

Н. О. МЕЛЬНИЧУК

Наталія Олексіївна Мельничук, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Київського університету права НАН України

РОЛЬ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОГОВІРНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У сучасних умовах безвідповідальності або відповідальності, яка не здійснює належного впливу на правопорушників, роботодавців дуже важко змусити дотримуватися прав працівників, встановлених у законодавстві про працю. Роботодавець поступово стає повновладним господарем у трудових відносинах. Це зумовлено тим, що в більшості випадків працівнику дуже важко знайти підходящу роботу, він змушений робити все можливе для збереження трудового зв'язку з роботодавцем, який користується перевагами свого становища. У свою чергу, працівник не завжди буде обстоювати свої права, що закріплені в трудовому чи колективному договорі, шляхом звернення до суду. Працівник, що зважився захищати свої трудові права, у будь-який час може опинитись за стінами підприємства. Тоді як роботодавець є необмеженим щодо підбору працівників, які згодні працювати на запропонованих їм умовах. У більшості випадків працівники не ризикують вступати в конфлікт із роботодавцем з приводу захисту гарантованих законодавством їх трудових прав. Такий конфлікт для них може призвести до втрати робочого місця. Вказані обставини дозволяють роботодавцю, користуючись економічною ситуацією, сформувати трудовий колектив із працівників, які беззаперечно будуть «йому підкоряться»¹.

Відтак, працівник не зацікавлений вступати в конфлікт із роботодавцем з приводу гарантованих йому законодавством трудових прав. Система взаємодії «держава – роботодавець – працівники» побудована наразі таким чином, що державні органи, у свою чергу, без активних дій працівника не втручаються в процес реалізації трудових прав. Усе це порушує паритет сторін трудового договору, послаблює соціально-правовий захист найманих працівників. Така ситуація викликає необхідність у встановленні рівноваги між правовими заходами та засобами регулювання трудових відносин з боку держави та між відповідними заходами, що застосовуються при договірному регулюванні таких відносин. Це можливо забезпечити шляхом встановлення відповідальності за неукладення відповідного виду договору у випадку, коли його укладення визначене законодавством як обов'язкове; за порушення умов трудового, колективного договору однією із сторін; за укладення трудового, колективного договору, але із суттєвими порушеннями, що мають значення для забезпечення прав працівників; за порушення порядку припинення договорів, які регулюють трудові відносини. Окрім законодавчого закріплення, має бути розроблений чіткий механізм реалізації такої відповідальності. Зважаючи на викладене, очевидно є актуальність обраного напрямку дослідження: розкрити роль, яку відіграє відповідальність для ефективного правового регулювання трудових відносин. Задля досягнення поставленої мети дослідження передбачається з'ясувати сутність відповідальності, її характерні ознаки, визначити, яким чином впливає відповідальність на регулювання трудових відносин та з'ясувати, яким сутнісним змістом має бути наповнена відповідальність в нових умовах ринкової економіки для ефективного регулювання договірних трудових відносин. У роботі використано наукові здобутки Н. Д. Гетьманцевої, Т. М. Лежневої, А. В. Малько, К. Муздибаєва, Н. А. Промашкової, Р. А. Сербіна та Д. В. Чухвичева.

Взаємна відповідальність особи і держави – невід'ємна ознака правової держави. Принцип взаємної відповідальності набуває конкретного змісту лише за наявності відповідних нормативно-правових актів, що закріплюють процедуру контролю за посадовими особами, які порушують права людини. І навпаки, кожний громадянин має нести відповідальність перед державою за порушені закони, має чіткі та конкретні зобов'язання перед державою². Разом із тим, слід відмітити, що однією із проблем формування правової держави є правовий популізм, який полягає в декларуванні нереальних прав і обов'язків, стимулів та обмежень, які не забезпечені ні економічно, ні фінансово, ні юридично³. Популізм – це відхід від дійсних проблем, поставлених перед суспільством, об'єктивних інтересів і потреб людей. Він не сприяє розв'язанню нагальних потреб, а тільки відволікає від них як «специфічний соціально-політичний «наркотик», що відривається від реальності у світ ілюзій, чуда. Популізм виникає на ґрунті розчарування – «розчаруванням розпочинається і розчаруванням закінчується»⁴. У цьому випадку відповідальність за проголошені права та обов'язки та їхнє виконання і дотримання набуває особливого значення: забезпечення декларованих прав та обов'язків. Відтак, встановлення відповідальності за порушення проголошених прав та невиконання покладених на особу обов'язків виступає ще й регулятором якості законів, відображає реальність та об'єктивність закону. Оскільки право, не захищене можливістю його відновити в разі порушення, та обов'язок, не підкріплений можливістю примусового його виконання, здебільшого залишається лише простою рекламою – пустою обіцянкою держави громадянам, що не має ніяких гарантій.

