

- 3) адміністративні стягнення (попередження, штраф, позбавлення спеціального права, адміністративний арешт тощо). При цьому, слід зауважити, що окремі заходи можуть мати чітко визначену мету застосування або багатоцільове призначення.

Адміністративно-правові заходи є соціально-спрямованою діяльністю держави, її органів та їх посадових осіб, громадських організацій та органів місцевого самоврядування (їх посадових осіб). Їх основне призначення запобігання адміністративних правопорушень, виявлення причин та умов вчинення адміністративних проступків, ліквідацію факторів, які сприяли формуванню антигромадської установки особи, ліквідацію адміністративної деліктності як соціального явища, і забезпечення прав і свобод громадян.

Література

1. Еропкин М. И. Управление в области общественного порядка. – М., 1973. – 210 с.
2. Коломоєць Т. Класифікація заходів адміністративно-правового примусу / Т. Коломоєць // Право України. – 2003. – № 2. – С. 20–32.
3. Бахрах Д. Н. Административное право: [учебник для вузов] / Д. Н. Бахрах. – М., 1997. – 368 с.
4. Тенкач Л. А. Теоретико-практичні аспекти створення класифікації заходів адміністративного примусу у сфері обігу засобів захисту рослин / Л. А. Тенкач // Порівняльно-аналітичне право. – 2014. – № 6. – С. 230–233
5. Колпаков В. К. Адміністративне право: [підручник] / В. К. Колпаков. – К., 1999. – 736 с.
6. Кононенко Ю. В. Адміністративно-правові заходи запобігання порушенню права на справедливий судовий розгляд в Україні / Ю. В. Кононенко // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. – № 2. – С. 251–254.
7. Сопільник Л. І., Новікова В. В. До питання класифікації заходів адміністративного примусу / Л. І. Сопільник, В. В. Новіков // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2009. – Вип. 3. – С. 152–158.
8. Комзюк А. Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації: [монографія] / А. Т. Комзюк. – Х., 2002. – 336 с.

ОБРУЧКОВ
Роман Іванович

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ЗАГАЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Теоретичні питання розвитку поняття та змісту юридичної (трудоправової) відповідальності сторін трудових відносин, тісно взаємопов'язані із загальними проблемами становлення і розвитку державності України в умовах переходу до ринкових відносин. Це обумовлює необхідність врахування прогресивного міжнародно-правового досвіду

щодо юридичної відповідальності сторін трудових відносин. Дослідження міжнародного та зарубіжного законодавства, за висновками багатьох вчених, свідчить про відмінності правового регулювання різних питань відповідальності сторін трудових правовідносин законодавством України порівняно з міжнародним законодавством. Норми зарубіжного законодавства меншою мірою захищають інтереси та права працівника, тому використання зарубіжного досвіду не може і не повинно бути основним шляхом формування трудового права в період становлення та розвитку ринкових відносин. Основним шляхом повинно бути збереження чинних і створення нових норм, які регулюють юридичну відповідальність та відповідають соціально-економічним умовам, традиціям, національним особливостям. Водночас слід зазначити, що з деяких питань відповідальності все ж таки можливим і корисним є використання зарубіжного досвіду. У зв'язку з чим вчені-трудовики визначають за доцільне запозичення прогресивних норм зарубіжного законодавства при врегулюванні цього питання в законодавстві України. [3; 4; 6; 7; 8]

Поняття юридичної відповідальності взагалі і трудової зокрема відноситься до базових понять у юридичній науці і, відповідно, в науці трудового права. Що стосується юридичної відповідальності в загальній теорії права, то можна підкреслити, що її основними ознаками є:

- спирання на державний примус;
- наступання за здійснення правопорушення;
- зв'язок із громадським (суспільним) засудженням;
- вираження в певних негативних наслідках для правопорушника особистого, майнового, організаційно-фізичного характеру;
- втілення в процесуальній формі. [5, с. 224]

Виходячи з цього, основним соціальним призначенням юридичної відповідальності є охорона та захист суспільних відносин від будь-яких незаконних порушень.

Правовою підставою застосування заходів відповідальності у трудовому праві є трудове правопорушення, під яким слід розуміти винне протиправне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків або зловживання суб'єктом наданими йому правами. Але, для застосування трудової відповідальності передбачається необхідність наявності певного переліку умов, а саме: протиправність діянь; наявність шкідливих наслідків вчинених діянь; наявність причинного зв'язку між діянням суб'єкту та наслідками, що настали; вина суб'єкта.

