

– остаточність та обов’язковість рішення суду, правова визначеність («*Brumaresku v. Romania*», «*Pravedna v. Russia*»);

– обов’язковість виконання рішень суду («*Hornsby v. Greece*», «*Romashov v. Ukraine*», «*Wasserman v. Russia*»);

– заборона втручання законодавця у процес відправлення правосуддя («*Nikula v. Finland*», «*Stran Greek Refineries and Stratis Andreadis v. Greece*»).

Викладене дозволяє зробити висновок, що право на суд є похідним від концепту ідеї верховенства права; його можна розглядати як підсистему принципу верховенства права. При цьому, враховуючи те, що статті ЄКПЛ повинні тлумачитися динамічно, а також з урахуванням положень преамбули ЄКПЛ, яка закріплює принцип верховенства права, можна передбачити, що інтерпретація змісту верховенства права може бути розширена завдяки тлумаченню інших елементів права на суд у цивільному судочинстві як складових верховенства права. Тим більше, що ЄСПЛ у своїй прецедентній практиці зазначає, що елементарні процесуальні гарантії у п. 1 ст. 6 ЄКПЛ у сукупності із доступом до судів становлять сутність верховенства права («*Golder v. United Kingdom*»). В такому контексті можна говорити про те, що право на суд у цивільному судочинстві стало певним еквівалентом, транспозицією основоположного принципу верховенства права в цивільному судочинстві.

О. В. Черкасов,

аспірант кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У загальному розумінні правова доктрина являє собою концептуальні ідеї, теорії та погляди щодо права, державно-правової дійсності в цілому. Правова наука обґрунтовує з точки зору теорії положення, що мають бути втілені на практиці, шляхом закріплення відповідних загальнообов’язкових норм у законодавстві. В зв’язку з цим, наукою трудового права розглядаються основні теоретичні конструкції та категорії, на яких ґрунтується правове регулювання трудових правовідносин, у тому числі юридична відповідальність сторін трудового правовідношення.

Визначення загального поняття юридичної відповідальності у трудовому праві є дискусійним питанням. У науковій літературі зустрічаються такі варіації дефініцій: «відповідальність у трудовому праві», «відповідальність за порушення трудового законодавства», «трудоправова відповідальність», відповідальність

за нормами трудового права тощо. Л. О. Сироватська ототожнювала поняття «трудоправа відповідальність» і «відповідальність за трудовим правом». Остання визначалась як обов'язок робітника чи службовця відповісти за скоєне ним трудове правопорушення. Доцільною є думка В. М. Смирнова, який визначив юридичну відповідальність через обов'язок правопорушника зазнати позбавлення особистого, організаційного чи майнового порядку. А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова розглядають загальну трудоправову відповідальність. На думку авторів, трудоправову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників та роботодавців, їх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі позбавлень особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами, угодами, локальними актами.

На думку М. І. Іншина, В. І. Щербини, І. М. Ваганової, юридична відповідальність у трудовому праві – це передбачений нормами трудового права і забезпечуваний у необхідних випадках заходами з його реалізації особливий правовий стан правопорушника та уповноваженої особи, що реалізується в охоронних правовідносинах і виявляється в обов'язку правопорушника, незалежно від його бажання дати звіт про свої неправомірні дії й зазнати обмежень, встановлених санкцією, а також у праві уповноваженої особи вимагати звіту щодо неправомірної поведінки і застосувати у необхідних випадках санкції. В. С. Венедіктов трудову юридичну відповідальність також визначає як особливий правовий стан суб'єктів трудового права, що витікає з нормативних приписів, і спрямований на забезпечення реалізації суб'єктивних прав і обов'язків в трудових і тісно з ними пов'язаних правовідносинах. Зовнішній прояв трудова юридична відповідальність знаходить у діяннях (діях чи бездіяльності) суб'єкта трудового права, які характеризують його правовий стан. При цьому позитивні діяння визначають правомірний правовий стан, негативні – протиправний, що відповідає позитивному і негативному аспектам юридичної відповідальності. Така інтерпретація правового стану суб'єкта права не зовсім відповідає розумінню цього поняття, що склалось у загальній теорії права. Правовий стан – це обумовлений соціально-культурними умовами життєдіяльності суспільства різновид соціального стану і уявляє собою спосіб юридичного буття суб'єктів, об'єктів або суспільних відносин у визначений момент часу, визначеному просторі, який закріплений у законодавстві. У логіко-гносеологічному і спеціально-юридичному аспекті категорія «правовий стан» фіксує момент стійкості, стабільності та спокою у зміні, русі, розвитку державно-правових явищ. Традиційно в якості правових станів розуміються афект, неосудність, судимість та інші стани особи. Зважаючи на це, розуміти юридичну відповідальність як особливий правовий стан не доречно, адже це правові явища різного порядку, що мають

власну сутність і призначення, різна правова природа яких унеможливує їх взаємозв'язок у рамках дефініції юридичної відповідальності.

