

УДК 343.211.4+349.2

**В.М. ВЕНЕДІКТОВА**, канд. юрид. наук,  
Харківський національний університет внутрішніх справ

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ ЗАСТОСУВАННІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

**Ключові слова:** гендерна рівність, юридична відповідальність, трудові відносини

Дотримання та реалізація принципу рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин є необхідною умовою функціонування трудових правовідносин, зокрема і таких їх аспектів, як юридична відповідальність [1, с.103]. Однак, приймаючи до уваги те, що в юридичній науці, зокрема в теорії трудового права відсутнє єдине розуміння категорії “юридична відповідальність” то, і як слід, перед безпосереднім дослідженням особливостей забезпечення гендерного паритету при відповідальності доцільним буде перш за все з’ясування вище вказаної категорії із подальшим визначенням теоретичного поняття та сутнісних ознак.

Так, значний внесок у розвиток теорії юридичної відповідальності зробили вчені науки трудового права: О.А. Абрамова, О.В. Абрамова, М.Й. Бару, О.Т. Барабаш, В.С. Венедиктов, М.І. Данченко, Д.О. Карпенко, Є.О. Кленов, Р.З. Лівшиць, В.Г. Малов, А.Р. Мацюк, В.І. Нікітінський, З.К. Симорот, В.І. Скобелкін, В.М. Смирнов, П.Р. Стависький, Л.О. Сироватська, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко та ін. Тому метою цієї роботи є науковий аналіз сутності юридичної відповідальності та її застосування до осіб чоловічої

та жіночої статі.

Не вдаючись до аналізу існуючих в науковій літературі теоретичних визначень поняття “юридична відповідальність” зазначимо те, що, як в теорії права, так і в трудовому праві немає єдності точок зору вчених щодо змісту й сутності юридичної відповідальності. Кожний автор намагається визначити її по-своєму, підкреслюючи ті її сторони, які він вважає головними (визначальними). Більшість дослідників розуміють юридичну відповідальність як міру державного примусу або ототожнюють її з покаранням за правопорушення. Інша група вчених розглядає юридичну відповідальність в межах існуючих правових категорій. Вони трактують її як охоронне правовідношення, як специфічний юридичний обов’язок, як реалізацію санкцій правових норм. Останнім часом сформувався ще один напрямок – аналіз юридичної відповідальності як явища загально-соціального, результатом якого стала концепція позитивної юридичної відповідальності. Отже право, правопорушення й відповідальність (її негативний і позитивний аспекти) нерозривно пов’язані. Тому визнання в юридичній відповідальності позитивного і негативного аспектів в силу законів формальної логіки видається цілком обґрунтованим і очевидним.

Таким чином, юридична відповідальність - це складне соціально-правове явище, розглядати яке необхідно в двох аспектах – негативному (ретроспективному) та позитивному (перспективному). В негативному аспекті юридична відповідальність є одним із засобів боротьби з правопорушеннями, засобом забезпечення правомірної поведінки учасників правовідносин під час і в процесі виконання ними своїх обов’язків. В позитивному аспекті вона є засобом заохочення, стимулювання учасників правовідносин до правомірної поведінки. Позитивний і негативний аспекти діалектично взаємопов’язані: чим вище рівень відповідальності в позитивному сенсі, тим рідше виникає відповідальність ретроспективна. Ретроспективний аспект юридичної відповідальності настає лише у тому випадку, коли не спрацював ме-

ханізм позитивного аспекту юридичної відповідальності.

До ознак юридичної відповідальності ми відносимо такі важливі чинники: а) вона опирається на державний примус у формі каральних і правовідновлюючих (компенсаційних) способів; виражається в обов'язку особи зазнавати певних втрат (позбавлення конкретних благ) особистого (позбавлення волі, посади та ін.), організаційного і майнового характеру (конфіскація майна, штраф) за свою вину, тобто нести кару, яка є новим, додатковим, юридичним обов'язком, що не існував до правопорушення; б) настає лише за вчинені або вчинювані правопорушення у разі встановлення складу правопорушення; застосовується компетентним органом у суворій відповідності із законом [2].

Порушення сторонами трудових правовідносин обов'язків, передбачених в законодавстві про працю, колективних договорах і правилах внутрішнього трудового розпорядку призводить за певних умов до юридичної відповідальності, під якою ми розуміємо заходи державного примусу, що ґрунтуються на юридичному і громадському осуді правопорушника, або встановлення щодо нього певних негативних наслідків у формі обмеження або позбавлення особистих чи майнових прав.