Чинне законодавство про працю України передбачає два основних види трудової відповідальності, якими є: матеріальна відповідальність сторін трудового договору та дисциплінарна відповідальність працівника. Крім того, згідно аналізу норм чинного законодавства, можна дійти висновку, що за порушення норм законодавства про працю в Укра-

їні також передбачається можливість притягнення до адміністративної [1] або навіть до кримінальної відповідальності. [2] Але, останні два види юридичної відповідальності є предметом регулювання не трудового права, а відповідних інших галузей права України, через що простежується певний міжгалузевий взаємозв'язок різних за своїм змістом та характером галузей вітчизняної системи права.

У якості конкретної підстави настання матеріальної відповідальності працівників законодавство України окремо виділяє саме настання шкідливих наслідків трудового правопорушення, а саме настання прямої дійсної шкоди. Відповідно до норм чинного законодавства в Україні передбачається обмежена матеріальна відповідальність працівників, як основна, та повна і так звана підвищена (коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальну вартість) матеріальна відповідальність, які застосовуються лише у якості виключення, коли це прямо передбачається нормами законодавства України. Перелік повної та підвищеної матеріальної відповідальності є вичерпним та встановлюється у законодавстві України. Окрім цього, діючий КЗпП України передбачає такий специфічний вид матеріальної відповідальності працівників, як колективна відповідальність. Цей вид відповідальності можна віднести до випадків повної матеріальної відповідальності у зв'язку із схожими умовами та порядком її настання, але у якості суб'єкту відповідальності виступає специфічний суб'єкт трудового права – колектив (група або бригада) працівників. Саме тому цей випадок матеріальної відповідальності можна виділити в окремий вид.

Матеріальна відповідальність роботодавця загалом полягає у встановленому законодавством обов'язку роботодавця відшкодувати завдану працівникові шкоду (як матеріальну, так і моральну), яка завдана внаслідок неналежного виконання або невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків, зловживання наданими роботодавцеві правами (повноваженнями) або не дотримання роботодавцем норм законодавства про працю або охорону праці. В різних наукових джерелах можна зустріти різні способи класифікації матеріальної відповідальності роботодавця за різними критеріями. Однак, жоден з них не використовує у якості критерію обсяг відповідальності або обсяг завданої шкоди. Можна виділити два основних способи класифікації:

- по-перше, в залежності від моменту її настання: відповідальність при укладенні трудового договору (при прийомі на роботу), реалізації трудових правовідносин та припиненні трудового договору (звільненні);
- по-друге, в залежності від об'єкту посягань: за порушення прав працівників на працю, на оплату праці, на відпочинок, на безпечні та здорові умови праці, на отримання документів про працю та заробітну плату, за незбереження майна працівників підчас роботи та інш.

Відповідальність роботодавця за шкоду заподіяну працівнику настає, як правило, у порядку звернення до суду, тобто можна говорити про судовий порядок притягнення до відповідальності. Це суттєво відрізняє порядок настання цього виду матеріальної відповідальності від матеріальної відповідальності працівника. Згідно норм чинного законодавства до матеріальної відповідальності працівник може бути притягнутий наказом (розпорядженням) роботодавця, що надає суттєвої переваги одній стороні трудових правовідносин перед іншою. Тому, на думку автора, було б більш доцільним та більш відповідним до принципу справедливості встановлення у проекті Трудового кодексу України виключно судового порядку настання (притягнення) матеріальної відповідальності у трудовому праві.

Суб'єктом дисциплінарної відповідальності згідно норм трудового законодавства є працівник. Можна виділити два види дисциплінарної відповідальності: загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність. Загальна дисциплінарна відповідальність встановлюється КЗпП та поширюється на всіх без винятку працівників, незалежно від виду трудової функції та умов її виконання. Вона полягає у застосуванні до порушників трудової дисципліни таких заходів впливу, як «догана» та «звільнення з роботи». Спеціальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі окремих Статутів та Положень про дисципліну, які приймаються відповідними уповноваженими на те органами на підставі законів. Спеціальна дисциплінарна відповідальність поширюється на окремо визначені категорії працівників, залежно від виду виконуваної трудової функції та особливості умов її виконання. Вона полягає у застосуванні до правопорушників спеціальних засобів дисциплінарного стягнення: пониження в класному чині; пониження в посаді; позбавлення нагрудного знаку; позбавлення права керування окремими видами транспортних засобів (наприклад, локомотивів) та інших. Однак, суб'єкти, на яких може поширювати свою дію спеціальна дисциплінарна відповідальність на виключаються законодавством з кола суб'єктів загальної дисциплінарної відповідальності.

