дисциплинарной ответственности. Он, по существу, стал малоэффективным. На сегодняшний день дисциплинарная ответственность работника утрачивает свое воспитательное значение, поскольку основной мерой дисциплинарного взыскания становится увольнение. Теперь работодатель как обладатель хозяйской власти имеет возможность «расправиться» с неугодным ему работником в более облегченном порядке, нежели ранее. Отсутствие четкого указания в статьях 81 и 192 Трудового кодекса РФ условий увольнения за нарушения трудовой дисциплины предоставляет ему возможность в ряде случаев (кроме п.п. 5, 6 и 10 статьи 81 ТК РФ), не соблюдать при увольнении процедуру, предусмотренную статьей 193 ТК РФ, что привело к ухудшению правового положения работника, как субъекта трудовых правоотношений. Ответной реакцией на это можно считать волны забастовок, захват работниками предприятий и др. Все это подтверждает вывод о том, что меры ответственности работника не могут быть произвольными и безграничными.

Содержание норм, регулирующих трудовые отношения, не позволяет сделать однозначного вывода о том, что новый Трудовой кодекс РФ разрешил все коллизии при возникновении споров о дисциплинарной ответственности.

Проведенный в рамках настоящей работы сравнительный анализ юридической ответственности в трудовом праве свидетельствует об отсутствии в настоящее время абсолютно совершенного правового механизма для решения споров по мерам ответственности работника. При изучении правоприменительной практики было выявлено значительное число ситуаций, когда сталкиваются права работодателя, работника и государственных органов при применении санкций за виновные противоправные действия работника в процессе трудовых отношений. Наблюдается отсутствие и единого подхода к разрешению споров о дисциплинарной ответственности в трудовом праве.

Современные проблемы дисциплинарной ответственности работника не получили еще должного освещения в научной литературе. Научные разработки по ним велись, главным образом, в период до принятия Трудового кодекса РФ. В связи с реформой российского законодательства нуждаются в новом осмыслении вопросы соотношения дисциплинарной ответственности с иными видами юридической ответственности (в первую очередь - общегражданской и административной). Действующее законодательство, как известно, существенно расширило круг обязанностей работника, что потребовало нового подхода к самому понятию «дисциплинарный проступок».

Трудовой кодекс РФ подразделяет дисциплинарную ответственность на общую и специальную (статья 192). Вместе с тем, понятие специальной дисциплинарной ответственности не раскрывается. Четко не обозначен круг работников, на которых она распространяется, виды специальных дисциплинарных взысканий, порядок их применения. К сожалению, действующие уставы и положения о дисциплине практически не подверглись изменениям в связи с принятием Трудового кодекса РФ, что приводит к многочисленным судебным спорам.

Представляется, что вышесказанное свидетельствует о существовании проблем правового регулирования дисциплинарной ответственности. Необходимость их научного осмысления и практического разрешения путем выработки конкретных предложений обосновывает актуальность выбранной темы исследования и предопределяет её структуру.

Целью исследования является проведение комплексного анализа проблем правового регулирования дисциплинарной ответственности работника по трудовому праву.

В соответствии с поставленной целью при проведении исследования были поставлены следующие задачи: изучить эволюцию правового регулирования юридической ответственности работника как субъекта трудового правоотношения; проанализировать правовую природу дисциплинарной ответственности; определить место дисциплинарной ответственности в общей системе юридической ответственности; сформулировать концептуальные положения, касающиеся правового статуса субъектов трудовых отношений; исследовать юридические факты, влекущие возникновение отношений по дисциплинарной ответственности работника; провести анализ эффективности видов дисциплинарных взысканий в трудовом праве; выявить особенности отдельных видов специальной дисциплинарной ответственности в современных условиях; - дать оценку эффективности действующего российского законодательства о дисциплинарной ответственности и сформулировать предложения о внесении дополнений в трудовое законодательство с целью его дальнейшего совершенствования.

Теоретическая и методологическая основа исследования. В ходе исследования использовались такие научные методы, как сравнительноправовой, юридико-технический, метод толкования правовых норм и комплексного анализа законодательства.

Помимо законодательных и иных нормативных актов к исследованию привлечен широкий круг других источников - официальных, научных и литературных, касающихся трудовых отношений.

