19. Здрок О. Н. Гражданский процесс зарубежных стран: учеб. пособие / О.Н. Здрок. — М. : Изд-во деловой и учебн. лит-ры, 2005. — 176 с.
20. Теория государства и права / Под ред. Н. И. Матузова и А.В. Малько. — М.: Юрист, 2003. — 776 с.

Демьянова Е.В. Отдельные аспекты понятия принципов процессуального права. — Статья.

Статья посвящена рассмотрению содержания принципов процессуального права. Проводится анализ цели существования принципов, обязательности их нормативного закрепления, воплощения в судебную практику. Отдельное внимание уделяется рассмотрению инструментального значения принципов процессуального права.

Ключевые слова: принцип; процессуальная форма, нормативное закрепление, судебная практика, основы процесса.

Demyanova O.V. Separate aspects of concept of principles of judicial right. — Article.

Article is devoted to the content of the principles of procedural law. The analysis of the existence of objective principles, binding their regulatory consolidation, implementation of practice. Special attention is paid to consideration of the principles of instrumental procedural law.

Keywords: principle of procedural form, regulatory strengthening, judicial practice, the principles of the process.

УДК 349.2

Дуравкіна Н.І.
здобувач Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ПРАВОВА ПРИРОДА ІНСТИТУТУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Досліджені особливості інституту відповідальності в трудовому праві України; визначені структура трудового права, поняття «трудового правопорушення» та «відповідальності», охарактеризовані їх особливості.

Ключові слова: інститут відповідальності, трудове право

Регулюючи однорідну групу суспільних відносин, норми права, чи окремі елементи конкретного виду відносин, об'єднуються у правові інститути. Головне призначення інститутів права — у межах своєї групи однорідних суспільних відносин забезпечити суцільне, відносно закінчене регулювання. Система галузі права загалом, в тому числі і система трудового права — являє собою

об'єктивно обумовлене об'єднання, сукупність юридичних норм, які утворюють єдину галузь з розподілом на окремі відносно самостійні структурні утворення (інститути). Система трудового права України являє собою структуру норм, що взаємопов'язані між собою та регулюють відокремлену сферу суспільних відносин, що виникають у процесі застосуванням праці. Інститути є найбільш характерними структурними підрозділами системи трудового права. Дисципліна в цілому, і в трудовому праві зокрема, забезпечується встановленням відповідальності. Щодо відповідальності за винне невиконання трудових обов'язків, то норми, які регулюють зазначену відповідальність, утворюють окремий інститут юридичної відповідальності у трудовому праві.

Питання інституту відповідальності в трудовому праві України було предметом наукових досліджень П.Д.Пилипенка, В.Я. Бурака, З.Я.Козака, Р.З. Лившица, Н.М. Хуторян, Л.А. Сироватської, П.Р. Стависького та багатьох інших науковців. Але, приймаючи до уваги складність та різноплановість наукових поглядів на досліджуване питання, воно залишається дуже актуальним.

Метою цієї статті є дослідження особливостей інституту відповідальності в трудовому праві України. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: визначити структуру трудового права, проаналізувати поняття «трудового правопорушення», сформулювати поняття «відповідальності» в трудовому праві, умови за яких вона настає, окреслити історичний розвиток інституту відповідальності в трудовому праві та охарактеризувати його особливості.

Правова система формується об'єктивно, внаслідок природних та історичних закономірностей розвитку суспільства, а не залежно від волі окремих осіб [1, с. 108]. Єдність та узгодженість її структурних елементів — це основна ознака системи права. Система права — це науково організована сукупність правових норм, що розподілені по групам так званими правовими інститутами, зведеними у підгалузі, які у свою чергу утворюють галузі — цілісні нормативні утворення. Саме слово «система» у перекладі з грецької означає «утворення», «складення» — порядок, зумовлений правильним розташуванням частин, структурний ряд, зв'язане ціле [2, с. 333]. Для сучасної правової системи України надзвичайно актуальним є досягнення стану рівноваги, що буде говорити про створення власне системи. Оскільки будь-яка система об'єктивно знаходиться у стані взаємопереходів рівноваги та нерівноваги, організації та дезорганізації, хаосу та порядку. А тому необхідним та важливим, на сьогоднішній день, є створення механізму самоорганізації системи, який сконцентрує зусилля суспільства саме на стані рівноваги. Зазначений стан забезпечується правильним розміщенням елементів правової системи та зв'язків між ними, тобто належною її структуризацією.

