

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ: СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗУМІННЯ

Досліджено основні сучасні наукові підходи щодо розуміння сутності юридичної відповідальності за трудовим правом України. Наголошено, що вона може розглядатися в соціальному і юридичному аспектах. Здійснено зіставлення понять «трудова відповідальність» і «юридична відповідальність за трудовим правом».

Обґрунтовано, що в умовах сьогодення трактування юридичної відповідальності у трудовому праві як міри державного примусу не відповідає договірній природі трудових правовідносин.

Ключові слова: «позитивна відповідальність», «ретроспективна відповідальність», дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, ознаки юридичної відповідальності за трудовим правом.

Постановка проблеми. Актуальність теми статті обумовлена існуванням у теорії трудового права спірних питань щодо засад формування конструкції «юридичної відповідальності за трудовим правом» та різних підходів щодо її правового змісту в сучасних ринкових умовах для ефективного регулювання договірних трудових правовідносин.

Стан дослідження. Питанням особливостей відповідальності у трудовому праві присвячена значна кількість дисертацій, монографій та періодичної літератури. Серед них можемо виокремити наукові напрацювання В. С. Венедіктова, О. М. Лук'янчикова, І. В. Лазора, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. В. Черкасова, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та багатьох інших. Однак, попри бажання вчених переглянути концепцію юридичної відповідальності за трудовим правом на сучасному етапі, подекуди ними використовуються традиційні постулати, як от, наприклад, трактування відповідальності виключно як міри державного примусу.

Мета статті полягає у дослідженні основних наукових підходів до розуміння юридичної відповідальності у трудовому праві, аналізі їх відповідності сучасним реаліям ринкових відносин і в цьому контексті формуванні власної позиції щодо поняття та змісту трудової відповідальності.

Виклад основних положень. Відповідальність як соціальний та правовий феномен належить до тих явищ, які завжди цікавили науковців. У тлумачному словнику української мови слово «відповідаль-

ність» розуміється як: 1. покладений на когось або взятий на себе обов'язок відповідати за певну ділянку роботи, справу, за чийсь дії, вчинки, слова [1, с. 136]. У французькому тлумачному словнику терміну «відповідальність» надається три значення: «1) обов'язок міністрів залишати владу, коли законодавчий орган усуває їх; 2) обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну з своєї вини, визначений законом; 3) моральний чи інтелектуальний обов'язок спокутувати вину, виконати своє зобов'язання, договір». В Оксфордському тлумачному словнику сучасної англійської мови під відповідальністю розуміється: «1) бути відповідальними, зробити що-небудь без чужої підказки чи наказу; 2) те, за що відповідає особа, обов'язок» [2].

Свої висновки щодо визначення юридичної відповідальності науковці обґрунтовують виокремленням позитивного та ретроспективного (негативного) аспектів останньої. Що стосується позитивного контексту відповідальності, то П. О. Недбайло зазначав, що у особи виникає відповідальність вже тоді, коли вона приступає до виконання обов'язків, а не лише тоді, коли вона їх не виконає чи діятиме всупереч їм [3, с. 52]. Цікавою є позиція В. С. Венедиктова, який наголошує, що позитивна відповідальність – це регульований правом додатковий обов'язок суб'єкта дати звіт в своїх діях за належне виконання своїх обов'язків [4, с. 35].

Вважається, що ретроспективна відповідальність настає лише за скоєне правопорушення. На думку В. М. Андріїва, вона зорієнтована на оцінювання поведінки працівника, який відхиляється від виконання приписів правових норм, результатів і наслідків такого відхилення. Вчений дотримується тієї позиції, що юридична відповідальність у сфері трудового права настає у разі наявності факту невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків працівниками й іншими учасниками суспільно-трудових відносин [5, с. 14].

О. В. Черкасов зазначає, що вчення про позитивну відповідальність, яка відображає соціологічний аспект відповідальності, у трудовому праві не має практичного значення, оскільки відповідальність фактично ототожнюється з належним виконанням обов'язків, встановлених нормами трудового права. Цю категорію слід розглядати лише у конкретно-правовому аспекті, тобто як ретроспективну [6, с. 6].

Отож, попри дискусію щодо питання позитивної та ретроспективної відповідальності у трудовому праві, точною дотиком може слугувати те, що у кожній з цих концепцій відповідальність пов'язана з обов'язком особи. Але позитивну відповідальність не варто відносити до ефективних засобів захисту порушених трудових прав суб'єктів трудових правовідносин.

