Література

1. Цивільний кодекс України // Верховна Рада України, від 16.01.2003 № 435-IV – редакція від 28.03.2014

2. Житловий Кодекс Української РСР // Верховна Рада України, від 30.06.1983 № 5464-X – редакція від 12.06.2013

3. Узагальнення практики розгляду судами цивільних справ про визнання особи такою, що втратила право на користування житлом та виселення // Закон і бізнес – № 3. – 2013. – С. 24 – 38.

УДК 349.23 (043.2)

Юхно В. В., студентка,
Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Троцюк Н. В., старший викладач

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

В умовах реформування трудового законодавства питання щодо відповідальності роботодавця і працівника вимагає комплексного дослідження, оскільки механізм нормативного регулювання даних відносин досить недосконалий, а норми за своїм змістом не в повній мірі відповідають реаліям ринкових відносин.

Відповідно до ст. 265 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) будь-який роботодавець, керівник підприємства чи інша особа, винна в порушенні трудових прав людини, нестиме відповідальність згідно з чинним законодавством. Підставою для такої відповідальності є трудове правопорушення – винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником і складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення [2, с. 548]. Розглянемо детальніше їх особливості і спільні риси, види та проблеми визначення даних категорій.

Науковці по-різному трактують поняття як матеріальної, так і дисциплінарної відповідальності. Варта уваги позиція В. І. Щербини, на думку якої дисциплінарна відповідальність – це передбачений нормами трудового права особливий правовий стан суб'єктів охоронних правовідносин, який виявляється у тому, що роботодавець дає негативну оцінку протиправній поведінці працівника та реагує на неї визначеними законом примусовими заходами [3, с. 291].

П. Д. Пилипенко вважає, що дисциплінарна відповідальність полягає у обов'язку працівника відповісти за вчинене ним правопорушення трудової дисципліни перед роботодавцем і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [4, с. 360].

На законодавчому рівні питання дисциплінарної відповідальності, підстави її застосування врегульоване главою 10 КЗпП України, статутами, положеннями та актами законодавства про дисциплінарну відповідальність. Розрізняють два види дисциплінарної відповідальності: загальну і спеціальну. Загальна полягає у накладенні на працівника дисциплінарних стягнень, передбачених КЗпП України і правилами внутрішнього трудового розпорядку. Спеціальній дисциплінарній відповідальності підлягають окремі категорії працівників за дисциплінарними статутами і положеннями про дисципліну.

Наступним видом юридичної відповідальності у трудовому праві є матеріальна відповідальність – відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі чи організації, внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків (ст. 130 КЗпП України). Матеріальна відповідальність випливає з обов'язку працівника дбайливо ставитись до майна власника та вжити заходів щодо запобігання шкоді [1]. Дана відповідальність особлива тим, що поряд з ознаками, характерними для дисциплінарної, вона має ознаки і майнової, що зближує її з цивільно-правовою.

Спільними ознаками матеріальної і дисциплінарної відповідальності є: порушення трудових обов'язків працівником (дисциплінарна – всіх, матеріальна – дбайливе ставлення до майна власника); обов'язок роботодавця доводити вину працівника; дія презумпції невинуватості працівника.

До недоліків чинних інститутів дисциплінарної і матеріальної відповідальності у трудовому законодавстві, на нашу думку, слід віднести відсутність аналогічних видів відповідальності другої сторони відносин – роботодавця, що суперечить принципу рівності сторін, характерному для приватно-правових відносин і ставить працівника у дискримінативне становище. Потребує конкретизації також питання стосовно того, хто виступає стороною матеріальної відповідальності перед працівником: роботодавець, керівник організації, інша особа апарату роботодавця, що виконує функції управління.

Інститути даного питання не є бездоганними і потребують уточнення. У проекті Трудового Кодексу України чимало прогалин передбачається виправити, оскільки в книзі 8 главі 2 йдеться про відповідальність роботодавця: за порушення прав працівника –

аналогічна дисциплінарній відповідальності працівника і матеріальна – за невиконання обов'язків щодо надання матеріальних благ і послуг, заподіяну матеріальну шкоду. До того ж, тема відповідальності у трудових відносинах залишається актуальною та відкритою для наукової діяльності. Існуючі теоретичні напрацювання та підходи дещо застарілі, адже у сучасній демократичній державі юридична відповідальність не може розглядатися як примус, кара чи репресія. Такий підхід був доцільний за радянських часів, коли праця вважалася обов'язком.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 11. – Ст. 138.

2. Прилипко С. М. Трудове право України. Підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.

3. Щербина В. І. Функції трудового права. Монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетрвоськ: Акад. митної служби України, 2007. – 425 с.

4. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П. Д., Буряк В. Я, Козак З. Я. та інші; за ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.