

// Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2009. – Вип. 48. – С. 177–182.

3. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди засобів захисту трудових прав працівників / І.М. Ваганова // Форум права. – № 3. – 2009. – С. 94–99.

4. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: монографія // І.В.Лагутіна. – О.: Фенікс, 2008. – 160 с.

5. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н.Д. Гетьманцева, І.Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11. – С. 37–42.

6. Електронний ресурс: http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=85A2A1113066DEB5A2AB7F4CE947C56D?art_id=127000&cat_id=107177

І.В. НОВОСЕЛЬСЬКА,
кандидат юридичних наук
(Київська державна академія водного транспорту)

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ВИДУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ, ПЕРЕДБАЧЕНИХ ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

Діяльність людини в суспільстві підпорядкована соціальним нормам і здійснюється, як правило, в умовах суворого дотримання правил поведінки, що містяться в них. Урегульованість суспільних відносин певними приписами – об'єктивна передумова існування відповідальності, яка можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, сформульованих у спеціальних нормах.

Юридична відповідальність – це соціально-правовий інститут, норми якого формують основні засади функціонування демократичної держави. Вхідження України в міжнародне співтовариство зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудова правовідносин і гармонізації національного законодавства із загальновізнаними світовими стандартами, зокрема, щодо юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про працю. У тісному взаємозв'язку із цим процесом повинні відбуватись і зміни

свідомості людей у трудових і пов'язаних з ними відносинах. Як свідчить практика, немає жодної людини, яка б за життя не вчинила хоча б одного порушення норм, що регулюють відносини у сфері праці [1].

Проблематика трудової відповідальності – одна із центральних у науці трудового права, тому що право втрачає сенс без належного механізму забезпечення його реалізації, виконання, основною ланкою чого й виступає відповідальність. Однак слід констатувати, що існує низка неточностей і недоопрацювань чинного законодавства, яке впорядковує питання дисциплінарної й матеріальної відповідальності за порушення умов трудового договору. Зважаючи на це, ситуація, що склалась у цій царині правовідносин, вимагає активізації діяльності органів державної влади шляхом створення потужного законодавства, яке дасть змогу надалі звести до мінімуму зростання правопорушень у сфері праці.

Проблеми правового регламентування юридичної відповідальності в трудовому праві висвітлювались у працях багатьох вчених, зокрема О.А. Абрамової, О.Т. Барабаша, В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, С.С. Каринського, Є.О. Кльонова, І.Д. Копайгори, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, Ю.М. Полетаєва, О.І. Процевського, В.М. Скобелкіна, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Б.О. Шеломова та ін. Проте, незважаючи на значну кількість доволі змістовних наукових праць, написаних у минулі роки, можемо стверджувати, що сьогодні у вітчизняній науці трудового права бракує комплексного дослідження питань правового регулювання юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором.

Відповідальність – складне й багатогранне поняття. Воно має кілька значень. Так, у Філософському словнику під редакцією М.М. Розенталя зазначено: «Відповідальність – це категорія етики і права, що відображає особливе соціальне й морально-правове ставлення особистості до суспільства (людства загалом), яке характеризується моральним обов'язком дотримуватися правових норм» [2, 299–300].

На думку Н.В. Вітрука, «відповідальність можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, сформульованих усно або письмово у відповідних нормах» [3, 74]. Суб'єктивною передумовою існування соціальної відповідальності є свобода волі людини, яка належить їй від народження і закріплена законодавчо. Свобода людської волі – це здатність і можливість людини в певний момент часу свідомо і самостійно вибирати той чи інший варіант поведінки. На наш погляд, свобода волі не є абсолютною і безмежною, вона має межі. Право і мораль завжди були мірилами цієї свободи, визначаючи межі вільної поведінки особистості, причому «право з огляду на свою природу окреслює свободу зовнішніх дій людини, залишаючись нейтральним стосовно внутрішніх мотивів її поведінки. Інша справа мораль, яка не тільки визначає межі зовнішньої свободи, а й вимагає внутрішнього самовизначення особи» [4]. Людина завжди здійснює вибір лінії своєї поведінки або в межах, установлених соціальними нор-

мами, або поза ними. Тобто відповідальність є соціальним явищем, пов'язаним із поведінкою людини, яке набуває вигляду моральної або юридичної відповідальності.

У загальній теорії права традиційно виділяють п'ять видів юридичної відповідальності: кримінальну, цивільну, адміністративну, дисциплінарну, а також матеріальну. Розмежування дисциплінарної, адміністративної і кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства здійснюють за такими підставами: 1) характер правопорушення, його суспільна небезпека; 2) суб'єкт відповідальності; 3) порядок застосування відповідальності; 4) правові наслідки правопорушення (санкції).

Трудове правопорушення складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення. Спільним для них є невиконання трудових обов'язків працівником. Однак особливості зумовлюють два види відповідальності в межах трудового права: дисциплінарну і матеріальну. Тут можна додати лише, що дисциплінарна і матеріальна відповідальність існують і поза трудовим правом – в адміністративному, виправно-трудова праві та ін. Загалом, на нашу думку, матеріальна відповідальність – це майнова відповідальність за ті дисциплінарні правопорушення, наслідками яких стала майнова шкода.