Зважаючи на контекст нашого дослідження, надалі розглядати-мемо відповідальність лише як ретроспективну, тобто відповідальність за минуле неправомірне діяння.

На думку Н. О. Мельничук, юридичну відповідальність можна розглядати як один із заходів державного примусу [7, с. 187]. Конкретизуючи цю позицію, І. І. Шамшина відносить до ознак трудової відповідальності працівника встановлення її законом й забезпечення силою державного примусу [8, с. 983–984]. За висновком В. М. Андрієва, гарантом правової поведінки виступає держава, вона ж є і суб'єктом, здатним від імені суспільства задіяти апарат примусу для притягнення до відповідальності за протиправну поведінку. Саме держава та її органи вирішують протиправною чи не протиправною є поведінка суб'єктів трудового права [5, с. 16].

Як видається, згадані науковці схильні до перебільшення ролі держави та державного примусу під час характеристики юридичної відповідальності у трудовому праві. Наведені погляди викликають справедливу критику, адже ще на початку ХХ ст. Л. С. Таль писав: «Думка, про те, що власник реалізує по відношенню до працівника каральну владу держави не має під собою жодної підстави» [9, с. 164]. На думку В. С. Венедиктова, чинне трудове законодавство не передбачає заходів державного примусу до працівника, які б спонукали його до виконання трудових обов'язків [10, с. 43].

Отже, висновок про те, що дисциплінарна відповідальність ближча за своєю природою до адміністративної, а матеріальна – до майнової цивільно-правової [11, с. 212] також підлягає перегляду. На нашу думку, обидва ці види юридичної відповідальності у трудовому праві, більшою мірою, наділені рисами відповідальності, що має приватно-правовий характер. Зокрема І. С. Канзафарова вважає, що приватно-правова відповідальність – це відповідальність одного контрагента перед іншим, правопорушника перед потерпілим. Відмінність між «публічно-правовою» і «приватно-правовою» відповідальністю полягає не лише в особливостях санкцій, що застосовуються, а й у цілях та порядку їх застосування. Застосування заходів «публічно-правової» відповідальності спрямоване насамперед на забезпечення публічного порядку і можливе лише за рішенням суду. Застосування заходів цивільно-правової відповідальності спрямоване найперше на забезпечення інтересів конкретної особи і може здійснюватись у судовому і у позасудовому порядку [12, с. 17]. Вважаємо за можливе застосувати подібний підхід до трудової відповідальності, тобто відповідальності однієї сторони трудового договору перед іншою, що є засобом забезпечення їхніх прав та інтересів і може здійснюватись у судовому і у позасудовому порядку.

Видатний український дослідник проблем трудового права О. І. Процевський наголошує, що юридична відповідальність у трудовому праві не може розглядатись як кара, примус чи репресія взагалі. Трудові відносини є результатом реалізації громадянами права на працю, яку вони вільно обирають та на яку вільно погоджуються (ст. 43 Конституції України). Реалізуючи конституційне право на працю, громадянин укладає угоду (трудовий договір) з роботодавцем, в якій сторони добровільно беруть на себе зобов'язання. Крім того, як зазначає вчений, примус у трудових відносинах мав би означати або свідчити, що у відносинах «працівник-роботодавець» має бути елемент повинності, який давав би роботодавцю право вимагати від працівника чогось незалежно від його волі. Дисциплінарний вплив, який вкладається у дії роботодавця, насамперед спрямований на забезпечення виконання трудових обов'язків, добровільно взятих працівником за трудовим договором [13, с. 17, с. 20].

Відповідно до подібних міркувань О. М. Лук'янчиков наголошує на тому, що застосування дисциплінарних стягнень незабезпечене державним примусом, не може розглядатися як покарання, в них відсутній державний або суспільний осуд, та необов'язкові негативні наслідки свідчать про відсутність у трудовому праві такої категорії, як дисциплінарна відповідальність. Тому слід говорити не про дисциплінарну відповідальність, а про дисциплінарний вплив, заходами якого і є дисциплінарні стягнення [14, с. 120–121].

Однак О. М. Лук'янчиков не наводить визначення поняття «дисциплінарного впливу» та не проводить чіткого розмежування між таким впливом та дисциплінарною відповідальністю. Далі автор зазначає таке: «Догана є не покаранням працівника, не заходом відповідальності, а повідомленням однією стороною трудового договору (роботодавцем) іншу сторону працівника про те, що: а) працівник не виконує свої обов'язки належним чином; б) при наступному невиконанні трудових обов'язків трудовий договір може бути розірваний» [14, с. 121].

