

2. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. – СПб.: Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.

3. Sobczyk, Arkadiusz. Flexibility – Market Expectations and Labor Law Doctrine / Arkadiusz Sobczyk // рынок труда в XXI веке: поиски гибкости и защиты / Labor Market of 21st century: looking for flexibility and security: матер. междунар. науч. конф., 12-14 мая 2011 г.; отв. ред. Т. Давулис. Д. Перилайте. – Вильнюс, 2011. – 647 с. – С. 67-86.

4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17.

5. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво ФІНН, 2011. – 800 с.

Горбунова Л.І.

студентка,

Інститут післядипломної освіти

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

Питанням юридичної відповідальності науковцями завжди приділялась належна увага. Не дивлячись на це, окремі положення залишаються спірними та потребують подальшого наукового дослідження та обґрунтування.

З'ясування об'єму та змісту юридичної відповідальності за законодавством про працю України є актуальним для всебічного дослідження юридичної природи трудових правовідносин.

Проблематика юридичної відповідальності, її дослідження є одним із найважливіших питань у теорії держави і права, ця тема викликає чимало дискусій серед науковців. Дослідники юридичної відповідальності, серед яких О. Іоффе, С. Братусь, О. Лейст, І. Лукашук, І. Самощенко, підкреслюють, що немає жодного питання права, яке водночас було б настільки досліджене, запутане та актуальне, як поняття юридичної відповідальності.

Натомість юридична відповідальність є одним з основних інститутів права, без якого неможливе існування жодної правової системи, це категорія права, відсутність якої унеможлиблює його вплив на суспільство та є засобом гарантування прав, свобод і суспільних інтересів.

Однією з головних причин поширення випадків порушення трудових прав людини є відсутність у працівників достатніх правових знань. Для виправлення такої ситуації бажано, щоб кожен найманий працівник знав свої права. Відповідно до статті 265 КЗпП України будь-яка особа, винна в порушенні законодавства про працю, нестиме відповідальність згідно з чинним законодавством.

Трудові правовідносини, виникаючи на підставі договору (чи з інших підстав та передумов), породжують для їх учасників не лише взаємні права і обов'язки, а й встановлюють юридичну відповідальність за невиконання чи порушення цих прав і обов'язків [1, с. 105].

Юридичну відповідальність несуть у кожному конкретному випадку саме ті посадові особи, які безпосередньо винні в порушенні трудового законодавства.

В. Венедиктов, досліджуючи юридичну відповідальність у сфері трудового права, пояснює необхідність застосування терміну саме «трудова відповідальність», адже ця «відповідальність настає при реалізації трудових правовідносин [1, с. 107]. Дослідник відмічає в юридичній відповідальності два аспекти: позитивний (перспективний) і негативний (ретроспективний). Працівник несе відповідальність перш за все за неналежне виконання своїх обов'язків у перспективі. Але це не означає, що він буде її нести, якщо належним чином виконує свої обов'язки. Застосування правової санкції за невиконання своїх обов'язків становить негативну (ретроспективну) відповідальність [1, с. 109].

Проблематика трудової відповідальності, на думку Л. Косьмій, – 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 сфері правовідносин, вимагає активізації діяльності органів державної влади шляхом створення потужного законодавства, яке дасть змогу надалі звести до мінімуму зростання правопорушень у сфері праці [4, с. 243].

Трудову відповідальність В. Жернаков визначає 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 [2, с. 19].

Для всіх видів трудової відповідальності характерні такі загальні ознаки: це види відповідальності одного суб'єкта трудових правовідносин перед іншим, так звані «внутрішні» види відповідальності; зв'язок видів трудової відповідальності з

державою має опосередкований, латентний характер і зумовлений наявністю відповідних правових норм і правом працівника оскаржувати дії іншої сторони в суді; конкретні склади правопорушень, за які передбачена трудовозна відповідальність, у КЗпП України та трудовому законодавстві в повному обсязі не передбачені; суб'єктами, які притягаються до трудовозна відповідальності, можуть бути сторони трудових правовідносин і їхні представники [2, с. 21].

