

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

ДО ПИТАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Досліджені особливостей інституту відповідальності в трудовому праві України, зокрема, визначена структура трудового права, виконано аналіз поняття «трудового правопорушення», сформульовано поняття «відповідальності» в трудовому праві, окреслено історичний розвиток інституту відповідальності в трудовому праві та охарактеризовані його особливості.

Ключові слова: відповідальність, трудове право, Україна.

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 групах 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 структурізацією.

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. Хуторяна, П.Р. Ставицького та інших науковців. Приймаючи до уваги складність та різноплановість наукових поглядів на досліджуване питання, воно залишається дуже актуальним.

Метою 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.

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 структурну норм, що взаємопов'язані між собою та регулюють відокремлену сферу суспільних відносин, що виникають у процесі застосування 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 урахуванням 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 відлугу, і в трудовому праві зокрема, забезпечується встановленням відповідальності. Щодо відповідальності за винне невиконання трудових обов'язків, то норми, які регулюють зазначену відповідальність, утворюють окремі інститути 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 (наразились 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'ятнадцяту історію незалежності України, з часів СРСР законодавство про дисциплінарну відповідальність розвитку в нашій державі майже не знало: можна згадати лише про дисциплінарні статuti Збройних сил і міліції, а також окремі, розрізнені норми Кодексу законів про працю України. В правовій доктрині належної уваги цим питанням також не приділялося. Мож-

на 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 роздвоєності проблеми потребує новітніх досліджень в галузі трудового права, бо, як і запобігання 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, а своїм змістом трудового законодавства, але й дієву систему правових засобів, здатну забезпечити належне виконання трудових чи службово-трудоових обов'язків суб'єктами трудових правовідносин. У більшості випадків реалізація норм повинна відбуватися 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 юридичною 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. Цєпіним 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, вважаємо, що застосування різних видів юридичної відповідальності в регулюванні трудових відносин повинно мати власне найменування. Вочевидь, що 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. Повата 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 ефективного 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 трудового 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 відповіді — правомірний, то це позитивний аспект трудової юридичної відповідальності. Якщо діяння суперечать приписам правових норм, відповідно, правовий стан поведінки — протиправний, то це негативний чи ретроспектив-

ний аспект трудової юридичної відповідальності. Як наслідок, трудова юридична відповідальність має лише властивий 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, направлених 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; підвищення 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 об'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 ґрунтовні 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. виш. 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 / Р. З. Лившиц. — М.: Наука, 1989. — 192 с.
6. Тихомиров Ю. А. Закон, стимулы, экономика / Ю. А. Тихомиров. — М.: Наука, 1989. — 272 с.
7. Цепин А. И., Пятаков А. В. Трудовое право и коллектив / А. И. Цепин, А. В. Пятаков. — М.: Наука, 1986. — 200 с.

Дуравкина Н. И. К вопросу ответственности в трудовом праве Украины. — Статья.

Исследованы особенности института ответственности в трудовом праве Украины, в частности, определена структура трудового права, выполнен анализ понятия «трудового правонарушения», сформулировано понятие «ответственности» в трудовом праве, очерчено историческое развитие института ответственности в трудовом праве и охарактеризованы его особенности.

Ключевые слова: ответственность, трудовое право, Украина.

Duravkina N.I. To a responsibility question in the labour right of Ukraine. — Article.

Features of institute of responsibility in the labour right of Ukraine are investigated the structure of the labour right, in particular, is defined, the concept analysis of «labour offence» is made, the concept of «responsibility» of the labour right is formulated, historical development of institute of responsibility in the labour right is outlined and its features are characterised.

Keywords: responsibility, the labour right, Ukraine.