Термін «відповідальність» входить до понятійного апарату великої кількості наук, які мають безпосереднє відношення до вивчення суспільства і процесів, що відбуваються в ньому. «Відповідальність – не-

обхідність, обов'язок давати кому-небудь звіт у своїх діях і вчинках»⁵. Етимологічний аналіз слова «відповідальність», який провів К. Муздибаєв, вказує на те, що в багатьох мовах світу відповідальність також завжди пов'язана з виконанням обов'язку, необхідністю звітувати за свої дії⁶. Філософський словник дає визначення відповідальності як категорії етики і права, що відбиває особливе соціальне і морально-правове ставлення особи до суспільства (людства в цілому), яке характеризується виконанням свого морального обов'язку і правових норм⁷. Соціологічна наука відповідальність розглядає як об'єктивно існуючу взаємодію між суб'єктами, що полягає в прийнятті або покладенні певних зобов'язань, пред'явленні на цій основі вимог до відповідної особи, групи, організації з наступним застосуванням санкцій у випадку невиконання подібних зобов'язань⁸. Найчастіше мова йде про відповідальність з точки зору моралі та права, їхнього співвідношення.

Моральна відповідальність здебільшого зумовлена знаходженням особи у суспільстві, сприйняттям себе як частини суспільства, необхідністю враховувати інтереси оточуючих та зважати на норми моралі в даному соціумі, групі. Як відзначає Н. А. Ромашкова, «як якість відповідальність відображає стійке взаємовідношення складових елементів об'єкта і концентрує в собі те загальне, що характеризує весь клас однорідних об'єктів. Вона пов'язана зі всіма якостями особистості – моральними, вольовими, емоційними – та характеризує її цілісність і стійкість, оскільки у відповідальності, в особливостях виконання людиною своїх обов'язків перед суспільством завжди виявляються всі компоненти психологічної структури особистості»⁹. Отже, дотримання моральних норм та правил базується не на попередженні, а головним чином на свідомості самої особистості, на розумінні нею цих норм та правил та необхідності їхнього дотримання. Моральні вдосконалення підтримуються не тільки силою громадської думки, а й велику роль в цьому відіграють звичаї, традиції, які культивуються в суспільстві. Основним способом, який застосовується при формуванні певного морального відношення до будь-якого явища чи поведінки, є метод переконання. Разом із тим, переконання не завжди забезпечує виконання норм моралі. Тому слід погодитися із Д. В. Чухвичем, що використання переконання без примусу не є ефективним. Так, на думку вказаного автора, «помилка філософів-утопістів, які вважали, що для здійснення соціальних перетворень слід лише довести до свідомості мас їхні благі цілі, полягає в тому, що вони не враховували різноманітності інтересів різних груп населення та окремих особистостей. Те, що відповідає інтересам однієї соціальної групи, не є прийнятним для іншої. Держава в цьому протистоянні не залишається нейтральною – зазвичай вона встає на сторону однієї з цих груп»¹⁰. Очевидно, що вчений має рацію, оскільки інтереси роботодавців – з однієї сторони, та працівників – з іншої, як двох видів соціальних груп, різняться. Кожна зі сторін, переслідуючи свої цілі та орієнтуючись на свої власні моральні цінності, навряд чи може узгодити їх без вчасного втручання в цю сферу держави.