Система галузі права загалом, в тому числі і система трудового права — являє собою об'єктивно обумовлене об'єднання, сукупність юридичних норм, які утворюють єдину галузь з розподілом на окремі відносно самостійні структурні утворення (інститути). Система трудового права України являє собою структуру норм, що взаємопов'язані між собою та регулюють відокремлену сферу суспільних відносин, що виникають у процесі застосуванням праці. Інститути є найбільш характерними структурними підрозділами системи трудового права.

Вони містять у собі певну сукупність юридичних норм, що розрізняються між собою предметною ознакою регулювання.

Правовідносини трудової дисципліни, як один із елементів трудових правовідносин, виникають із відповідних норм трудового законодавства та з узятих на себе працівником зобов'язань за трудовим договором щодо дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Без цього елементу, як і без інших, власне трудові правовідносини існувати не можуть. Трудова дисципліна, як інститут трудового права, є сукупністю правових норм, що здійснюють регулювання внутрішнього трудового розпорядку, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавця, визначають заходи заохочення за успіхи у праці.

Дисципліна вцілому, і в трудовому праві зокрема, забезпечується встановленням відповідальності. Щодо відповідальності за винне невиконання трудових обов'язків, то норми, які регулюють зазначену відповідальність, утворюють окремий інститут юридичної відповідальності у трудовому праві. Вважаємо, оскільки норми, які визначають підстави та умови накладення дисциплінарних стягнень регулюють відносини, що виникають з неправомірних діянь, то вони повинні об'єднуватися у один правовий інститут.

Трудове правопорушення являється підставою застосування як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності. Як зазначає П.Д. Пилипенко, елементами складу трудового майнового правопорушення працівника і дисциплінарного проступку є одні і ті ж суб'єкти, суб'єктивна сторона та об'єкт. А відрізняються вони лише за шкідливими (негативними) наслідками у структурі об'єктивної сторони правопорушення. Тобто, коли негативні наслідки виразилися тільки в ігноруванні встановлених правил трудової дисципліни (наприклад, поява на роботі в нетверезому стані), то можна говорити про трудове правопорушення як підставу для дисциплінарної відповідальності. Якщо ж те саме правопорушення призвело додатково до завдання майнової (матеріальної) шкоди майну роботодавця, то це є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності [3, с. 362]. Таким чином, норми дисциплінарної і матеріальної відповідальності мають превентивний і охоронний характер, застосовуються до одного і того ж правопорушення та утворюють єдиний правовий інститут юридичної відповідальності у трудовому праві.

За всю дев'ятнадцятирічну 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. В правовій доктрині належної уваги цим питанням також не приділялося. Можна стверджувати, що вони розглядалися лише в рамках підручників з трудового права. З огляду на це росте кількість громадян, які незаконно притягуються до дисциплінарної відповідальності не в останню чергу через вади відповідного законодавства. Більшість робіт, присвячених дисциплінарній відповідальності, датовано радянським періодом, а сучасні роботи здебільшого торкаються лише окремих аспектів дисциплінарної відповідальності [4, с. 58-63]. 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.

«Відповідальністю за трудовим законодавством, — як вважає Р.З.Лішвиць, — слід вважати негативну оцінку праці» [5, с.154]. З цих позицій і відбувається аналіз основних видів відповідальності за трудовим законодавством — матеріальної та дисциплінарної. Вони досліджувались з точки зору обов'язку працівника зазнати для себе негативні наслідки. У цьому ретроспективному сенсі відповідальність завжди мала одну й ту ж підставу — правопорушення, а зміст відповідальності був пов'язаний з реакцією на протиправну поведінку та з застосуванням санкцій до правопорушника.