Крім того, невизначеність у видах правопорушень, а також у тому, чи можлива сукупність різних видів правопорушень, на практиці спричиняє порушення конституційних принципів юридичної відповідальності, непослідовне і суперечливе практичне застосування правових норм, неможливість або надзвичайну складність розмежування злочинів, адміністративних, дисциплінарних та інших правопорушень.

Вважаємо за необхідне уточнити, що трудова дисципліна стає об'єктом правопорушень, за які може наступати юридична відповідальність не лише різних видів, а й галузей права – адміністративна, кримінальна, дисциплінарна, матеріальна. Деякі порушення у трудових правовідносинах тягнуть, наприклад, застосування адміністративної відповідальності, причому це стосується не тільки найманих працівників, а й роботодавця, наприклад, порушення вимог законо-

давства про працю та охорону здоров'я на виробництві (ст. 41 КУпАП), ухилення від участі в переговорах щодо укладення колективного договору, угоди (ст. 41-1 КУпАП), порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41-2 КУпАП), ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41-3 КУпАП), порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм (ст. 42 КУпАП) та ін. [5].

Кримінальний кодекс України також передбачає кримінальну відповідальність за низку порушень трудових обов'язків посадовими особами, зокрема, незаконне звільнення працівника з роботи або невиконання рішення суду про поновлення на роботі з особистих мотивів, інше грубе порушення законодавства про працю; порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці та ін.

Отже, правопорушення – це суспільно шкідливий, протиправний вчинок, вчинення якого спричиняє юридичну відповідальність. Суб'єктом правопорушення є деліктоздатна особа, тобто така, що спроможна нести юридичну відповідальність; необхідною ознакою суб'єктивної сторони є вина у формі умислу чи необережності; за умови умислу суб'єкт усвідомлює протиправність свого вчинку, передбачає і бажає настання його негативних наслідків (прямий умисел) чи свідомо допускає їх (непрямий умисел); за необережності особа передбачала можливість негативних наслідків учинку, але легковажно розраховувала їх відвернути (самовпевненість) чи не передбачала можливості настання цих наслідків, хоча могла і повинна була це зробити (недбалість). Об'єктивна сторона правопорушення відповідає на запитання, як саме скоєно правопорушення, якою була діяльність (бездіяльність) суб'єкта правопорушення, чим саме поведінка правопорушника відрізняється за результатом – суспільно-шкідливий результат правопорушення; об'єкт правопорушення той самий, що і в складі правомірної поведінки, – суспільні відносини, соціальні цінності.

Характер же трудової відповідальності значною мірою визначається тим, що трудове право поєднує приватні й публічні

засади. У галузях публічного права юридична відповідальність завжди пов'язана із заходами державного примусу, оскільки однією зі сторін у публічно-правових відносинах є держава в особі уповноваженого органу. У трудовому праві застосування до працівника заходів дисциплінарної і матеріальної відповідальності не пов'язане з державним примусом. У літературі зазвичай використовують узагальнені поняття «відповідальність у трудовому праві», «відповідальність за порушення трудового законодавства», а найчастіше окремо розглядають дисциплінарну й матеріальну відповідальність. Такий підхід не дає змоги виявити галузеву специфіку юридичної відповідальності. Так, відповідальність за порушення трудового законодавства може бути як загальноохоронюваною (адміністративною чи кримінальною), так і специфічно галузевою. Перша з них належить до предмета трудового права і вимагає звернення до відповідних статей КУпАП і КК України. У зв'язку з цим доцільно узагальнити галузеві категорії трудової відповідальності.

Трудову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників і роботодавців, їх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством.

У результаті дослідження теоретико-правових засад юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором, можна зробити такі висновки:

1. Відповідальність є соціальним явищем, пов'язаним із поведінкою людини, яке набуває вигляду моральної або юридичної відповідальності. Оскільки людина завжди формує особисте суб'єктивне ставлення до своїх дій, оцінює їх на предмет відповідності чи невідповідності нормам моралі, усвідомлює факт виконання або невиконання морального обов'язку перед суспільством, певною групою людей, але не завжди поведінка людини потрапляє у сферу дії правових норм, можемо зробити висновок, що здійснення нею певного вчинку (позитивного чи негативного) завжди пов'язане з перебуванням у стані моральної відповідальності, од-

нак не завжди тягне за собою юридичну відповідальність.

2. Юридична відповідальність – це правова ситуація, у якій перебуває правопорушник, суб'єкт, якому правопорушенням заподіяно шкоду, а також органи, наділені повноваженнями щодо примусового виконання заходів відповідальності. Основним елементом, суттю юридичної відповідальності є обов'язок правопорушника зазнавати певних позбавлень за порушення норми права, яке призвело до негативних наслідків. Розгляд будь-якого виду юридичної відповідальності як правового статусу не означає відірваності цієї правової категорії від конкретних правових норм і правовідносин, які виникають на їх підставі. Юридична відповідальність – не абстракція, вона залишається конкретною, об'єктивною категорією, яка виявляється в реальному житті через існування певних елементів її змісту (підстав, умов, суб'єктів і їх правового статусу, заходів відповідальності і правовідносин та ін.).