Важную роль в исследовании сыграли работы отечественных ученых-юристов в области трудового права таких, как: Н.Г.Александров, А.А. Абрамова, С.В. Авилин., З.О. Александрова, С.С. Алексеев, Н.С. Братусь, А.С. Борщов, А.Д. Бойков, А.Б. Венгеров, К.Н. Гусов, Н.Г. Ермичева, М.И. Ковалев, A.M. Куренной, JI.A. Карпович, О.Э. Лейст, Н.С. Малеин,

H.И.Матузов, А.В. Малько, А.С. Пиголкин, Ю.Н. Полетаев, Н.В. Плюхин, А.И. Процевский, Ю.А. Пыльд, И.А. Ребане, JI.A. Сыроватская, В.Н. Смирнов, О.В. Смирнов, В.Н. Скобелкин, И.С. Самощенко, В.Н. Толкунова, М.М. Чолпонбаев, Ю.Н. Явич и другие.

Научная новизна диссертационного исследования и положения, выносимые на защиту.

Настоящая диссертация является одной из первых попыток анализа новых правовых средств укрепления трудовой дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике.

В диссертационном исследовании содержатся следующие новые положения:

I. Субъектами дисциплинарной ответственности, по мнению автора, выступают субъекты трудового правоотношения, которые изначально находятся в равном правовом положении, но, поскольку, существует неизбежное противоречие сторон, то, в случае правонарушения, работник подпадает под действие хозяйской власти работодателя, управомоченногоприменять соответствующие меры дисциплинарного взыскания;

2. Автор полагает, что трудовое право исторически возникло как право защиты работника от чрезвычайной эксплуатации со стороны работодателя. Поэтому, при применении дисциплинарной ответственности необходимо установление справедливого равновесия между неправомерным поведением работника и мерой наказания, применяемой работодателем, а также для строгого соблюдения установленного порядка привлечения к ответственности;

3. Дисциплинарная ответственность работника является гарантом укрепления трудовой и производственной дисциплины, повышения эффективности процесса труда. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности не может быть фактором экономического давления на него со стороны работодателя;

4. По мнению диссертанта, воспитательная природа дисциплинарной ответственности не может сочетаться со штрафными санкциями, поскольку привлечение к ней не компенсирует работодателю экономические потери, возникающие от дисциплинарного проступка работника;

5. Совпадение отдельных дисциплинарных взысканий в трудовом праве с дисциплинарными взысканиями в других отраслях права подтверждает комплексный характер данного вида юридической ответственности;

6. Специальная дисциплинарная ответственность работника нуждается в реформировании. В законодательном порядке следует установить перечень отраслей экономики, в которых допускается её применение, виды специальных дисциплинарных взысканий и порядок их применения.

Теоретическая и практическая значимость исследования определяется тем, что содержащиеся в ней выводы и предложения могут быть использованы в процессе совершенствования трудового законодательства о дисциплинарной ответственности.

Материалы диссертации могут быть использованы в преподавательской практике, при чтении лекций и проведении практических занятий по трудовому праву.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии.

По отдельным аспектам темы опубликованы две научные статьи, в журналах «Трудовое право» и «Справочник кадровика». Отдельные выводы и предложения докладывались автором на Всероссийской (межрегиональной) научно-практической конференции «Общество. Право. Экономика», проходившей 23-24 января 2003 года в Москве.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Карпенко, Ольга Ивановна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С распадом СССР подверглись изменению общественно-моральные ценности (и не в лучшую сторону), и, как следствие, повсеместно и резко снизился уровень дисциплины: политической, государственной, общественной и, конечно, трудовой. Если в бытность Советского Союза неотъемлемой чертой образа жизни общества был призыв к соблюдению трудовой дисциплины, где на каждом предприятии были вывешены лозунги, призывающие укреплять трудовую и производственную дисциплину, усиливалась ответственность каждого работника перед коллективом и ответственность коллектива за каждого работника, а лиц, уволенных за нарушение трудовой дисциплины неохотно принимали на новое место работы, и это обстоятельство существенно осложняло им жизнь, то в настоящее время подобные проблемы гораздо меньше заботят как работника, так и работодателя, да и общество в целом. Изменить ситуацию возможно только выработкой идеологии государства, подкрепленной его же делами, доказывающими провозглашенные принципы, одним из которых должен быть принцип ценности человеческой жизни и значимости личности в обществе.