Сьогодні, за умов проведення правової реформи необхідним є забезпечення не лише демократичного за своїм змістом трудового законодавства, але й дієву систему правових засобів, здатну забезпечити належне виконання трудових чи службово-трудових обов'язків суб'єктами трудових правовідносин. У більшості випадків реалізація норм повинна відбуватись шляхом безперешкодного здійснення суб'єктивних прав, виконання обов'язків та додержання заборон. Вважаємо, що традиційний висновок про те, що підставою виникнення юридичної відповідальності у трудовому праві є лише трудове правопорушення, нині уявляється неповним. Оскільки, основне призначення юридичної відповідальності у трудовому праві виявляється у тому, щоб за допомогою правового впливу була б можливість забезпечувати належне виконання трудових обов'язків, формувати сумлінне відношення до праці шляхом матеріального і морального стимулювання. Стимулюючи засоби до праці, до виконання своїх трудових обов'язків охоплюються такою юридичнаою категорією, як «позитивна відповідальність». Як зазначає Ю.О. Тихоміров: «Відбувається перехід від заборонного принципу до дозвільного та від останнього до стимулюючого» [6, с.18]. У той час, коли негативна санкція та відповідальність здійснює стримуючий вплив на людину, позитивна відповідальність спрямована на розвиток її свідомого і творчого відношення до своєї праці та забезпечення її високої якості. Тому і була висловлена думка О.І. Цепіним та О.В.П'ятаковим, що у трудовому праві поступово виникають підстави для розширення змісту категорії юридичної відповідальності, та відповідно даного інституту в трудовому праві, за рахунок включення до неї позитивної відповідальності [7, с.168-169].

Появу терміну «трудова юридична відповідальність» можна пояснити тим, що ця відповідальність виникає під час реалізації трудових правовідносин. Це відповідальність, яка виникає у процесі праці, відповідальність за діяльність, пов'язану з здійсненням права на працю, відповідальність суб'єктів трудового права за свої дії чи бездіяльність. У діючому законодавстві про працю відсутнє власне поняття і немає властивих лише даній галузі права видів юридичної відповідальності, а отже й інститут відповідальності в трудовому праві має притаманні лише йому особливості. Дисциплінарна і матеріальна відповідальність, хоча й регулюються нормами трудового права, також широко застосовуються у інших галузях права. Навпаки, кримінальна й адміністративна відповідальності можуть мати місце за порушення трудового законодавства. Таким чином, вва-

жаємо, що застосування різних видів юридичної відповідальності в регулюванні трудових відносин повинно мати власне найменування. Вочевидь, що за для побудови правової, демократичної, соціальної держави необхідно забезпечити верховенство закону у всіх сферах життя суспільства і особливо у сфері праці. Будь-яка правова держава починається з поваги до закону. Повага до закону зароджується з конкретної, персональної відповідальності для тих, хто порушує нормативні приписи чи збирається їх порушити. Однак, це також вказує на необхідність посилення каральної функції держави за допомогою права. Мається на увазі створення ефективно функціонуючого механізму інституту відповідальності у трудовому праві, який насамперед не створював би можливості порушувати правові норми, тобто діяв позитивно, а потім вже негативно щодо працівників, власників чи уповноважених ними органів, котрі своїми діями порушують ці приписи. Саме такий підхід, на нашу думку, забезпечить можливість виховувати почуття відповідальності у суб'єктів трудового права.