Юридична відповідальність представляє собою: 1) соціальну відповідальність; 2) санкцію за вчинене правопорушення, тобто це є реакція на порушення норм права з боку держави; 3) обов'язок, що має втратний, небажаний характер для правопорушника; 4) відповідальність виконує роль юридичного гаранта обов'язку, який існував до правопорушення; 5) один із засобів (заходів) державного примусу; 6) перетворює декларовані права в реальні шляхом забезпечення, в результаті чого є регулятором якості законів, відображає реальність та об'єктивність закону.

Зважаючи на вказані характерні риси юридичної відповідальності та її роль для виконання встановлених норм, цікавим видається той факт, що інститут відповідальності в трудовому праві, попри те, що трудові відносини наразі базуються на договірних началах, практично не досліджений в договірній сфері. Т. М. Лежнєва справедливо вказує, що «для забезпечення належної поведінки суб'єктів трудових відносин у сучасних умовах важливе значення мають заходи правового примусу. Особливе місце серед них займають санкції. Ефективна система санкцій є невід'ємним елементом регулювання трудових відносин. Санкції відіграють значну роль в захисті прав їх учасників, є правовим засобом забезпечення точного і неухильного дотримання норм трудового права, виконання трудових обов'язків. Але, на жаль, чинне трудове законодавство незадовільно врегульовує питання санкцій»¹¹.

Особливого значення юридична відповідальність набуває в контексті забезпечення саме договірних трудових відносин, оскільки ці відносини характеризуються специфічним методом правового регулювання: поєднання договірних та імперативних засад. У таких умовах вкрай важливим є визначення тієї межі, за якою втручання держави вже буде перешкоджати убезпеченню договірних засад, а також з'ясування тих основних, базових питань, що, незалежно від впровадження договірного регулювання найманої праці, завжди мають бути під контролем держави, забезпечуючи дотримання мінімальних стандартів в галузі праці шляхом встановлення можливості застосування державного примусу.

Роль відповідальності в договірних трудових відносинах важко переоцінити, зважаючи на вказані риси юридичної відповідальності та на ті завдання, які стоять перед правовим регулюванням трудових відносин сьогодні: здійснювати ефективне правове регулювання користування найманою працею із забезпеченням надання можливості економічно розвиватися роботодавцям та одночасним забезпеченням прав, свобод та інтересів найманого працівника. Зрозуміло, що таке завдання є доволі важким з огляду на його внутрішню протиріччя. З одного боку, досягнення економічного розвитку можливе за допомогою використання найманих працівників, при цьому з мінімальними витратами на них, а з іншого – це ж саме економічне процвітання можливе лише за умови максимального задоволення потреб працівників, які саме і можуть забезпечити економічний розвиток та процвітання господарюючому суб'єкту, що, відповідно, збільшує витрати на працівників. Людина – це головний ресурс у господарюванні, будь то приватний сектор чи державний. За-

безпечення її потреб дозволяє отримати від неї більшу користь на робочому місці, оскільки працівник не відволікається на проблеми свого життя (особливо економічні), а може зосередитися на роботі, проявити творчий підхід до виконання поставлених завдань. Однак, зазначене сьогодні розуміє невелика частка роботодавців.

Більшість серед роботодавців переймають західні стилі управління та принципи побудови бізнесу. Разом із впровадженням систем управління, заснованих на західних стандартах, з'являються між працівником та роботодавцем і нові форми стосунків. Зокрема, це стосується і відповідальності: існуючі в трудовому законодавстві заходи відповідальності у вигляді догани та звільнення вже не є актуальними та єдино можливими, натомість з'являються більш «капіталістичні», притаманні ринковим відносинам, заходи. Такими є штрафи за запізнення на роботу, за невчасне виконання поставленого завдання, за порушення внутрішніх корпоративних правил (наприклад, за куріння чи недотримання корпоративного стилю в одязі), тощо; зобов'язання працівника відпрацювати час, протягом якого він був відсутній, навіть, якщо це відбуватиметься у вихідний чи позаробочий час; та інші. Найсуворішим заходом відповідальності, застосовуваним до працівника, залишається звільнення.