На нашу думку, не варто прирівнювати категорії «відповідальність» та «покарання». Адже будь-яке покарання це завжди примус, а в основі дисциплінарної та матеріальної відповідальності є елемент добровільності. Укладаючи трудовий договір, кожна із сторін усвідомлює та погоджується із умовою трудового договору про відповідальність сторін у вигляді обов'язку зазнати несприятливих наслідків, якщо із власної волі вибере варіант неправомірної поведінки у трудових правовідносинах. Тому ми дотримуємося справедливого твердження, що поява категорії «відповідальність», очевидно, обумовлена розвитком

і диференціацією суспільних відносин, усвідомленням людиною своєї особистості, своєї свободи [15, с. 2].

Як видається, трудовправава відповідальність працівників не належить до заходів державного примусу, адже її правові засади закладено у необхідності працівника підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку, встановленому роботодавцем. У ринкових умовах господарювання здебільшого роботодавцю надається право встановлювати норми поведінки, учасників трудового процесу [16, с. 116], здійснювати керівництво та контроль за виконанням працівником своїх трудових обов'язків, з чого і випливає його право застосовувати до порушників дисциплінарну та матеріальну відповідальність.

Доволі поширеною є позиція тих науковців, які під юридичною відповідальністю розуміють обов'язок правопорушника перетерпіти негативні невідгідні наслідки свого діяння [17, с. 19]. Незалежно від модифікації сутність цієї концепції зводиться до обов'язку. Цей юридичний обов'язок наділений особливим характером, оскільки підставою його реалізації слугує факт вчиненого правопорушення, а сама реалізація обов'язку можлива тільки на підставі рішення компетентного органу. До того ж, це обов'язок, що несе певні втрати, небажаний для суб'єкта права, на якого він покладається. І нарешті, цей обов'язок є або новим для правопорушника, тобто таким, що замінює невиконаний обов'язок, або новим і водночас додатковим до порушеного обов'язку. Крім того, такий обов'язок ще може виявлятися у тому, що правопорушник зазнає позбавлення права, на яке він міг би претендувати, коли б належно виконав основний обов'язок.

Загалом теорія юридичної відповідальності – обов'язку реалізована у законодавстві інших держав, наприклад у Законі про працю Латвійської республіки від 20.06.01 р. [18]. Розділ 23 зазначеного Закону «Відповідальність працівника» розміщений у четвертій главі «Обов'язки та права працівника», тобто відповідальність працівника закріплена як один із його обов'язків, хоча законодавче визначення поняття відповідальності працівника відсутнє. У Кодексі праці Польщі є глава, присвячена обов'язкам роботодавця та працівника, розділ 6 якої врегульовує відповідальність працівників за порушення порядку організації праці, а у розділі 1 «Обов'язки роботодавця» встановлено право працівника вимагати відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцем ненаданням у встановлений строк документів про роботу чи неправильним їх оформленням [19].

У науковій та навчальній літературі галузевого спрямування широко використовуються такі узагальнені поняття «трудоправава відповідальність», «юридична відповідальність у трудовому праві»

[20, с. 360], «відповідальність за порушення трудового законодавства» [21]. Найчастіше автори зосереджуються на викладі проблем дисциплінарної та матеріальної відповідальності як самостійних видів без будь-яких спроб об'єднати їх у спільну правову конструкцію. Доводиться констатувати, що такий підхід не сприяє виявленню галузевої специфіки юридичної відповідальності в аспекті зв'язку із підставою її виникнення – наявністю трудового правопорушення. Зокрема В. С. Венедиктов, досліджуючи сутність юридичної відповідальності у сфері трудового права, пояснює необхідність застосування терміну саме «трудова відповідальність» тим, що вона настає при реалізації трудових правовідносин або безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною чи припиненням [4, с. 128].

