

щие о законности расторжения трудового договора с работником или изменения условий этого договора; в) указывать на отсутствие признаков явного нарушения закона при издании приказа об увольнении или переводе; г) утверждать, что для него нарушение закона, если оно и имело место при увольнении или переводе работника, не было явным и что при всей внимательности и осмотрительности оно в данном случае не имело возможности осознать незаконность изданного им приказа. В подтверждение этих возражений и доводов должностное лицо вправе представлять соответствующие доказательства или просить суд об их истребовании. При неявке должностного лица на заседание суда без уважительной причины, суд может рассмотреть дело в его отсутствие.

Установив, что работник был уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка, суд выносит решение о восстановлении его на прежней работе и выплате незаконно уволенному работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула со дня увольнения, взыскав эту сумму материального ущерба с должностного лица, виновного в незаконном увольнении или переводе на другую работу.

**Список литературы:** 1. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве. - М.: Госюриздат. - 1962. 2. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике. - Харьков: Виш. шк., 1982. 3. Иванов С.А. Третья кодификация советского законодательства о труде. - М.: наука, 1979. 4. Пискарев И.К., Шеломов Б.А. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению или организации. - М.: Юрид. лит., 1989. 5. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р., № 14/3б. Постанова Пленуму Верхов. Суду України. - 1963-1995. - Ч. перша. - Київ: Українська Правнича Фундація, 1995. 6. Радянське право. - 1976. - № 10. 7. Советское государство и право. - 1970. - № 7. 8. Экимов Л.И. Справедливость и социальное право. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1980.

**О.М. Ярошенко**

## **ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЇЇ ПОРУШЕННЯ**

Поведінка людини має два різновиди — соціально корисна і соціально шкідлива. У зв'язку з цим і відповідальність розглядається в двох аспектах — позитивному і негативному (проспективному і ретроспективному). У першому відповідальність характеризує позитивне ставлення особи до вчинків, які вона має здійснити. У дру-

тому випадку вона ретроспективна, тобто відповідальність за вже скоєне. Вона пов'язана не тільки з усвідомленням її особою, але і з зовнішнім впливом з боку суспільства, держави. До відповідальності за різні правопорушення громадян можуть притягати державні органи влади, органи місцевого самоврядування, правоохоронні органи. За невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків до відповідальності можуть притягати керівники підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності.

Отже, відповідальність (у широкому, соціальному плані) є суспільними відносинами між суб'єктом і державою, різними інституціями суспільства (3, с. 416). Завдяки їй у суспільстві і забезпечується організованість і порядок. Відповідальність може бути юридичною, моральною та іншою.

Серед видів негативної (ретроспективної) відповідальності особливе місце посідає юридична відповідальність як один із найважливіших різновидів соціально шкідливої відповідальності.

В юридичній науці види юридичної відповідальності кваліфікуються за різними підставами: за органами, які притягують до відповідальності; за характером вживання санкцій; за функціями відповідальності тощо. Найбільше поширення одержав поділ юридичної відповідальності за галузевою ознакою. За цією підставою розрізняють кримінальну, цивільно-правову, адміністративну, дисциплінарну і матеріальну відповідальність. Кожний з цих видів має специфічну підставу (вид правопорушення), особливий порядок притягнення до відповідальності, специфічні заходи примусу (3, с. 418).

Відповідальність за трудовим правом — один з видів юридичної відповідальності. Вона являє собою обов'язок працівника або роботодавця відповідати за скоєне ним трудове правопорушення. Для цього виду відповідальності, як і для будь-якого іншого, характерні специфічні суб'єкти, специфічний зміст і власні підстави. Підставою відповідальності за трудовим правом виступає трудове правопорушення. Трудове правопорушення — це родове поняття, яке об'єднує такі види, як дисциплінарний проступок, скоєний працівником, правопорушення, яким працівник завдає шкоду майну підприємства або, навпаки, яким підприємством завдається шкода працівникові.

Стаття 152 КЗпП України встановлює норму, згідно з якою власник або уповноважений ним орган мають право замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення працівником трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. Отже, за вчинене трудове правопорушення можли-

ва і громадська відповідальність. А значить, існує можливість водночас притягти працівника і до кримінальної, і до адміністративної, дисциплінарної, матеріальної і громадської відповідальності. Навряд чи можна визнати доцільним одночасне застосування таких заходів впливу. Законодавцю, на наш погляд, необхідно внести зміни в КЗпП України, якими треба зазначити, що за одне трудове правопорушення можливий тільки один вид відповідальності.

Не слід забувати, що трудова дисципліна може бути об'єктом різних правопорушень. Це не означає, що об'єкт усіх цих правопорушень однаковий. З теорії права і законотворчій діяльності найбільш складною є проблема розмежування дисциплінарних проступків і адміністративних правопорушень та злочинів. Вважаю, що під поняттям "дисциплінарний проступок" працівника слід розуміти винне, протиправне діяння або бездіяльність працівника, яке порушує внутрішній трудовий розпорядок підприємства, установи, організації і яке держава не оцінює як злочин або адміністративне правопорушення. При розмежуванні дисциплінарних проступків, адміністративних правопорушень і злочинів необхідно враховувати характер, мотиви, спосіб скоєння, ступінь тяжкості наслідків та інші обставини. Дисциплінарна відповідальність — це обов'язок працівника відповісти перед власником або уповноваженим ним органом за скоєне ним дисциплінарне правопорушення (проступок) і зазнати тих заходів впливу, які вказані як дисциплінарні санкції трудового законодавства.