З поняття інституту відповідальності в трудовому праві взагалі та трудової юридичної відповідальності зокрема, починається пізнання їх змісту й сутності. В той час, коли трудове право виступає як формальна міра свободи суб'єктів трудових правовідносин, то відповідальність людини у зазначених відносинах означає усвідомлення необхідності дії в межах цієї міри. В силу своєї природи, право окреслює межі свободи зовнішніх дій людини та здійснює поряд з іншими факторами вплив на внутрішні мотиви поведінки працівника. Таким чином, у правовій сфері поведінка працівника має зовнішню і внутрішню сторони. Зовнішній бік — це відповідність або невідповідність поведінки працівника вимогам норм права. Суб'єкт трудового права може виконувати правові приписи в результаті: усвідомленого переконання у вірності й справедливості їх вимог; страху перед негативними наслідками; пасивно безсвідомого виконання певних правил; тощо. У праці реалізується активна життєва позиція, міра усвідомлення свого громадянського обов'язку, а також трудова юридична відповідальність. Як наслідок, трудова юридична відповідальність починає своє існування з моменту виникнення трудового правовідношення, з моменту реалізації суб'єктивних прав та юридичних обов'язків в процесі праці. Зовнішнє виявлення трудова юридична відповідальність отримує у діях чи бездіяльності суб'єкта трудового права, які характеризують правовий стан його поведінки. В тих випадках, коли діяння з точки зору норм трудового права позитивні, відповідно, правовий стан поведінки — правомірний, то це позитивний аспект трудової юридичної відповідальності. Якщо діяння суперечать приписам правових норм, відповідно, правовий стан поведінки — протиправний, то це негативний чи ретроспективний аспект трудової юридичної відповідальності. Як наслідок, трудова юридична відповідальність має лише властиві їй суб'єкт і суб'єктивну сторону, об'єкт і об'єктивну сторону. Зазначені складові характеризують зміст трудової юридичної відповідальності, тобто позитивну (правомірну) та негативну (протиправну) поведінку працівника в процесі праці, як юридично важливі обставини для реалізації позитивного і негативного аспектів даної відповідальності.

На підставі викладеного та, врахувавши специфіку інституту відповідальності в трудовому праві, таким чином і соціально-правову природу юридичної трудової відповідальності, можна її визначити наступним чином: «Трудова юридична відповідальність — це врегульований нормами трудового права, відповідальний стан суб'єктів трудових та тісно пов'язаними з ними правовідносин, направлений на забезпечення реалізації їх суб'єктивних трудових прав та обов'язків».

На сьогоднішній день, розвиток інституту відповідальності в трудовому праві України характеризується розширенням сфери регулювання трудових відносин; випадків повної матеріальної відповідальності працівників; підвищенням матеріальної відповідальності власника або уповноваженого ним органу перед працівником у разі незаконного звільнення або переведення на іншу роботу; встановленням у трудовому законодавстві, а не лише в цивільному, видів та порядку відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я; введенням відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівникові; розширенням кола суб'єктів, які можуть виступати роботодавцем, а отже, і стороною матеріальної відповідальності — фізичними особами; удосконаленням порядку визначення розміру заподіяної працівником шкоди; затвердженням нового переліку робіт, при виконанні яких може застосовуватися колективна матеріальна відповідальність; зміною галузевої належності правового регулювання відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я, віднесенням цього інституту до галузі права соціального забезпечення та іншими змінами. Проте зазначені зміни не носили кардинального характеру, вони були пов'язані лише з удосконаленням чинного законодавства.

Відзначимо, що правове регулювання відповідальності в трудовому праві за період проголошення України самостійною державою не зазнало кардинальних змін. Пояснюється це насамперед тим, що процес реформування трудового законодавства тільки розпочався, крім того, питання відповідальності продовжують регулюватися в основному імперативними нормами, а тому реформа правового регулювання трудової відповідальності вимагає прийняття нового Трудового кодексу України.

Таким чином, відповідальність за трудовим правом — окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у встановленому нормами трудового права обов'язку працівника нести відповідальність і відповідні санкції за вчинене трудове правопорушення. Трудове правопорушення є підставою такої відповідальності, тобто, винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником. Різновидами трудового правопорушення є: дисциплінарний проступок і трудове майнове правопорушення. Спільним для цих правопорушень є недотримання саме трудових обов'язків працівником. Однак, особливості кожного з зазначених видів правопорушення зумовлюють застосування в рамках трудового права двох видів відповідальності — дисциплінарної і матеріальної.