Уважение к праву является не правовой, а моральной категорией, подвластной не столько юридическим, сколько иным способам воздействия на личность и её духовный мир. Справедливо утверждение, что правовое воспитание — сложная и важная задача, требующая проведения многих мер: от распространения знаний о праве до поднятия общего уровня правовой культуры, от преодоления правового нигилизма до налаживания безотказной системы гарантий незыблемости правопорядка, от изживания скептического отношения к праву до воспитания непримиримости к нарушениям законов.150

Уважение к праву, к закону должно стать личным убеждением каждого человека. Это тем более относится к деятельности работодателей. Любые

150 Проблемы теории государства и права: Учебное пособие / Под ред. М.Н.Марченко. М., 2001. С. 637. попытки отступления от закона или обхода его, чем бы они ни мотивировались, терпимы быть не могут. Не могут быть терпимы и нарушения прав личности, ущемления достоинства граждан.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах принятый в 1966 г. Генеральной Ассамблеей ООН закрепил право каждого человека на труд, означающее предоставление государством каждому человеку возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Трудовойкодекс Российской Федерации закрепил данный принцип априорно, соединив воедино два конкурирующих фактора: социальный и экономический.

Многостороннее содержание проблемы укрепления дисциплины труда требует комплексного подхода к ее решению. Именно такой подход позволяет использовать в единстве и взаимодействии все средства идейно-политического, трудового и нравственного воспитания. Дисциплина начинается с личной ответственности каждого. При этом не следует забывать и о том, что личное сознание любого из нас определяется общей постановкой дела, организацией управления.

Дисциплина труда предполагает не только неукоснительное соблюдение правил внутреннего распорядка, четкую исполнительность, но и добросовестное, творческое отношение к порученному делу, безусловное выполнение планов, заданий при высоком качестве работы, инициативу, чувство ответственности за дела коллектива, подчинение личных интересов общественным, нетерпимость к любым проявлениям расхлябанности и неорганизованности.

Дисциплина труда - понятие глубоко нравственное, оно прочно связано с лучшими качествами человека, такими, как взаимопомощь, настойчивость, бескорыстие, доброжелательность, товарищество и даже энтузиазм.

Борьба за дисциплину предполагает решение комплекса не только организационно-технических, но и социально-воспитательных задач.

После завоевания политической власти перед демократическими силами России встает достаточно сложная задача создания новых экономических отношений и вместе с этим новых общественных отношений. Достигается решение этой задачи не только усилиями одного правительства, но и всем обществом. А миллионы людей могут совместно работать только при наличии дисциплины.

Дисциплина труда, как источник общественной производительной силы труда, тесно взаимосвязана с категориями дисциплины труда и производительной силы. Уровень требований к дисциплине труда тем выше, чем выше техническая оснащенность производства. Эта взаимосвязь усиливается и тем обстоятельством, что современное производство превращает каждого работника в органическую часть совокупной рабочей силы. Конечный продукт, производимый в совокупности работниками, есть результат взаимосвязанных действий всех его членов и звеньев. Отсюда следует, что совокупный работник может достаточно эффективно функционировать только в том случае, если звеньями точно соблюдается пространственно-временная координация осуществляемых ими производственный функций, т.е. если обеспечивается дисциплина труда. Несоблюдение дисциплины труда хотя бы одним из членов совокупного работника ведет не только к уменьшению его индивидуальной производительности, но и к нарушению в той или иной степени слаженного функционирования совокупного работника в целом, а тем самым - к уменьшению его производительной силы. Таким образом, дисциплина труда выступает источником специфической производительно силы кооперированного, комбинированного труда. Эта сила изменяется в зависимости от того, в какой степени пространственно-временные параметры функционирования каждого отдельного работника отвечают требованиям, предъявляемым к ним движением всего совокупного работника.151

Таким образом, дисциплина труда является социально-экономической категорией. Проблемы дисциплины труда активно изучаются представителями различных отраслей науки, в частности, юридической, социологической, эко

151 В.И.Малинин, Д.Е.Сорокин, Социалистическая дисциплина труда: Политэкономический аспект. М., 1971. С. 15-16. номической, политической, а также дискутируются практическими работниками судов, прокуратуры, промышленного производства и т.д. А потому вопросы укрепления трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности являются, по мнению автора, первоочередными для практики хозяйствования, становления новых экономических и общественных отношений.