Протягом існування трудових відносин між працівниками та роботодавцями діючою системою права України передбачається можливість застосування також і адміністративної або навіть кримінальної відповідальності. Особливості застосування даних видів юридичної відповідальності регламентується же не трудовим, а відповідно адміністративною та кримінальною галуззю права. Але, через тісний зв'язок підстав настання цих видів відповідальності з предметом регулювання трудового права вбачається неможливим повне та правильне розуміння і застосування кримінальної та адміністративної відповідальності без належного вивчення та з'ясування змісту конкретного трудового правовідно-

шення, підчас здійснення якого учасники допустили певні правопорушення.

Кримінальна відповідальність настає за злочини і тому є найсуворішим видом юридичної відповідальності. Тільки наявність в діях індивіда складу кримінального злочину слугує підставою виникнення кримінальної відповідальності. Накладається вона спеціальним правозастосовчим актом – вироком суду, визначаючим відповідну діянню міру покарання. Кримінальна відповідальність впливає безпосередньо та прямо на особу злочинця, навіть якщо при цьому покарання супроводжується обмеженням його особистих або майнових прав. Кримінальне судочинство здійснюється у суворо регламентованій процесуальній формі, що забезпечує встановлення об'єктивної істини по справі та покарання дійсне винних.

Адміністративна відповідальність настає за адміністративні правопорушення. Через інститут адміністративної відповідальності реалізуються норми різних галузей права (адміністративного, трудового, господарського, фінансового та ін.), тому коло актів, що мають до неї відношення, вельми широкий. Центральне місце серед них займає Кодекс України про адміністративні правопорушення, [1] де передбачені наступні види адміністративних стягнень: попередження; штраф; оплатне вилучення предмета, який став знаряддям вчинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; конфіскація: предмета, який став знаряддям вчинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; грошей, одержаних внаслідок вчинення адміністративного правопорушення; позбавлення спеціального права, наданого даному громадянину (права керування транспортними засобами, права полювання); громадські роботи; виправні роботи; адміністративний арешт. Законами України може бути встановлено й інші, крім зазначених у цій статті, види адміністративних стягнень.

Зіставляючи трудову (матеріальну та дисциплінарну) відповідальність з кримінальною та адміністративною можна дійти висновку, що основною відмінністю між підставами притягнення до цих видів юридичної відповідальності є характер та межі шкідливих наслідків, які визнаються складовим елементом правопорушення як загальної підстави настання відповідальності.

Отже, на сьогодні перед Україною постає завдання сформувати таку систему відносин у сфері трудового права, яка б відповідала рівню розвитку демократії та громадянського суспільства. Досягти цього можливо за рахунок, по-перше, подальшого розвитку соціального партнерства усіх суб'єктів трудових і пов'язаних з ними відносин; по-друге, розробки й прийняття пакета нормативно-правових актів, включаючи Трудовий кодекс України, які б були спрямовані на створення принципово нової

нормативно-правової бази з питань умов праці з обов'язковим забезпеченням координації зусиль усіх органів влади по вдосконаленню, контролю та реальній відповідальності за дотриманням належних умов діяльності працівників.

Література

1. Ст.ст. 41–413, 42 Кодексу України про адміністративні правопорушення: Закон Української РСР від 07 грудня 1984 року № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР, 1984, додаток до № 51, ст. 1122.
2. Ст.ст. 170–175 Кримінального кодексу України: Закон України від 05 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради, 2001, № 25–26, ст. 131.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп., – К.: Знання, 2008. – 860 с.
4. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
5. Рабинович П. М. Основы загалльної теорії права та держави. – К., 1994. – 459 с.
6. Трудове право України: академічний курс. Підручник / за заг. ред. д.ю.н., проф. П. Д. Пилипенка. – 5-те вид., перероб. і допов. К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2014. – 552 с.
7. Трудове право: підручник / за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
8. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2002. – 263 с.

ТАРАН

Зінаїда Вікторівна

ПРИНЦИП НЕВІДВОРОТНОСТІ НАСТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СИСТЕМІ ПРИНЦИПІВ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Головною ознакою дієвості адміністративного права являється формування чітких та стабільних принципів, які, в свою чергу, віддзеркалюють особливості й тенденції формування та функціонування адміністративного законодавства України і його норм. На сьогоднішній день актуальності набуває проблема дотримання основоположних принципів адміністративної відповідальності.

На даному етапі становлення та удосконалення адміністративного права необхідним є якісне оновлення основоположних адміністративно-правових принципів. Як зазначав В. Б. Авер'янов, «колишнє радянське адміністративне право (єдине в цьому сенсі серед інших галузей права)