3. Міжнародні і європейські стандарти відповідальності – це норми міжнародних і європейських декларацій, конвенцій, договорів, хартій та інших документів, які встановлюють правила поведінки у трудових правовідносинах і відповідальність за їх порушення.

4. Характер трудової відповідальності значною мірою визначається тим, що трудове право поєднує приватні й публічні засади.

У галузях публічного права юридична відповідальність завжди пов'язана із заходами державного примусу, оскільки однією стороною в публічно-правових відносинах є держава в особі уповноваженого органу. Ці відносини мають характер влади-підпорядкування.

У галузях приватного права юридична відповідальність має «внутрішній» характер, тобто, як правило, відповідальність одного рівноправного суб'єкта перед іншим.

Якщо в публічному праві заходи юридичної відповідальності чітко встановлені нормативно-правовими актами, то в приватних галузях самі сторони мають право визначати заходи юридичної відповідальності. У трудовому праві юридична відповідальність має «змішаний» характер. З одного боку, заходи

трудопроевої відповідальності встановлені в нормативно-правових актах і в договірному порядку. При цьому, вони не можуть бути посилені стосовно працівника. З іншого боку – характер заходів трудопроевої відповідальності передбачає широку варіативність їх застосування, зокрема в договірному порядку. Дисциплінарна відповідальність ближча за своєю природою до адміністративної, а матеріальна – до майнової цивільно-правової відповідальності.

5. Трудопроеву відповідальність можна визначити як обов'язок працівників і роботодавців, їхніх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством.

Для всіх видів трудопроевої відповідальності характерні такі загальні ознаки:

а) це види відповідальності одного суб'єкта трудових правовідносин перед іншим, так звані «внутрішні» види відповідальності;

б) зв'язок видів трудопроевої відповідальності з державою має опосередкований, латентний характер і зумовлений наявністю відповідних правових норм і правом працівника оскаржувати дії іншої сторони в суді;

в) конкретні склади правопорушень, за які передбачена трудопроева відповідальність, у КЗпП України та трудовому законодавстві в повному обсязі не передбачені;

г) суб'єктами, які притягаються до трудопроевої відповідальності, можуть бути сторони трудових правовідносин і їхні представники.

Список використаних джерел:

1. *Новосельська І.В.* Вдосконалення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення забор'язань, передбачених трудовим договором: автореф. дис... канд. юрид. наук / І.В. Новосельська. – Луганськ, 2010. – С. 1.

2. *Философский словарь* / [под ред. М.М. Розенталя]. – 3-е изд. – М.: Полит. лит., 1972. – 495 с.

3. *Витрук Н.В.* Основы теории правового положения личности в социалистическом об-

шестве / Н.В. Витрук; отв. ред. В.А. Патюлин. – М.: Наука, 1979. – 229 с.

4. *Барабаш О. Застосування законодавства про матеріальну відповідальність робітників і службовців / О. Барабаш, А. Куніцин*

// Радянське право. – 1978. – № 4. – С. 36–39.

5. *Кодекс України про адміністративні правопорушення / ВВР УРСР від 18.12.1984, 1984р., № 51, ст. 1122.*

Р.В. ГУБАНЬ,

кандидат юридичних наук (Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова)

ПОНЯТТЯ «АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ» ТА «ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ ВИКОНУЄ ВИХОВНІ ФУНКЦІЇ» ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ

Однією з гарантій права на працю працівника є неможливість необґрунтованого розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником. Загалом це питання регулюється статтею 40 Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс). Однак законодавець для деяких категорій працівників встановив додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за певних умов. Однією з таких категорій є працівники, які виконують виховні функції. У п. 3 ст. 41 Кодексу зазначається, що розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з працівником може відбутися за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. У Кодексі не конкретизуються ці категорії працівників. Не встановлюється їх вичерпний перелік і в Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів». У Постанові зазначається, що з підстав вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3

ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів [4]. Таким чином, у цьому документі також не дається вичерпний перелік категорій осіб, які можуть бути звільнені з підстав вчинення аморального проступку. У разі розгляду справ цієї категорії, суди, звичай, при визначенні, чи є особа такою, яка виконує виховні функції, вдаються до законодавства України, що регулює питання освіти, а також посилаються на статuti юридичних осіб, у яких регулюються трудові відносини з працівниками, та на посадові інструкції останніх.

І якщо встановлення факту, чи є особа такою, яка виконує виховні функції, як правило, у судах проблем не викликає, то питання про поняття «аморального проступку» як підстави розірвання трудового договору з працівником, який виконує виховні функції, нерідко створює складнощі не лише у місцевих, а й апеляційних судах. Неправильне