Використовуючи категорію «трудоправава відповідальність», Н. І. Дуравкіна пропонує розглядати під нею врегульований нормами трудового права, відповідальний стан суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин, спрямований на забезпечення реалізації їх суб'єктивних трудових прав та обов'язків [22, с. 10]. Проте невизначеність поняття «відповідальний стан суб'єктів» та немотивоване віднесення до суб'єктів трудоправової відповідальності, суб'єктів правовідносин, пов'язаних з трудовими дає підстави критично оцінювати таку дефініцію. І. В. Новосельська визначає трудоправову відповідальність 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 [11, с. 212]. Як видається, наведеному визначенню тяж властиві певні недоліки, оскільки незрозуміло, на якій підставі, внаслідок чого працівник чи роботодавець повинні зазнавати несприятливих наслідків. До того ж, виникає питання, чому цих наслідків повинні зазнавати представники працівника, якщо його відповідальність у трудових правовідносинах має особистий характер?

Послугуючись конструкцією «юридична відповідальність за трудовим правом», С. М. Синчук вважає, що вона полягає в обов'язку суб'єктів трудових правовідносин відповідати за недотримання трудової дисципліни [20, с. 360]. О. В. Черкасов розглядає юридичну відповідальність у трудовому праві, як обов'язок сторін трудового правовідношення зазнати несприятливих наслідків особистісного майнового або організаційного характеру за вчинене правопорушення у сфері застосування найманої праці у порядку, встановленому трудовим законодавством [6, с. 7].

Отже, під час детального аналізу, вживаючи зазначені конструкції, вчені, як правило, поєднують у них дисциплінарну відповідаль-

ність працівників та матеріальну відповідальність сторін трудового договору, тобто фактично ототожнюють поняття трудової відповідальності та юридична відповідальність у трудовому праві.

У науково-навчальних виданнях з трудового права галузева належність юридичної відповідальності до трудового права визначається характером правопорушення та суб'єктним складом [20, с. 360]. Безумовно, виокремлені ознаки є важливими, проте недостатніми. А надто, не з'ясованим залишається поняття «характер правопорушення». В одному випадку Л. О. Сироватська під характером правопорушення розуміє ступінь тяжкості (ступінь шкідливості чи навіть небезпечності для суспільства), в інших прикладах характер правопорушення стосується його суб'єктного складу [21, с. 37].

Позитивним кроком в цьому напрямі є висновок П. Р. Ставицького, який вважав, що відповідальність пов'язана з правовідносинами і визначається їх галузевою приналежністю. Природу відповідальності визначає характер порушеного обов'язку. Варто пам'ятати, що під правопорушенням вчений розглядав не порушення норми права, а порушення своїх обов'язків за договором [17, с. 20]. Відтак трудова юридична відповідальність настає за допущене працівником чи роботодавцем невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

Зазначимо, що трудова юридична відповідальність реалізується в межах трудових правовідносин, підставою виникнення яких є трудовий договір. В сучасних умовах теорія договірної трудової відповідальності набуває особливої актуальності через посилення договірних засад у трудовому праві загалом. Про договірний характер дисциплінарної відповідальності зазначав ще Л. С. Таль, стверджуючи, що дисциплінарна влада легалізує повноваження її володільця, як договірної сторони [9, с. 165–166]. З позиції вченого разом з договором припиняється обов'язок до підпорядкування [9, с. 167].

Централізоване правове регулювання не позбавляє працівника та роботодавця можливості конкретизувати питання відповідальності безпосередньо у трудовому договорі. Тобто заходи трудової відповідальності встановлені трудовим законодавством і не можуть в договірному порядку бути посилені стосовно працівника.

Проте відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, зокрема дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Висловлюючи правову позицію у справі від 26.12.2012 р. № 6-156цс12 [22],

Верховний Суд України зазначає, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Відтак відповідно до особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їхніх індивідуальних здібностей і професійних навичок, під час укладення контракту закон надав право сторонам встановлювати їхні права, обов'язки та відповідальність, зокрема, передбачену нормами Кодексу Законів про працю України і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору. Отже, зазначеним положенням Верховний Суд України значно розширює можливості сторін контракту визначати межі та вибирати заходи трудової відповідальності у договірному порядку, навіть у бік їх збільшення.

Підтвердження можливості договірної регулювання трудової відповідальності знаходимо й у законодавстві інших держав. Відтак відповідно до ч. 2 ст. 327 Трудового кодексу Молдови від 28.03.2003 р. № 154-XV індивідуальним та/або колективним договором може конкретизуватися матеріальна відповідальність сторін договору. Водночас матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником не може бути нижчою, а працівника перед роботодавцем – вищою, ніж це передбачено зазначеним кодексом та іншими нормативними актами [23].