Трудове право виділяє два види юридичної відповідальності працівників: дисциплінарну та матеріальну. Так, застосування щодо окремих несумлінних працівників заходів дисциплінарного впливу (ст.140 КЗпП) [3] прийнято називати дисциплінарною відповідальністю. Вона має своїм спрямуванням забезпечити дотримання внутрішнього трудового розпорядку, і є однією з правових форм примусу, що застосовується до несумлінних працівників за порушення трудового розпорядку та інших обов'язків. Існуюча нерівність у володінні, користуванні і розпорядженні власністю створює суспільні суперечності, які досить часто переростають у протиправні форми набування власності. З цими негативними явищами держава бореться за допомогою різних правових засобів, зокрема

і матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин за заподіяну іншій стороні шкоду. Матеріальна відповідальність як важливий інститут трудового права покликана забезпечити відповідність поведінки людей нормам, прийнятим державою. Ця відповідальність, на відміну від дисциплінарної, є двосторонньою, оскільки відповідальність несе не тільки працівник перед власником або уповноваженим ним органом, але й власник перед працівником за заподіяння шкоди його майну або здоров'ю. В загальному вигляді матеріальну відповідальність за трудовим правом доцільно визначити як встановлений законом обов'язок сторони трудового договору відшкодовувати збитки, заподіяні іншій стороні протиправними діями.

Визначивши вище власний підхід щодо розуміння категорії “юридична відповідальність” перейдемо до безпосереднього дослідження особливостей забезпечення гендерного паритету при відповідальності. Відразу ж відзначимо, що гендерна рівність під час застосування заходів юридичної відповідальності передбачає, в першу чергу, рівність чоловіка і жінки перед законом [4]. Однак, аналіз відповідних статистичних матеріалів та дослідження практики застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності свідчать про протилежне. Так, дискримінацію у цьому плані зазнають саме чоловіки. Для прикладу, в середньому із 100 працівників чоловічої статі до дисциплінарної відповідальності протягом року притягується – 15 осіб в мілітаризованих (військових) формуваннях; в цивільних організаціях – 9; відповідно жінок: 4 – у мілітаризованих (військових) формуваннях; в цивільних організаціях – 3. Більш того, під час розгляду правопорушень вчинених жінками акцент, в першу чергу робиться на їх так звану “жіночість”, “ніжність”, “слабкість”, тим більше якщо справу розглядає начальник (керівник) чоловічої статі, що у свою чергу призводить до необ'єктивності розгляду конкретної справи. Отже, під час притягнення до юридичної відповідальності вбачається гендерна дискримі-

нація саме чоловіків [5, с.12].

Рівність працівників перед законом, зокрема під час вирішення питання про притягнення конкретної особи до дисциплінарної або матеріальної відповідальності як принцип трудового права має важливе юридичне і навіть політичне значення, бо визначає фундамент юридичного статусу особи як учасника трудового правовідношення. Рівність громадян перед законом, зокрема і за ознаками статі, є одним з “найавторитетніших” принципів, вона невідривно пов’язана зі справедливістю як філософською категорією, що дозволяє оцінити процес настання юридичної відповідальності з позицій пріоритету загальнолюдських цінностей. Вочевидь, це і стало однією з причин закріплення принципу загально-правової рівності у ст.24 Конституції України, що передбачає конкретизацію цього положення у галузевому законодавстві, в тому числі й у трудовому [6].

На нашу думку, забезпечення гендерного паритету при відповідальності – це однакове застосування приписів закону, підзаконних нормативних актів в частині процедури притягнення до відповідальності та застосування передбачених санкції до працівників незалежно від їх статі. На нашу думку, рівність працівників перед законом передбачає не тільки єдину юридичну кваліфікацію поведінки осіб при вчиненні ними протиправних діянь одного виду – це лише зовнішні межі рівності, але й точну, з урахуванням внутрішньовидових властивостей діяння, міру відповідальності. Більш того, принцип рівності працівників перед законом торкається головним чином їх обов’язку нести відповідальність за порушення встановлених заборон. Таким чином, забезпечення гендерного паритету при відповідальності доцільно визначити як рівний обов’язок чоловіків та жінок, які вчинили правопорушення, підлягати дисциплінарній чи матеріальній відповідальності, так і у рівних підставах її застосування та рівних критеріях визначення змісту видів та розмірів відповідальності.

Тут може виникнути питання: чи не дублюють одне одного принципи рівності гро-

мадян перед законом та невідворотності відповідальності? Видається, що це не так, оскільки принцип невідворотності, якщо про нього казати, є лише конкретизацією більш загального за змістом принципу рівності. На нашу думку, невідворотність полягає не у тому, що за кожне правопорушення обов’язкове застосування саме юридичної санкції, а у тому, що жодне правопорушення не повинно залишитися непоміченим або нерозкритим, кожне повинне отримати публічний розголос, потрапити у поле зору відповідних посадових осіб.