Означена ситуація, на наш погляд, є цілком закономірною реакцією роботодавців на ту надмірну кількість заборон та обмежень, що встановлені для них по відношенню до працівників. Ринкові умови зумовлюють необхідність пристосуватися до існуючих обставин. І, якщо суб'єкти господарювання цьому дуже швидко навчаються, трудове законодавство внаслідок своєї застарілості створює умови для того, щоб більшість його положень дедалі ставали формальністю, будучи не в змозі відреагувати на економічні перетворення в країні. Основною метою законодавця має стати вироблення таких підходів, за яких роботодавець та працівник були б дійсно рівноправними партнерами (відмітимо, що це не виключає відповідну підпорядкованість після вступу в трудові відносини), оскільки радянський підхід до регулювання трудових відносин, що гарантував працівникові довічну роботу на одному й тому ж самому місці, усіяло захищав його права, на заміну вимагаючи від нього сумлінної та відданої праці, вже не є актуальним у сучасних умовах. Сьогодні рівноправність партнерів передбачає захист та гарантування прав, забезпечення інтересів обох сторін трудових відносин. При цьому і відповідальність за порушення певних умов співробітництва має бути застосована як до роботодавця, так і до працівника. Звідси, сьогодні має відбуватися перегляд законодавцем тих підходів, що він застосовує при визначенні відповідальності. Встановлення юридичної відповідальності для роботодавця за порушення численних вимог трудового законодавства породжує відповідну реакцію цих роботодавців у вигляді притиснення працівників, нав'язування їм власних правил, від яких працівник в силу своєї економічної залежності не завжди може відмовитися. Цікавим у цьому випадку видається той факт, що уникнути таких утиснень (зокрема, у вигляді штрафів) працівникам не лише не вдається, але й вони і не прагнуть, оскільки сприймають це як логічний наслідок трудових відносин, заснованих на приватній власності та ринковій економіці. Реальних важелів впливу щодо нових заходів відповідальності, застосовуваних до працівників, чинне трудове законодавство не містить. Однак, ці питання не мають залишатися поза сферою правового регулювання. Договірний характер трудових відносин не означає свавільного встановлення таких умов співробітництва працівника та роботодавця, за яких формально трудове законодавство не порушується, а фактично працівники все одно залишаються в невідгідному становищі. Договірні засади трудових відносин мають забезпечувати гнучкість умов означеного співробітництва із одночасним захистом як працівника, так і роботодавця як рівноправних та однаково важливих для держави суб'єктів трудових відносин. Натомість сьогодні складається враження, що працівник є найважливішим суб'єктом трудових відносин, якого слід «рятувати» від роботодавця. У той же час без існування роботодавців працівники як категорія суб'єктів взагалі не були б потрібні суспільству. Тому слід виробити таку концепцію подальшого регулювання трудових відносин за допомогою норм права, в якій забезпечення інтересів роботодавця повинно залежати від забезпечення інтересів працівника і навпаки, тобто слід зрозуміти, що це два взаємно пов'язані елементи єдиного цілого, і, якщо для роботодавців створюються умови, в яких їм невідгідно працювати, страждають від цього в першу чергу працівники.

Отже, в механізмі забезпечення ефективності договірних засад трудових відносин встановлення юридичної відповідальності має відігравати, з огляду на все вище викладене, наступну роль: 1) забезпечувати добровільний вступ обох сторін у трудові відносини; 2) забезпечувати дотримання мінімальних стандартів щодо прав та свобод працівників; 3) забезпечувати захист інтересів роботодавців у разі порушення працівником умов договору; 4) забезпечувати захист прав працівників у разі порушення роботодавцем умов договору; 5) забезпечувати врахування інтересів обох сторін у випадку припинення договору між працівником та роботодавцем. Як бачимо, означена роль відповідальності, яку можна визначити як завдання, які стоять перед законодавцем при встановленні відповідальності в сучасних умовах ринкових перетворень, є прогресивною в порівнянні із існуючою сьогодні: покарати роботодавця. Тобто відповідальність в трудовому праві має відігравати саме забезпечувальну, превентивну, а не каральну роль. Прогресивність цього твердження полягає насамперед в тому, щоб надати можливість суб'єктам трудових правовідносин самостійно визначати межі та форми співпраці між ними, самостійно обирати належні способи забезпечення власних інтересів із мінімальним втручанням держави. І навіть самостійно обирати форми реагування на порушення умов договору. У працівника та роботодавця має бути можливість оперативно та мобільно реагувати на дії один одного, а не чекати на дії уповноважених осіб, суду роками. У разі неможливості суб'єктами трудових відносин відновити справедливість це здійснюється засобами державного примусу. Відтак, юридична відпові-