Настоящее диссертационное исследование является результатом анализа нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения. Работа не претендует на исчерпывающую полноту освещения трудовых отношений между работодателем и работником.

Предметом трудового законодательства являются трудовые отношения между работодателем и работником. Трудовой кодекс РФ определил одной из главных задач законодательства - оптимальное достижение согласования интересов сторон трудовых отношений. Подчиненное положение работника определяется теми обязанностями, которые возложил работодатель на работника. При этом, одновременно у работодателя возникают обязательства перед работником по обеспечению условий, способствующих выполнению возложенных на него обязательств.

Работодатель наделен правом требовать исполнения работником обязанностей вплоть до применения дисциплинарной и материальной ответственности Практика показывает, что не всегда применение ответственности порождает инициативу для достижения высоких результатов в работе. В основе мотивации к труду лежит всегда публичная оценка результатов труда. Традиционный мотив - материальная компенсация, деньги - практически не нашел отражения в Трудовом кодексе Российской Федерации. Система так называемых конвертов, не формирует публичную оценку работника, не дает ему возможности получить моральное поощрение от коллектива. Любое вознаграждение, положительно подтвержденное остальными участниками труда, повышает порог самореализации трудовых способностей.

Работодатели (собственники) инвестирующие свои средства в трудовой процесс, стремясь добиться более высокой прибыли, тяготеют к расширению ответственности работника путем издания незаконных локальных нормативных актов.

Судебная система России не обеспечивает широкую огласку случаев превышения мер дисциплинарной ответственности в организациях, тем самым не принимает участие в формировании высококомпетентных правовых специалистов по трудовым вопросам.

Нормы трудового права определяют формы запрещенного поведения в процессе труда, но не определяют за что конкретно будет представлено какое-либо поощрение, в какой форме. В чем публичный почет или престиж в данной производственной организации. Реальная система вознаграждения должна быть публичной, юридически значимой. Любое положительное поведение работника в сфере труда должно иметь юридически значимые последствия. И не только в форме денег. Чтобы создать высокий престиж дисциплины труда в обществе, необходимо увеличить долю доходов от трудовой деятельности как основного источника денежных доходов населения, а также повышения дисциплинирующих факторов. В связи с этим, государство должно определить и законодательно закрепить обязательную долю из прибыли, которую работодатель должен расходовать на оплату труда работников и их поощрение.

Процесс совершенствования трудового законодательства продолжается, так как не затихают споры по проблемам в области трудовых отношений. Указанные ниже предложения являются попыткой разрешить некоторые проблемные аспекты в правовом регулировании дисциплинарной ответственности в трудовом праве.

1. В трудовые отношения вступают работник и работодатель, права и обязанности их, как субъектов трудовых правоотношений, определяются трудовым договором. В связи с чем предлагаем в статье 21 ТК РФ критерий «добросовестно» вывести как правовую категорию из обязанностей работника, за неисполнение которой может наступить ответственность.Добросовестность вне наказания. Представляется целесообразным критерий «добросовестно» заменить на установку «работник обязан правомерно исполнять свои функциональные обязанности».

Право работодателя устанавливать меры дисциплинарного воздействия без учета мнения коллектива работников противоречит ч. 3 ст. 8 ТК РФ, гласящей, что локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, признаются недействительными. Поэтому считаем целесообразным дополнить часть 2 ст. 8 ТК РФ словами следующего содержания: ^JvV^^

- «Положения локальных нормативных актов, регламентирующих виды, порядок и процедуру применения мер дисциплинарного воздействия, должны приниматься работодателем по согласованию с представительным органом коллектива работников организации». Трудовой кодекс РФ, расширив права работодателя, не закрепил обязательное требование соответствия дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка. Объективный фактор не учитывается, а именно, предыдущее поведение, результаты труда, предшествующая работа, то есть не учитывается степень вины и другие существенные обстоятельства. Считаем целесообразным дополнить статью 193 ТК РФ абзацем следующего содержания — «при наложении 1 дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать соответствие дисциплинарного взыскания степени тяжести совершенного проступка, а также обстоятельств, при которых он совершен, предшествующее поведение и исполнение им трудовыу обязанностей». Так как, одним из принципов определения состава правонарушения являются соразмерность проступка и взыскания, необходимо нормативно закрепить принцип сочетания соразмерности и дифференциации в зависимости от степени вины и вредности дисциплинарного проступка. Такое закрепление будет являться сдерживающим началом для произвола работодателя и гарантией защиты работника от применения к нему чрезмерно строгихсанкций.

