

Юридична відповідальність за порушення норм трудового законодавства

*Дігтяр А.О., студентка гр.Ю024 юридичного факультету СумДУ
Науковий керівник - Логвиненко М.І., к.ю.н., доцент каф. АГПФЕБ, СумДУ*

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.

Юридична відповідальність, як відомо, поділяється на декілька видів за рядом критеріїв. 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).

В.С. Венедіктов досліджуючи юридичну відповідальність у сфері трудового права, пояснює необхідність застосування терміну саме “трудова відповідальність”, адже ця “відповідальність настає при реалізації трудових правовідносин або безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною або припиненням. Це відповідальність у процесі праці, за діяльність, пов'язану із здійсненням права на працю, яка належить суб'єктам трудового права за дії або бездіяльність. У чинному трудовому законодавстві немає свого поняття і немає тільки властивих цій галузі права своїх видів юридичної відповідальності. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність, хоча і регулюються нормами трудового права, але ці поняття також широко використовуються і в інших галузях права. Або навпаки, кримінальна і адміністративна відповідальність може мати місце за порушення трудового законодавства. Тому застосування різних видів юридичної відповідальності у процесі регулювання трудових відносин повинна мати своє найменування” [1, с. 65].

Проблематика трудової відповідальності – 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 [2, с. 209].

Одним із специфічних способів боротьби зі злочинністю, в тому числі і протидії злочинам проти трудових прав людини, як і будь-яких інших злочинах, є встановлення реальних можливостей кримінально-правових санкцій. Зокрема, особливою частиною Кримінального кодексу України передбачено кримінальну відповідальність та встановлено покарання за порушення норм трудового законодавства. А також кримінальна відповідальність настає у разі «Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій» (ст. 170), «Перешкоджання законній професійній діяльності журналістів» (ст. 171), «Грубе порушення угоди про працю» (ст. 173), «Примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку» (ст. 174), «Невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» (ст. 175) [3]. За такі злочини встановлені відповідні законні покарання у вигляді штрафів, виправних робіт, позбавлення або обмеження волі, позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певним видом діяльності.

Матеріальна відповідальність 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 [4, с. 244]. 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.

Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю закріплена в Кодексі України про адміністративні правопорушення, зокрема настає за порушення порядку працевлаштування іноземців та осіб без громадянства; за виплату заробітної плати не в повному обсязі, а також за невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої

влади з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю. Такий вид відповідальності більше застосовується у сфері управління праці, а тому стосується саме роботодавця (посадових осіб), як управлінця тим чи іншим підприємством, установою, організацією, не залежно від форми власності. При цьому вказівка закону на певний термін зазначеної невиклати (більше ніж за один місяць) свідчить не лише про те, що невиклата за менший термін не є кримінальною (відповідальність передбачена ч. 1 ст. 41 КпАП), а й про те, що вона може стосуватися лише тих виплат, які мають регулярний характер [5, с. 320].

Самим трудовим законодавством визначено різноманітну, багатогранну систему заходів дисциплінарного, матеріального та виховного впливу на працівників, які порушують встановлений правопорядок на підприємстві, установі, організації. Ця система включає: дисциплінарні стягнення, передбачені ст. 147 КЗпП України, а також у окремо визначених випадках статутами і положеннями про дисципліну, прийнятими в певних галузях економіки для конкретних категорій працівників. Зокрема до таких напрямків можна віднести: заходи матеріального характеру: повне або часткове позбавлення премій, винагороди за підсумками роботи за рік або інше матеріальне заохочення, передбачене системами оплати праці; матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю; заходи громадського стягнення (стягнення, що накладаються трудовим колективом). Згідно зі ст. 152 КЗпП України власник або уповноважений ним орган може замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу, який має право застосовувати до своїх членів за порушення дисципліни праці, заходи суспільного стягнення (товариське зауваження, громадська догана) [6], що виступає більш заходом виховного характеру, але має не менш важливе значення.

Таким чином, 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 виокремлення даних норм і обов'язкове їх відображення у новому Трудовому кодексі України.

Література:

1. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. — Х.: Консум, 1996.
2. Новосельська І.В. Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором / Вісник Академії Адвокатури України. - № 3 (25). – 2012. – с. 209-213.
3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III / за станом на 05.12.2012 р. / Відомості Верховної Ради (ВВР). - № 25-26. – с. 131.
4. Косьмій Л.Р. Відповідальність за трудовим законодавством України: окремі теоретико-правові проблеми / Університетські записки. - № 3. – 2011. – с. 243-248.
5. Климишин І.П. Відмежування грубого порушення законодавства про працю від суміжних злочинів / Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. - № 1. – 2012. – с. 313-323.
6. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971р.: за станом на 08.09.2011 / Відомості Верховної Ради (ВВР) // - 1971. - №50.

Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства: матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. — Суми: СумДУ, 2013. — С. 171-173.