дальність в договірних трудових відносинах має відігравати особливу забезпечувальну роль, згідно з якою відповідальність повинна встановлюватись із дотриманням основних принципів договірних відносин, а також з урахуванням необхідності гарантувати працівникові дотримання мінімальних стандартів у галузі праці.

¹ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання праці в нових умовах господарювання // Актуальні проблеми трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конференції (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.) / За ред. В. С. Венедиктова. – Х.: Національний університет внутрішніх справ, 2003. – С. 107.

² Сербин Р. А. Правова культура – важливий фактор розбудови правової держави. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.12. – К., 2003. – 185 с. – С. 65.

³ Там само. – С. 90.

⁴ Малько А. В. Популізм и право // Правоведение. – 1994. – № 3. – С. 10.

⁵ Философский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энцикл., 1993. – 840 с. – С. 459.

⁶ Муздыбаев К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. – Л.: Наука, 1983. – 240 с. – С. 5–9.

⁷ Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1987. – 590 с. – С. 346.

⁸ Энциклопедический социологический словарь / Общая ред. акад. РАН Г. В. Осипова. – Российская Акад. наук. Ин-т социально-политических исследований, 1995. – 940 с. – С. 504.

⁹ Премашкова Н. А. Об ответственности как системном качестве личности студента // Студент на пороге XXI века / Н. А. Премашкова: моногр. / [отв. ред. Н. И. Рейнвальд]. – М.: Изд-во УДН, 1990. – 152 с. – С. 43.

¹⁰ Чухвичев Д. В. Убеждение как форма государственного обеспечения нормы права // Правоведение. – 1996. – № 2. – С. 94.

¹¹ Лежнева Т. М. Поняття санкцій трудового права // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2009. – № 3. – С. 142.

Резюме

У статті висвітлено роль та значення відповідальності для забезпечення ефективності правового регулювання договірних трудових відносин у нових умовах ринкової економіки, де працівник та роботодавець однаково потребують захисту з боку держави. Обґрунтовується, що методи правового регулювання, у тому числі й відповідальність як один зі складових елементів правового регулювання, мають якісно змінитися.

Ключові слова: відповідальність, моральна відповідальність, регулювання договірних трудових відносин, риси юридичної відповідальності, забезпечувальна роль відповідальності.

Резюме

В статье рассматривается роль и значение ответственности для обеспечения эффективности правового регулирования договорных трудовых отношений в новых условиях рыночной экономики, где работник и работодатель одинаково нуждаются в защите со стороны государства. Обосновывается, что методы правового регулирования, в том числе и ответственность как одна из составляющих элементов правового регулирования, должны качественно измениться.

Ключевые слова: ответственность, моральная ответственность, регулирование договорных трудовых отношений, черты юридической ответственности, обеспечительная роль ответственности.

Summary

The role and meaning of responsibility for providing effectiveness of contractual labor relations legal regulation in new conditions of market economy, where are in equal need of state defense. The article concerns the backgrounds the methods of legal regulation of the mentioned sphere, including the responsibility as one the major element of the law regulation.

Key words: responsibility, moral responsibility, regulation of contractual labor relations, features of legal responsibility, providing role of responsibility.

Отримано 12.12.2011

І. С. ПОХИЛЕНКО

Ірина Сергіївна Похиленко, кандидат юридичних наук, доцент Київського університету права НАН України

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СУДОВОГО ЗБОРУ В ГОСПОДАРЬСЬКОМУ ПРОЦЕСІ

Останнім часом все більше уваги фахівців привертає такий правовий інститут як судові витрати, складовою якого є судовий збір.