4. Также предлагаем в целях совершенствования законодательства пересмотреть право исполнительного органа (Государственной инспекции труда) рассматривать индивидуальные трудовые споры во внесудебном порядке, закрепленное в статье 373 ТК РФ.

5. В целях приведения в соответствие с международными нормами труда предлагаем отменить ч.2 п. 4 Указа Президента РФ от 6 июня 1996 г. № 810 «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы». '

6. Нормы трудового права должны содержать обязательность положительной оценки трудовой деятельности работника, а также меры поощрения за его социально-активное поведение в процессе производства. Работодатель сегодня применяет в таких случаях самый мощный стимул — заработную плату. Требования сегодняшнего дня таковы, что позитивный аспект трудовой деятельности должен быть выражен в правовых нормах. В Трудовом кодексе РФ необходимо прописать порядок применения мер поощрения (то есть поощрительных санкций), так как категории «выплаты стимулирующего характера» (ст. 121), «поощрительные выплаты» (ст. 133), «стимулирующие доплаты и надбавки» (ст. 144) не содержат властно-волевого содержания. Законодателю необходимо внести ясность в трактовку данных определений.

7. Находим целесообразным внести изменения в п. 2 ст. 26 ФЗ «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации» от 14 марта 2002 года в части увеличения срока на обжалование решения квалификационной коллегии судей и определить его в один месяц со дня получения копии соответствующего решения.

Также считаем необходимым названную статью дополнить после слов «.со дня получения копии соответствующего решения» абзацем следующего содержании:

При пропуске по уважительной причине срока на обжалование решения соответствующей квалификационной коллегии судей о приостановлении либо прекращении полномочий судьи, привлечении его к дисциплинарной ответственности он может быть восстановлен судом, рассматривающим жалобу».

8. Представляется целесообразным дополнить Трудовой Кодекс РФЛ перечнем отраслей экономики и профессий в этих отраслях, для которых устанавливается действие специальной дисциплинарной ответственности.

9. Учитывая, что не только руководитель организации, но и его^ заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений обладают общей работодательской правосубъектностью, целесообразно в ст. 195 ТК РФ дополнительно включить в число лиц, подлежащих дисциплинарной ответственности за нарушения законодательства о труде, руководителей структурных подразделений uj их заместителей.

10. В целях обеспечения самозащиты работниками трудовых прав необходимо законодательно вменить в обязанности работодателю размещение информации о местонахождении государственного органа, осуществляющего надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, номера телефонов и других реквизитов на обозримом всеми работниками месте. Только таким образом можно реализовать принцип гласности раскрытый в ст. 355 ТК РФ. В то же время органы Федеральной инспекции труда смогут получать информацию о нарушении непосредственно из организаций, оперативно принимать меры по их устранению. Такая форма информирования необходима, так как работник (как более зависимая сторона правоотношения) должен быть защищен от произвола работодателя.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Карпенко, Ольга Ивановна, 2003 год

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). - М.: Юридическая литература, 1969.

2. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР: Правовые вопросы. — М., 1976.

3. Абрамова О.В. Санкции в советском трудовом праве. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. — М., 1974.

4. Абрамова О.В., Никитинский В.И. Трудовая дисциплина. — М.: Юридическая литература, 1984.

5. Адушкин Ю., Жирков В. Дисциплинарная и административная ответственность судей: за и против. // Российская юстиция. 2001. № 11.

6. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.; Юриздат, 1948. -336 с.

7. Алексеев С.С. Проблемы теории права, Т. 1. Свердловск, 1972.

8. Алексеев С.С. Теория права. М; Издательство БЕК, 1994. - 224с.

9. Александрова З.О., Куренной A.M. и др. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. М.; 2002.