Враховуючи наведене, вважаємо за доцільне підтримати позицію О. І. Процевського, згідно з якою сучасна концепція договору спрямована на розширення партнерської форми регулювання соціально-трудових відносин, тобто без участі законодавця, але в межах ним визначених, адже таке регулювання можливе лише тому, що воно не суперечить інтересам держави і суспільства, відтак первинною юридичною формою розвитку договірної права, надання йому законної сили, є нормативно-правовий акт, а точніше диспозитивні норми права [13, с. 17].

Загалом трудову юридичну відповідальність необхідно віднести до договірних видів відповідальності, оскільки, здебільшого вона ґрунтується на диспозитивних засадах, а це відповідає розвитку ринкових відносин в Україні. Проте є одне вагоме застереження – під час покладення на працівника трудової юридичної відповідальності повинні дотримуватися усі юридичні гарантії, передбачені трудовим законодавством, зміст та обсяг яких не може бути змінений договірним шляхом, за винятком контракту.

Наступною ознакою трудової юридичної відповідальності, яку виокремлено у науковій літературі є внутрішній характер останньої. Характеризуючи правові можливості сторін трудового договору, О. М. Ярошенко вказує, що у трудовому договорі сторони закріплюють обсяг прав та обов'язків; вони мають право виконувати їх вже як суб'єкти трудових правовідносин; вони мають можливість застосовувати один до одного юридичну відповідальність [24, с. 131, с. 137]. Трудова відповідальність – це відповідальність однієї сторони трудового договору перед іншою.

Специфікою юридичної відповідальності у трудовому праві є особливий суб'єктний склад, що «впливає» з її договірної природи. Тобто, суб'єктами трудової відповідальності виступають сторони трудового договору – працівник та роботодавець. Однак дисциплінарна відповідальність є односторонньою, а матеріальна відповідальність – двостороння, має взаємний характер.

Висновки. Сьогодні трудовправову відповідальність не можна трактувати як міру державного примусу, покарання, потрібно розглядати її як засіб, за допомогою якого, з одного боку, забезпечується і гарантується захист трудових прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин, а з іншого – на правопорушників покладається обов'язок перенести негативні наслідки свого протиправного винного невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків. Така забезпечувальна роль відповідальності повинна ґрунтуватись на договірних засадах з урахуванням необхідності гарантувати працівникові дотримання мінімальних стандартів сфері найманої праці. Тому, на нашу думку, трудова відповідальність чи юридична відповідальність за трудовим правом – це правовий засіб, що забезпечує здійснення та охорону трудових прав працівників та роботодавців та полягає в покладенні на одну сторону трудових правовідносин обов'язку перед іншою стороною перенести негативні наслідки свого протиправного винного невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків за умов та в порядку, передбаченими трудовим законодавством, колективним та трудовим договорами.

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укладач і головний редактор В. Т. Бусел. – К.: Перун, 2001. – 1440 с.

2. Липинский Д. А. Позитивная юридическая ответственность: за и против. Право и политика. – М.: «Nota Bene», 2005. – № 11–12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: edu.tltsu.ru/sites/sites...media19317/lipinck4.doc

3. Недбайло П. Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм / П. Е. Недбайло // Правоведение. – 1971. – № 3. – С. 44–53.

4. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х.: «Консум», 1996. – 136 с.
5. Андрій В. М. Щодо підстави застосування негативних засобів захисту трудових прав працівників / В. М. Андрій // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника; МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2014. – 324 с.
6. Черкасов О. В. Єдність та диференціація відповідальності у трудовому праві України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 / О. В. Черкасов; Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. – Х., 2015. – 19 с.
7. Мельничук Н. О. Роль відповідальності для забезпечення ефективності регулювання договірних трудових відносин / Н. О. Мельничук // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 4. – С. 186–189.
8. Шамшина І. І. Юридична відповідальність працівника як елемент його трудово-правового статусу / І. І. Шамшина // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 981–986.
9. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – Ярославль, 1918. – Ч. 2. – С. 164.
10. Венедиктов В. С. Теоретичне визначення поняття та сутності трудового договору в умовах кодифікації трудового законодавства / В. С. Венедиктов // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2013. – Вип. 1. – С. 42–44.
11. Новосельська І. В. Теоретико-правові питання визначення трудово-правової відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором / І. В. Новосельська // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – № 3 (25). – С. 209–213.
12. Канзафарова І. С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. д-ра юрид. наук: 12.00.03 / І. С. Канзафарова // НАН України; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2007. – 36 с.
13. Процевський О. І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. – 2014. – Вип. 21. – С. 13–25.
14. Лук'янчиков О. М. Дисциплінарна відповідальність чи дисциплінарний вплив? / О. М. Лук'янчиков // Право і суспільство. – 2013. – № 6. – С. 118–121.
15. Микитин В. І. Теоретичні спекти цивільно-правової відповідальності та підстави її виникнення / В. І. Микитин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.sworld.com.ua/simpoz2/79.pdf
16. Пилипенко П. Д. Внутрішній трудовий розпорядок як об'єкт правового регулювання / П. Д. Пилипенко, Ю. П. Пилипенко // Юридична наука. – 2011. – № 2. – С. 112–118.
17. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – Киев-Одесса, 1982. – 183 с.