Незважаючи на грунтовні дослідження, проблематика розгляду специфіки інституту відповідальності, а отже і юридичної 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 подальшого дослідження відповідальності в трудовому праві з метою виявлення в ній наявності не лише негативного, а й позитивного аспекту.

Література:

1. Спиридонов Л. И. Теория государства и права: учебник / Л. И. Спиридонов — М.: Проспект, 1999. — 301 с.
2. Тлумачний словник української мови / за ред. В. С. Калашника]. — 2-ге вид., випр. і доп. — Х., 2004. — 992 с.
3. Трудове право України: Академічний курс : підручн. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д.Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я.Козак та ін.]; за ред.. П. Д. Пилипенка. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
4. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР / Абрамова А. А. -М.: «Юридическая литература», 1999. — 176 с.
5. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Лившиц Р.З. — М.: Наука, 1989. — 192 с.
6. Тихомиров Ю. А. Закон, стимулы, экономика / Тихомиров Ю. А. — М.: Наука, 1989. — 272с.
7. Цепин А. И. Трудовое право и коллектив / Цепин А.И., Пятаков А.В. — М.: Наука, 1986. — 200 с.

Дуравкина Н.И. Правовая природа института ответственности в трудовом праве Украины. — Статья.

Исследованы особенности института ответственности в трудовом праве Украины; определены структура трудового права, понятие «трудового правонарушения» и «ответственности», охарактеризованы их особенности.

Ключевые слова: институт ответственности, трудовое право.

Duravkina N.I. legal the nature of institute of responsibility in the labor law of Ukraine. — Article.

Features of institute of responsibility in the labour law of Ukraine are investigated; the structure of the labor right, concept of «a labor offence» and «responsibility» are defined, their features are characterized.

Keywords: responsibility institute, the labor law.

УДК 349.22:331.105.24

Єрофєєнко Л.В.
старший викладач кафедри економічної теорії та права
Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Наукова стаття присвячена аналізу правового статусу працівників залізничного транспорту, розкрито й охарактеризовано етапи його змісту. Проаналізовано й сформульовано поняття «працівник залізничного транспорту» та визначені особливості його правосуб'єктності як одного із особливих суб'єктів трудового права України. На підставі проведеного дослідження сформульовані пропозиції по вдосконалюванню трудового законодавства, як загального, так і локальних нормативних актів.

Ключові слова: правовий статус, працівник залізничного транспорту, правосуб'єктність, трудова правоздатність та дієздатність.

Проголошення Конституцією України свободи праці у трудових відносинах проявляється як право людини й громадянина на вільне розпорядження своєю здатністю до праці, чим істотно змінює правовий статус працівника як суб'єкта трудового права.

Актуальність статті. Демократизація трудових правовідносин та становлення ринкових відносин у суспільстві зумовлюють потребу по-новому розглянути нормативне регулювання правового статусу працівника, особливо у сфері залізничного транспорту, як суб'єкта трудового права. На сьогоднішній день стає актуальним питання правового становища працівника і закріплення його правового статусу у процесі прийняття нового Трудового кодексу України, який повинен стати основним законодавчим актом у сфері трудового права, побудованим на принципово нових засадах, важливою складовою якого будуть положення, що регламентуватимуть правовий статус працівника.

Держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від їх походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Виділення працівників із загальної категорії громадян, визначає їх належність до певної соціальної групи, правовий статус якої підпадає під регулювання окремої галузі права — трудового права.

Необхідно зазначити, що проблемам правового статусу працівника в трудовому праві в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як С.С. Алексєєв, Б.К. Бегічев, В.С. Венедіктов, Л.Я. Гінцбург, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Т.А. Коляда, А.М. Курєнной, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, В.М. Лебедєв, Р.З. Лівщиць, Г.В. Мальцев, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, 0.І. Процевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобєлкин, Б.С. Стичинський,