

нятком залізничного. За таких умов, невиправданим видається позбавлення одержувача права вимагати відшкодування завданої йому шкоди через втрату, нестачу, псування або пошкодження вантажу у повному обсязі. Адже, це призводить до порушення рівності між суб'єктами цивільних відносин.

Ще одним аргументом на користь відходу від ідеї обмеження відповідальності перевізника за втрату, нестачу, псування або пошкодження вантажу є те, що у разі завдання шкоди вантажем перевізнику через властивості самого вантажу, про які перевізника відправник не повідомив, останній буде нести повну відповідальність. Таке становище сторін є юридично нелогічним і несправедливим.

З огляду на викладене можна зробити висновки, що кожне нормотворення у сфері приватного права має бути належним чином обґрунтованим. При цьому, постановка публічного інтересу вище приватного має бути виправданою, належно обґрунтованою, забезпечувати баланс приватних та публічних інтересів а також приватних інтересів самих учасників відносин та не викликати сумнівів у справедливості саме такого вирішення питання, а не інакшого. Також, на наш погляд, серед способів правового регулювання договірних відносин перевагу слід надати внутрішньому регулюванню (саморегулюванню), яке здійснюється самими суб'єктами відносин з урахуванням їх власних інтересів. Усьому цьому відповідає пропозиція встановити повну відповідальність перевізника за втрату, нестачу, псування або пошкодження вантажу за наявності вини перевізника, сформулювавши відповідне правило, як диспозитивне. Така зміна цілком відповідатиме ідеї автономності та самодостатності громадянського суспільства.

Література

1. Витрянский В.В. Договор перевозки/ В.В. Витрянский.– М.: "Статут", 2001.– 526 с.

УДК 349.233

Новосельська І.В.,

к.ю.н.,

Київська державна академія водного транспорту, м. Київ, Україна

ВІДМЕЖУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ТА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

На сучасному етапі розвитку державності України суттєво зросло значення адміністративної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором. Насамперед вона спрямована на забезпечення законності і правопорядку у сфері трудових правовідносин.

Особливості адміністративної відповідальності, що відрізняють її від інших видів юридичної відповідальності полягають в тому, що: вона настає, як правило, за особливий вид правопорушень – адміністративний; її заходи можуть застосовуватися у разі звільнення від кримінальної відповідальності, тобто за діяння, що містять ознаки злочинів, які не становлять значної суспільної небезпеки; вона виявляється в накладенні на порушників певних видів адміністративних стягнень, специфічних за змістом і відмінних від заходів кримінального покарання, дисциплінарного впливу та майнової відповідальності; адміністративні стягнення накладають спеціальні органи й посадові особи. Вичерпний перелік стягнень і органів, уповноважених їх застосовувати, подано в спеціальному розділі КпАП України.

Сьогодні більшість підприємств, особливо приватної форми власності, мають свою так звану "систему штрафів", яка передбачає накладення на працівників, що порушили правила внутрішнього трудового розпорядку (вчинили дисциплінарний проступок), адміністративної відповідальності у формі штрафів. Причиною такої ситуації є різні чинники: від недосконалості законодавства до суб'єктивного розуміння власником своєї розпорядчої чи управлінської функції. Загалом же можна виділити такі групи причин:

а) причини правового характеру – норми КЗпП України, які визначають дисциплінарну відповідальність, створювались для регулювання трудових відносин у країні, де превалювала державна форма власності. Деякі із цих норм не діють і є нелогічними для підприємств приватної форми власності. Перелік видів дисциплінарних стягнень, зазначених у ст. 147 КЗпП, є надто короткий і не дає змоги роботодавцю застосувати об'єктивне покарання;

б) причини організаційного характеру – ці причини зумовлені зміною ставлення до такого виду дисциплінарного стягнення, як догана. Більш дієвим на приватних підприємствах є матеріальне стягнення (штраф), аніж моральне – догана;

в) причини економічного характеру – наявність багатьох податків і зборів зумовлює те, що частина заробітної плати не висвітлюється в бухгалтерських документах і не оподатковується. Ця частина і є базою для штрафних санкцій.