10. Бойков А.Д. Третья власть в России. М.; 1997.13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26

11. Бондаренко Н.В. Обеспечение конституционной законности в деятельности государственных служащих (теоретико-прикладной аспект). Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. юр. наук, М., 2001.

12. Борщов А.С. Принцип детерминизма и основные законы диалектики. -Саратов. 1990.

13. Братусь Н.С. Материально-правовой аспект гражданской юридическойответственности. /Ученые записки Тартуского государственногоуниверситета. Выпуск 765. Тарту, 1987.

14. Братусь Н.С. Юридическая ответственность. М.; 1976.

15. Бутнев В.В. Гражданское процессуальное правоотношение какоснование гражданской процессуальной ответственности. //Ученыезаписки Тартуского государственного университета. Выпуск 852. —1. Тарту, 1989.-225 с.

16. Голов А.П., Муксинова Л.А. Дисциплина труда. М.; Экономика, 1971.

17. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. Всесоюзный юридический заочный институт. М.; 1985.

18. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 3-е изд. перераб. и допол. М.; 2001.

19. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник.- М.; ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. 496 с.

20. Джиоев С.Х. Правовое регулирование трудовых отношений федеральных государственных служащих. Диссертация на соискание ученой степени канд. юр. наук, М., 1997.

21. Дзарасов М.Э. Правовые аспекты внутреннего трудового распорядка. Диссертация на соискание ученой степени канд. юр. Наук. М., 2002.

22. Жерлицын Б.И. Дисциплинарная ответственность государственных служащих по советскому законодательству. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М.; 1969.

23. Ермичева Н.Г. Дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта СССР. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Ленинград; 1977.

24. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. Серия «Российское право: теория и практика». Учебно-практическое пособие. М.; издательство «Дело», 1999.-352 с.

25. Иванов А.И. Дисциплина труда и ответственность по трудовому праву. Мурманск: Мурманское книжное издательство, 1988. -117 с.

26. Карпович JI.A. Особенности правового регулирования работников плавающего состава речного транспорта. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М.; 1967.

27. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской федерации. М.: Дело, 2003. — 896 с.

28. Князев Н.А. Причинность: новое видение классической проблемы. — М.; 1992.

29. Ковалев М.И. Понятие преступления в Советском уголовном праве. — Свердловск; 1987.

30. Колтышев А.Н. Эволюция понятия причинности. Учебное пособие. -Ярославль; 1991.

31. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации /Под ред. О.В. Смирнова. М.; ПБОЮЛ Григорян А.Ф., 2002. - 760 с.

32. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации, /Под ред.

33. Действительного государственного советника Российской Федерации 3-го класса С.А. Панина. М.; МЦФЭР, 2002. - 1056 с.

34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. редактор доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА.М», 2002. - 959с.

35. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. Ред. М.Ю. Тихомирова.- М.: 2002. 938 с.

36. Котова — Смоленская A.M. Ограничения права работодателя на прекращение трудового отношения. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М.; 2002. — 29 с.

37. Крашенинников Е.А. Понятие гражданско-правовой ответственности. /Ученые записки Тартуского государственного университета. Выпуск 852.-Тарту. 1989.-225 с.

38. Кулапов В.Л., Сенякин И.Н. Теория государства и права: Учебно-методическое пособие. Саратов, 1999.

39. Куренной A.M. Трудовое право: на пути к рынку. — 2-е издание, доп. и перераб. М.; Издательство «Дело», 1997. - 368 с.

40. Куренной A.M. Трудовые споры: Практический комментарий. М.; Издательство «Дело», 2001. — 448 с.

41. Лазарев В.В., Минаев С.В. Издательство «Спарк», 2000.

42. Лейст О.Э. Санкции в советском праве. М.; 1962.

43. Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М. : Изд-во Проспект,2003. - 448 с.

44. Малеин Н.С. Об институте юридической ответственности. //Ученые записки Тартуского государственного университета. Выпуск 852. -Тарту, 1989.-225 с.

45. Малинин В.И., Сорокин Д.И. Социалистическая дисциплина труда: Политэкономический аспект. -М.; Экономика, 1971.

46. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. Учебник. — М.; Юристь. М.; 2002. 512 с.

47. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право, № 7, 2002.

48. Михелев A.M. Характер трудовых обязанностей рабочих и служащих и вопросы укрепления трудовой дисциплины. //Сборник научных трудов. Всесоюзный юридический заочный институт. — М.; 1980.

49. Новая философская энциклопедия. Т.З. -М.; 2001.

50. Новоселов Н.В. Обязанности и права государственного служащего. Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд. юр. наук, Екатеринбург, 2001.

51. Нуртдинова А.Ф., Чиканова JI.A. Практика применения законодательства о труде; научно-практическое пособие. — М.; Издательство «Юридическая литература»; 2000. — 288 с.

52. Общая теория государства и права: Учебник, под ред. Лазарева В.В. — М.; Юристь, 1997.-472 с.

53. Орго И.-М.М. Вопросы материальной ответственности рабочих и служащих. //Ученые записки Тартуского государственного университета. Выпуск 852. Тарту. 1989. - 225 с.

54. Передерин С.В., Свиридов С.А. Понятие и основание привлечения рабочих и служащих к дисциплинарной ответственности. /Воронежский государственный университет им. Ленинского комсомола. — Воронеж, 1987. 28 с.

55. Петров А.А. Проблемы стимулирования работников как социально-правового инструмента управления трудом. Автореферат диссертации на соискание ученой степени канд.юрид.наук. — Владивосток, 2002. — 36 с.

56. Петрухин Л.И. Человек и власть. -М.; 1999.

57. Пиголкин А.С. Нормы советского социалистического права и их структура. Сборник «Вопросы общей теории советского права»;1. Гоюризда., М.; 1960.

58. Плюхин Н.В., Гавердовский Г.П. О совершенствовании Уставов и положений о дисциплине. //XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. М.; 1978.

59. Плюхин Н.В. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. — М.; 1973.

60. Плюхин Н.В. Развитие законодательства о дисциплинарной ответственности рабочих и служащих. //Вопросы совершенствования административного, трудового и природоохранительного законодательства. -Куйбышев, 1988.- 69-93 с.

61. Плюхин Н.В. Дисциплинарная ответственность. — М.; Юридическая литература, 1978.

62. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. — М.; Издательство «Проспект», 2001. — 184 с.

63. Полетаев Ю.Н. Материально-ответственные лица: основные трудовые права и обязанности. М.; 1998.

64. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.; Юридическая литература, 1979. — 224 с.

65. Пыльд Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников плавающего состава судов морского флота СССР. Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Тарту; 1987.

66. Пыльд Ю.А. Понятие и механизм реализации дисциплинарной ответственности рабочих и служащих. //Ученые записки Тартускогогосударственного университета. Выпуск 852. Тарту; 1989. - 225 с.

67. Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины (правовые проблемы). -М.; Издательство «Наука», 1979.

68. Райдла Ю.Э. Вопросы гражданско-правовой ответственности в условиях перестройки. //Ученые записки Тартуского государственного университета. Выпуск 852. Тарту, 1989. - 225 с.

69. Ребане И.А. Убеждения и принуждения в деле борьбы с посягательствами на советский правопорядок. /Ученые записки Тартуский университет. Выпуск 182, Тарту. 1966.

70. Ребане И.А. О методологических и гносеологических аспектах учения об основаниях юридической ответственности. //Ученые записки Тартуского государственного университета. Выпуск 852. Тарту, 1989. -225 с.

71. Российское трудовое право: учебной пособие /Отв. Ред. Зайкин А.Д., МГУ,-М., 1998.

72. Самощенко И.С., М.Х. Фарукшин. Сущность юридической ответственности в Советском обществе. -М.; 1974.

73. Самощенко И.С. Понятие правонарушения по советскому законодательству. М.; 1963.

74. Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. М.; «Юридическая литература», 1971. - 240 с.

75. Сборник материалов по вопросам трудовой дисциплины / Под. Ред. Главного юрисконсульта НКАП С.С. Каринского. М.; Государственное издательство оборонной промышленности. 1942.

76. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.; «Вердикт - 1М», 1999.-372 с.

77. Скобелкин В.Н. Правоотношения, возникающие при неисполнении трудовых обязанностей. //Вопросы совершенствования гражданско-правового регулирования. Томск, 1990.84.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>