

Жернаков В.В.

*кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри трудового права,
доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ГАЛУЗЕВІ ОСОБЛИВОСТІ

Юридична відповідальність є однією з фундаментальних категорій юриспруденції. Загальна теорія права характеризується багатоманітністю підходів до розуміння юридичної відповідальності. Палітра явищ, що визначаються дослідниками як її основа, доволі яскрава – від передбаченого законом негативного впливу на правопорушника з боку державних органів і несприятливих наслідків особистого, майнового чи організаційного характеру, яких зазнає особа за вчинене правопорушення – до специфічного правовідношення між державою в особі її органів і правопорушником, до якого застосовуються юридичні санкції.

Галузеві теорії юридичної відповідальності в основному відтворюють положення загальної теорії права щодо цього феномена. Та, з огляду на складну структуру системи права, юридична відповідальність має як загальні риси, так і міжгалузеві та галузеві особливості, що формуються під впливом різних чинників.

Серед факторів, що зумовлюють її особливості у трудовому праві, в першу чергу слід виділити його соціальне призначення, функції, широке коло відносин як предмет та особливості методу регулювання цих суспільних відносин. Трудовому праву не притаманні відносини влади-підпорядкування; воно спрямоване не на примус, а на діалог між суб'єктами. Його призначення – забезпечення повної реалізації людиною прав у соціально-трудої сфері, підтримання балансу інтересів сторін трудових правовідносин і соціальних партнерів, створення умов ефективної діяльності у сфері праці. У сукупності з іншими складовими ці фактори зумовлюють принциповий підхід до формування правового механізму відповідальності у трудовому праві, визначення змісту основних інститутів, у яких міститься регулювання відповідальності сторін трудових правовідносин. Тому у трудовому праві немає інституту дисциплінарної відповідальності (норми про дисциплінарну відповідальність є складовою частиною інституту дисципліни праці), а глава чинного Кодексу законів про працю, що регулює матеріальну відповідальність, спрямована на гарантії при покладенні на працівників

матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.

Галузева специфіка відповідальності у трудовому праві полягає у тому, що:

- суб'єкти відносин у сфері праці несуть відповідальності у першу чергу не перед державою, а один перед одним. Як правило, ані сама держава, ані її органи не є суб'єктами відповідальності у трудовому праві;

- складне і багаторівневе правове регулювання (крім законодавчого, воно містить договірне регулювання індивідуально-договірного, колективно-договірного та соціально-партнерського рівнів) зумовлює елементи правового регулювання відповідальності на кожному з рівнів;

- порядок притягнення до відповідальності у трудовому праві визначається не процесуальним законодавством, а нормами трудового права (законодавством і підзаконними актами, що регулюють дисциплінарну відповідальність в окремих галузях або сферах діяльності);

- у матеріальній відповідальності існує можливість добровільного відшкодування завданої шкоди;

- складний порядок притягнення до відповідальності у вигляді звільнення з ініціативи роботодавця має відповідати міжнародному стандарту, визначеному Конвенцією №158 Міжнародної організації праці 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (ратифікована Україною 4.02.1994 р.). Він містить вимоги як з підстав звільнення (не може бути звільнення без законних підстав, пов'язаних із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою – ст. 4), так і процедури (право на захист від звинувачень – ст. 7, можливість оскарження – ст. ст. 8-10, строк попередження – ст.11, вихідна допомога – ст. 12, консультації з представниками працівників – ст.13, повідомлення компетентних органів – ст.14);

- різноманіття відносин у трудовому праві і складність їх регулювання фактично унеможливають існування єдиної трудової відповідальності (якщо тільки не надавати цьому терміну значення «відповідальність у трудовому праві»). Кожен з основних видів юридичної відповідальності у трудовому праві – дисциплінарна і матеріальна – має специфічні функції, принципи, порядок встановлення та реалізації. Між ними більше відмінностей, ніж спільних властивостей. У свою чергу, дисциплінарна і матеріальна відповідальність поділяються на підвиди, що визначаються за різними критеріями (групами критеріїв). Навіть за вагомих аргументів організаційну відповідальність (М.В.Лушнікова та А.М.Лушніков) навряд чи слід вважати самостійним видом відповідальності у трудовому праві.

Викликає певні заперечення і можливість існування позитивної відповідальності у трудовому праві. Якщо сутність позитивної відповідальності полягає в усвідомленні необхідності дотримання нормативних приписів, то така позиція не збагачує вчення про юридичну відповідальність. Набагато цікавішими є спроби розглянути це явище через механізм юридичної відповідальності. Тут її прихильники впритул наближаються до сутності юридичної відповідальності. Та з твердженням, що виникнення добровільної форми реалізації юридичної відповідальності зумовлено набранням сили нормативно-правовим актом і виникненням у суб'єкта правового статусу, яким визначається його місце у системі суспільних відносин (Р.Л.Хачатуров і Д.А.Липинський), важко погодитись. Внутрішній світ людини з її переконанням не формується одномоментно. Тому прийняття нормативного акту навряд чи робить особу радикально більш правосвідомою. Прийняття нормативного акту не творить правосвідому людину, воно може лише надати нового імпульсу для її правомірної поведінки. Врешті рещт, далеко не кожна людина вивчає щойно прийнятий нормативний акт, і, звичайно, його регулятивні та виховні властивості не залежать від обізнаності конкретної особи із його змістом. Рівною мірою і незнання закону не позбавляє особу відповідальності.

Уявляється, що структура інституту дисципліни праці яскраво демонструє особливості відповідальності у трудовому праві. Із змісту ст. 140 чинного КЗпП випливає, що свідоме ставлення до праці – це елемент не відповідальності, а передумова формування правопорядку – дисципліни праці.

Жернаков, В.В. Відповідальність у трудовому праві: галузеві особливості [Текст] / В.В. Жернаков // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 154-157.