За порушення трудового законодавства (незаконне звільнення працівників, несвоєчасну виплату заробітної плати, порушення правил охорони праці, невиконання зобов'язань за колективними договорами, перешкоджання законній діяльності професійних спілок тощо) посадові особи несуть дисциплінарну, адміністративну, майнову та кримінальну відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність полягає в застосуванні до винної особи дисциплінарних стягнень, якими відповідно до статті 147 КЗпП є догана чи звільнення. Для окремих категорій працівників законодавчими та нормативно-правовими актами можуть установлюватися й інші дисциплінарні стягнення. Найменш суворим видом дисциплінарного стягнення є догана, адже для її оголошення достатньо лише наявності факту порушення трудового законодавства. Проте існує і більш суворе покарання – звільнення. Звільнити працівників можна, зокрема, на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП – у разі систематичного невиконання працівниками без поважних причин обов'язків, покладених на них трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови, що до них раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення. Це положення стосується всіх працівників, у т. ч. і керівників [1, с. 110].

Зустрічаються непоодинокі випадки, коли керівники структурних підрозділів підприємств не виконують трудові обов'язки, перекладаючи їх на своїх підлеглих, що, безумовно, є порушенням трудового законодавства.

На думку Г. Петришиної-Дюг, дисциплінарна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності є особливим елементом у структурі правової системи, важливим забезпечуючим фактором правомірної поведінки. Вона характеризується наявністю, як правило, власної підстави – дисциплінарного проступку, особливих санкцій – дисциплінарних стягнень, суб'єкта дисциплінарного проступку та суб'єкта дисциплінарної влади, який уповноважений застосовувати дисциплінарне стягнення в позасудовому порядку [6, с. 39].

Адміністративна відповідальність настає за порушення трудового законодавства, передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення. Вона полягає в застосуванні до конкретних винних осіб заходів адміністративного стягнення, якими зазвичай є штрафи.

У статті 411 КУАП встановлено адміністративну відповідальність у вигляді адміністративного штрафу від трьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян для осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору чи угоди. За порушення законодавства про працю винні особи можуть бути притягнені і до кримінальної відповідальності. Зокрема, у частині першій статті 172 Кримінального кодексу України встановлено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю [5, с. 210].

Звичайно, факт звільнення з особистих мотивів установити дуже важко – можна тільки підозрювати, що звільненню того чи іншого працівника сприяли особисті мотиви посадової особи. Така підозра ґрунтується не лише на конкретних документах, а й на поясненнях працівників роботодавця.

Н. Хуторян матеріальну відповідальність визначає як один з видів юридичної відповідальності становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або власника (уповноваженого ним органу) – відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку [7, с. 44].

Трудовим законодавством передбачена матеріальна відповідальність обох сторін трудових правовідносин, що забезпечує їх рівність та захищає, як працівника так і роботодавця, від неправомірних посягань на їх права. Трудовим законодавством визначено ряд підстав виникнення та припинення матеріальної відповідальності

Отже, юридична відповідальність є важливим елементом трудових правовідносин, як засіб забезпечення виконання зобов'язань та відшкодування завданих збитків. В Україні відповідальність за порушення трудового законодавства закріплена різними нормативно-правовими актами, що пояснює необхідність систематизації та виокремленні даних норм і обов'язкове їх відображення у Трудовому кодексі України.

У чинному трудовому законодавстві існують декілька різновидів юридичної відповідальності (адміністративна, дисциплінарна, кримінальна, матеріальна). Головними з них є вид правопорушення і характер вжитих санкцій. Так, за порушення трудових прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин може бути притягнуто до таких видів юридичної відповідальності: кримінальної, адміністративної, дисциплінарної і матеріальної (майнової).

Список використаних джерел:

1. Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву України: Учебное пособие / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1998. – 280 с.
2. Жернаков В. І. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. І. Жернаков // Право України. – 2000. – № 7. – С. 19-23.
3. Климишин І. П. Відмежування грубого порушення законодавства про працю від суміжних злочинів / І. П. Климишин // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 313-323.
4. Косьмій Л. Р. Відповідальність за трудовим законодавством України: окремі теоретико-правові проблеми / Л. Р. Косьмій // Університетські записки. – 2011. – № 3. – С. 243-248.
5. Новосельська І. В. Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором / І. В. Новосельська // Вісник Академії Адвокатури України. – 2012. – № 3(25). – С. 209-213.
6. Петришина-Дюг Г. Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : поняття та принципи / Г. Г. Петришина-Дюг // Науковий вісник Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича : зб. наук. праць. – Правознавство. – 2008. – Вип. 461. – С. 39-43.
7. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія / Н. М. Хуторян. – К., 2002. – 264 с.