Широкому розумінню дисципліни як об'єкта багатьох правопорушень (від трудового правопорушення до злочину) сприяє і редакція Типових правил внутрішнього трудового розпорядку від 20 липня 1984 р. Пункт 24 цих Правил вказує, що порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або виконання на неналежному рівні з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, тягне за собою застосування заходів дисциплінарного або громадського впливу, а також застосування інших заходів, передбачених чинним законодавством (4, с. 10).

Кримінальний кодекс України містить низку статей, які передбачають кримінальну відповідальність за злочини в сфері трудової діяльності. Так, ст. 7 злочином визнається передбачене кримінальним законом суспільно небезпечне діяння (дія або бездіяльність), що посягає на суспільний лад України, його політичну й економічну системи, власність, особу, політичні, трудові, майнові та інші права і свободи громадян, а так само інше передбачене кримінальним законом суспільно небезпечне діяння, яке посягає на пра-

вопорядок. Це посадові злочини (ст. 165-167 та ін.), злочини проти державної і колективної власності (ст. 81-83 та ін.), порушення законодавства про працю (ст. 133), порушення правил охорони праці (ст. 135) та деякі інші.

Деякі порушення трудової дисципліни, трудових обов'язків тягнуть адміністративну відповідальність. Якщо наслідки порушення трудової дисципліни за своїм характером утворюють адміністративні правопорушення, застосовують адміністративно-правові санкції. Стаття 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення адміністративним правопорушенням (проступком) визнає протиправну, винну (умисну або необережну) дію або бездіяльність, яка зазіхає на державний або громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на визначений порядок управління, за яке законодавство передбачає адміністративну відповідальність. Порушення законодавства про працю і правил охорони праці (ст. 41), порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідеміологічних правил і норм (ст. 42), дрібне розкрадання державного або громадського майна (ст. 51) та деякі інші тягнуть за собою адміністративно-правову відповідальність.

Якщо використати класифікацію санкцій за способом охорони правопорядку, яка поділяє їх на карні і правоохоронні, то в трудовому праві ми побачимо не тільки дисциплінарний проступок, а й матеріальне правопорушення. Отже, дисциплінарний проступок може тягнути за собою кримінальну, цивільно-правову, адміністративну, дисциплінарну, матеріальну і громадську відповідальність.

Дисциплінарний проступок може бути підставою для притягнення до матеріальної відповідальності, якщо в результаті нього підприємству, установі, організації завдана пряма шкода (ст. 130 КЗпП України). Вона поділяється на матеріальну відповідальність працівника перед підприємством і відповідальність підприємства за шкоду, завдану працівникові. Матеріальна відповідальність працівників — це обов'язок кожного з них відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєне майнове правопорушення і відшкодувати заподіяну шкоду у визначеному законодавством розмірі.

Трудове законодавство (ст. 173 КЗпП України) вказує, що власник або уповноважений ним орган несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків. Законом України від 15 грудня 1993 р. Кодекс законів про працю України було доповнено ст. 173<sup>1</sup> — “Відшкодування вла-

сником або уповноваженим ним органом моральної шкоди” (2, ст. 10). У ній вказується, що власник або уповноважений ним орган відшкодовує моральну шкоду, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призвели потерпілого до моральної втрати, порушили його нормальні життєві зв'язки і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Моральна шкода завдається працівникові також у випадку незаконного звільнення, незаконного переводу працівника на іншу роботу. Тому реальне життя свідчить про необхідність доповнення ст. 173<sup>1</sup> КЗпП України правовою нормою, якою слід передбачити, що власник або уповноважений ним орган має відшкодувати завдану ним моральну шкоду і при незаконному звільненні працівника, а також при незаконному переводі працівника на іншу роботу.

**Список літератури:** 1. Общая теория права: Учебник/Под ред. А.С. Пиголина. - М.: Изд-во НГТУ им. Н.Э. Баумана, 1996. 2. Про внесення змін та доповнень у КЗпП України від 15 грудня 1993 р.//Відом. Верхов. Ради України. - 1994. - № 3. - Ст. 10. 3. Теория государства и права: Учебник/Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. - М.: Изд. группа ИНФРА. Норма, 1997. 4. Типовые правила внутреннего трудового распорядка//Бюл. Гос. комитета СССР по труду и соц. вопросам. - 1984. - № 11.

Л.Л. Чаусова

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭКОЛОГО-ПРАВОВЫХ ПРИНЦИПОВ

Принципы экологического права либо определяются законодательством, или же выводятся из его содержания. Принят ряд законов, подзаконных нормативных актов, правовых предписаний, которые образуют должную юридическую основу экологических отношений. В отличие от других отраслей права, экологическое право и законодательство, а также принципы этой отрасли права обладают определенной стабильностью. Это не означает, что они находятся в статичности, хотя природные объекты менее изменчивы, чем, например, экономические отношения. Однако экологические отношения тесным образом связаны с экономическими, социальными и другими общественными отношениями, которые регулируются соответствующими отраслями права, что, несомненно, ведет к определенным изменениям и экологического законодательства. Следовательно, эколого-правовая наука должна выявлять новые принципы