18. Закон про працю Латвійської Республіки від 20.06.01 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.lv>otrude_ru.htm

19. Kodeks pracy. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kodeks-pracy.org/>

20. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Ін Юре, 2007. – 536 с.

21. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.

22. Правова позиція Верховного Суду України у справі № 6-156цс12, висловлена Верховним Судом України у постанові Верховного Суду України від 26.12.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua>

23. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28 марта 2003 года № 154-ХV [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30398053#pos=124;-294&sel_link=1001126357

24. Ярошенко О. М. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього розпорядку / О. М. Ярошенко // Вісник АпрНУК України. – 2013. – № 1. – С. 131–137.

25. Дуравкіна Н. І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. І. Дуравкіна; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2011. – 17 с.

Годованец Ю. С. Юридическая ответственность по трудовому праву: современный подход к пониманию

Исследованы современные научные подходы к пониманию сущности юридической ответственности по трудовому праву. Отмечено, что она может рассматриваться в социальном и юридическом аспектах. Проведено соотношение понятий «трудовая ответственность» «юридическая ответственность по трудовому праву». Обосновано, что в сегодняшних условиях трактовка юридической ответственности в трудовом праве как меры государственного принуждения не соответствует договорной природе трудовых правоотношений.

Ключевые слова: «позитивная ответственность», «ретроспективная ответственность», дисциплинарная ответственность, материальная ответственность, признаки юридической ответственности по трудовому праву.

Hodovanets Yu. S. Legal responsibility under labour law: a modern approach to understanding

The article deals with investigating the basic modern scientific approaches to understanding the essence of legal responsibility under labour law of Ukraine. It is pointed out that it can be considered both in social and legal aspects. The correlation of concepts: «labour responsibility», «legal responsibility under labour law» is carried out. It is proved that nowadays the interpretation of legal

responsibility in labor law, as a measure of state enforcement, does not meet the contractual nature of labour relations.

In general, labour legal responsibility should be referred to the contractual types of liability because it is based on facultative principles and this corresponds to the development of market relations in Ukraine. However, there is one significant reservation – if an employee is entrusted with labour legal responsibility it must be complied with all legal guarantees, the content and scope of which cannot be changed except by the contract.

It is concluded that on the one hand the sectoral responsibility is a legal remedy, which ensures the implementation and protection of labour rights of workers and employers and on the other hand – the offenders are obliged to be responsible for the negative consequences of their illegal guilty dereliction or improper execution of labour duties. This protective role of liability is based on contractual principles taking into account the necessity of compliance with the minimum guarantees established for employees by labour legislation.

Key words: «positive responsibility», «retrospective responsibility», disciplinary responsibility, financial responsibility, features of legal responsibility under labour law.

Стаття надійшла 10 березня 2016 р.

УДК 347.92

А. О. Дутко

ЮРИДИЧНІ КОНСТРУКЦІЇ ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА: ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Досліджено особливості використання юридичних конструкцій у цивільному процесуальному законодавстві. Проаналізовано юридичні конструкції цивільних процесуальних правовідносин, позову, цивільної процесуальної форми. На основі аналізу використання юридичних конструкцій у цивільному процесуальному законодавстві запропоновано зміни до законодавства. Підсумовано, що подальший аналіз використання в цивільному процесуальному праві юридичних конструкцій надасть змогу збільшити ефективність теоретичної та техніко-правової сторони правозастосовної діяльності.

Ключові слова: законотворча техніка, юридична конструкція, цивільні процесуальні правовідносини, позов, цивільна процесуальна форма.

Постановка проблеми. У законодавстві постійно збільшується кількість конструкцій і цим пояснюється розгляд питань, пов'язаних з сутністю, природою та значенням юридичних конструкцій у законо-