При формулюванні поняття юридичної відповідальності у трудовому праві варто враховувати, що загальна дефініція має спиратися на всі особливості та різновиди відповідальності у певній галузі права. П. Р. Стависький підкреслював, що в рамках галузі існують лише трудова матеріальна і трудова дисциплінарна відповідальність, внаслідок чого немає потреби в абстрактному, збірному понятті відповідальності в трудовому праві. За його переконанням, порушення обов'язків у трудових правовідносинах веде до виникнення тільки або дисциплінарної, або матеріальної відповідальності. При цьому характер відповідальності визначається галузевою належністю порушеного обов'язку, а отже, норми права. Варто наголосити на тому, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві є окремими складовими інституту юридичної відповідальності в рамках галузі трудового права.

Особливістю відповідальності у трудовому праві є те, що у її структурі вирізняються окремі її види. Метою диференціації юридичної відповідальності є виявлення спільних рис і відмінностей між різними її видами в аспекті формулювання загального уявлення про структуру юридичної відповідальності. Цілком слушною є думка Р. Л. Хачатурова та Д. А. Ліпінського про те, що систему юридичної відповідальності умовно можливо уявити у вигляді схеми: юридична відповідальність в цілому (як система) – види юридичної відповідальності (як підсистема) – підвиди юридичної відповідальності (як елементи системи) – норма, що передбачає юридичну відповідальність (як первинний елемент). Системна єдність видів юридичної відповідальності забезпечується предметом і методом правового регулювання, єдиними принципами юридичної відповідальності. Розглядаючи систему юридичної відповідальності, дослідники мають на увазі її рівні. Так, на одному рівні вони визначають вид юридичної відповідальності як її підсистему, а на іншому – як самостійну систему. Кожен вид юридичної відповідальності виступає в якості самостійної системи, але системи іншого рівня (на рівні галузі права). Її компоненти – підвиди юридичної відповідальності, що закріплюють відповідальність в якісно однорідних сферах суспільних відносин, тобто в рамках галузі права. Систему юридичної відповідальності у галузі трудового права складають дисциплінарна і матеріальна відповідальність, що є її різновидами на галузевому рівні.

Дисциплінарна і матеріальна відповідальність різняться як за підставою виникнення, так і суб'єктами, механізмом реалізації, характером правових наслідків, а тому необхідно диференціювати ці різновиди юридичної відповідальності в рамках галузі трудового права. Враховуючи самостійність дисциплінарної і матеріальної відповідальності в рамках галузі трудового права, формулювання узагальненого визначення юридичної відповідальності у трудовому праві за допо-

могою терміну «трудоправа відповідальність» є некоректним. Такий висновок також обґрунтовується тим, що визначення у трудовому праві лише однієї, трудо-правової, відповідальності порушує конституційний принцип, згідно з яким не можна притягати до юридичної відповідальності одного виду двічі за одне й те саме правопорушення (ст. 61 Конституції України), що в свою чергу демонструє неможливість практичної реалізації трудоправової відповідальності.

Таким чином, варто вести мову про узагальнене поняття відповідальності у трудовому праві, але під ним слід розуміти діалектичне поєднання самостійних видів, якими є дисциплінарна і матеріальна відповідальність. Видається, що у загальному значенні під юридичною відповідальністю у трудовому праві слід розуміти обов'язок сторін трудового правовідношення зазнати несприятливих наслідків у формі особистісного, майнового або організаційного характеру за вчинене правопорушення у сфері застосування найманої праці, відповідно до передбаченого трудовим законодавством порядку.

А. С. Чиркін,

аспірант кафедри державного будівництва
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ В ЧЕХІЇ В АСПЕКТІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Проведення адміністративної реформи в Україні є одним з основних чинників, що викликають суттєві зміни у правовому полі держави. Досвід центральноєвропейських країн у цьому напрямі міг би стати у нагоді при визначенні концептуальних підходів для вирішення завдань адміністративної реформи в Україні.

Досвід Чехії щодо підготовки та проведення реформування адміністративно-територіального устрою свідчить про те, що це досить складний процес, тому потребує зваженого й поміркованого підходу. Позитивні результати здійснення адміністративно-територіальної реформи пов'язані, по-перше, з визначенням оптимальної моделі, яка б поєднувала, з одного боку, повноваження центральних органів влади, необхідні для ефективної реалізації соціально-економічних та політичних реформ у країні, а з іншого – сприяла б розвитку демократії через посилення в політичній системі країни ролі місцевого самоврядування відповідно до норм ЄС. По-друге, важливим є вирішення проблем кваліфікованого кадрового забезпечення функціонування реформованих органів місцевого самоврядування.