Рівний для всіх працівників обов’язок нести дисциплінарну чи матеріальну відповідальність за вчинення правопорушення складає суть забезпечення гендерного паритету при відповідальності. Кожний громадянин, який порушив закон, може бути притягненим до відповідальності, і ніхто не вправі уникнути юридичної оцінки вчиненого, якщо в його діях є склад правопорушення. Отже, рівність працівників перед законом передбачає єдність загальної підстави юридичної відповідальності, яка виступає у вигляді складу правопорушення. Єдність у даному випадку означає те, що лише склад правопорушення може бути підставою юридичної відповідальності. Загальність як властивість цієї підстави визначається тим, що вона застосовується у відповідних випадках до всіх без винятку осіб, що володіють ознаками суб’єкта правопорушення, зокрема незалежно від статі. При визначенні виду і міри покарання беруться до уваги: характер проступку, його наслідки, обставини, за яких його було вчинено, попередня поведінка винного, його ставлення до служби, стаж служби і рівень кваліфікації. Перед накладанням стягнення, що оголошується в наказі, від винного береться пояснення (письмове чи усне).

Сьогодні рівність працівників перед законом сприймається як рівний обов’язок підлягати дисциплінарній чи матеріальній відповідальності у випадку вчинення правопорушення, однак зміст цього обов’язку далеко не однаковий. Як приклад можна навести особливий (спрощений) порядок проваджен-

ня по справах про дисциплінарні проступки, коли стягнення накладається усно.

Як зазначає В.С. Нерсисянц, принцип абстрактної, формальної рівності суб'єктів, що виступають в ролі учасників певного кола відносин, фактично відмінних між собою, є основним принципом будь-якого права, що виражає його специфіку, на відміну від всіх інших видів соціальних норм і типів соціальної регуляції [7, с.22]. В цій правовій рівності виступає і визнання свободи суб'єктів права, тобто їх формальна незалежність один від одного.

Забезпечення гендерного паритету при відповідальності в найзагальнішому сенсі означає, що до однойменних суб'єктів трудових відносин – чоловіків чи жінок не можуть застосовуватись будь-які розрізнення, винятки, обмеження чи переваги з огляду на їх відмінності у статі. Зміст гендерного паритету проявляється в рівності: 1) прав і свобод; 2) юридичних властивостей, в рамках яких чоловіки та жінки здійснюють свою діяльність; 3) перед законом і судом. Останній аспект втілюється не лише в процесуальному, як це може видатися на перший погляд, але й в матеріальному праві, наприклад, він знаходить відображення при накладенні юридичної відповідальності. Реалізація його означає, що будь-який суб'єкт права при

здійсненні ним правопорушення відповідає за одними і тими ж законами, що діють на території країни, і що покладення відповідальності здійснюється одними і тими ж юрисдикційними органами.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Руднева О. Гендерна рівність як принцип законодавства України // Право України. -2002. -№ 4. -С.103-108.
2. Чанишева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. -Х.: Одиссей, 1999. -480 с.
3. Кодекс законів про працю // ВВР УРСР. -1971. -Додаток до № 50. -Ст.375.
4. Левченко К.Б. Права жінок: зміст, стан та перспективи розвитку: Монографія. - Х.: Вид-во НУВС, 2001. -348 с.
5. Приходько О. Женщины реже просят прибавки жалованья, или война полов на весах экономики // Зеркало недели . -2004 . -№ 9.
6. Конституція України // ВВР України. - 1996. -№ 30. -Ст.141.
7. Нерсисянц В.С. Права человека в истории политической и правовой мысли (от древности до Декларации 1789 г.) // Права человека в истории человечества и в современном мире. -М., 1989. -С.21-29.

**Венедиктова В.М. Забезпечення принципу гендерної рівності при застосуванні юридичної відповідальності у трудових відносинах // Форум права. -2006. -№ 3. -С.16-19 [Електронний ресурс]. -Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06vvmtv.pdf>**

Розглядаються питання, пов'язані з дискримінацією по притягненню до дисциплінарної відповідальності осіб чоловічої та жіночої статі.

\*\*\*

**Венедиктова В.М. Обеспечение принципа гендерного равенства при применении юридической ответственности в трудовых отношениях**

Рассматриваются вопросы, связанные с дискриминацией по привлечению к дисциплинарной ответственности лиц мужского и женского пола.

\*\*\*

**Venediktova V.M. Maintenance of principle gender equality at application to legal responsibility in labor attitudes**

The questions connected to discrimination on attraction to a disciplinary responsibility of person's man's and a female are considered.