Описана ситуація є незаконною, її необхідно виправляти. Адміністративна відповідальність може застосовуватись лише за адміністративні проступки, які визначені КпАП України та іншими Законами України. Запізнення на роботу чи неналежне виконання своїх обов'язків, прогул тощо не визначені як адміністративне правопорушення в жодному законодавчому акті і не можуть бути підставою для застосування адміністративної відповідальності. Адміністративні стягнення накладають державні органи та їх посадові особи, яким таке право надане законом. Їх перелік закріплений у розділі III КпАП України. При стягнення до адміністративної відповідальності за адміністративні проступки є обов'язком державних органів, а не роботодавця. Законодавством встановлено чіткий порядок застосування адміністративної відповідальності, який не передбачає накладення адміністративного стягнення наказами керівника підприємства.

Окремого розгляду потребує питання про визнання штрафу дисциплінарним стягненням у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Така ситуація також видається незаконною, оскільки КЗпП України містить вичерпний перелік видів дисциплінарних стягнень (догана і звільнення), які можуть застосовуватись за вчинення працівниками дисциплінарних проступків. Визначення штрафу як виду дисциплінарних стягнень у Правилах внутрішнього трудового розпорядку є не правомірним, оскільки Правила – це локальний акт, норми якого не можуть суперечити КЗпП України. Отже, штраф за вчинення дисциплінарного проступку неправомірний. Для вирішення цієї проблеми, на нашу думку, слід законодавчо розширити перелік видів дисциплінарних стягнень і вдосконалити систему контролю відповідних державних органів за станом виконання на підприємстві законодавства про працю.

Фактичні підстави відмежування адміністративної відповідальності від дисциплінарної пов'язані, насамперед, з різними об'єктами цих протиправних посягань. Так, внутрішній трудовий розпорядок забезпечують дисциплінарні санкції, і відповідні відносини не є об'єктами адміністративних проступків. Об'єктом адміністративного правопору-

шення є суспільні відносини, що виникають і розвиваються як у сфері зовнішнього управління, що не пов'язане з виробничою, службовою, навчальною та іншою діяльністю винного, так і у сфері внутрішнього управління (наприклад, порушення правил протипожежної безпеки, санітарно-епідеміологічних правил тощо). Зважаючи на "зовнішній" характер скоєння правопорушення, адміністративна відповідальність, на відміну від дисциплінарної, настає перед органами і посадовими особами, яким винний по службі не підлеглий. Тобто адміністративний проступок полягає в порушенні загальнообов'язкових правил, обов'язків, встановлених для всіх громадян незалежно від місця і характеру виконуваної роботи.

Тож, можна зробити висновок, що адміністративна відповідальність – це застосування до осіб, які вчинили адміністративні проступки, адміністративних стягнень, що спричиняють для цих осіб обтяжливі наслідки майнового, морального, особистісного чи іншого характеру. Стягнення накладають уповноважені на те органи чи посадові особи на підставах і в порядку, встановлених нормами адміністративного права. Підставою адміністративної відповідальності є адміністративний проступок протиправне, винне діяння, що посягає на встановлений правопорядок, але, на відміну від злочину, не містить значної суспільної небезпеки.

Протиправність дисциплінарного проступку, на відміну від адміністративного, як правило, не виражена в чітко сформульованому юридичному складі, має абстрактний прояв. Це значний недолік дисциплінарного законодавства, оскільки дозволяє органу, що накладає стягнення, самому вирішувати питання щодо протиправності того чи іншого діяння, що на практиці може призвести до порушення трудових прав працівників. У зв'язку з цим у деяких галузях господарства актуальною є розробка Дисциплінарних кодексів з конкретним переліком формулювання складів дисциплінарних проступків.