

УДК 349.2

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сорочишин М.В., к. ю. н.,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті досліджуються правові аспекти юридичної відповідальності за порушення законодавства України про соціальний діалог у сфері праці. Запропоновано розглядати відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці з позиції наявності двох груп підстав цієї відповідальності: перешкоджання діяльності суб'єктів соціального діалогу у сфері праці та порушення порядку здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення чинного вітчизняного законодавства, положень проекту Трудового кодексу України, якими регулюється юридична відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці.

Ключові слова: юридична відповідальність, соціальний діалог, професійні спілки, організації роботодавців, колективні переговори.

В статье исследуются правовые аспекты юридической ответственности за нарушение законодательства Украины о социальном диалоге в сфере труда. Предложено рассматривать ответственность за нарушение законодательства о социальном диалоге в сфере труда с позиции наличия двух групп оснований данной ответственности: препятствования деятельности субъектов социального диалога в сфере труда и нарушения порядка осуществления организационно-правовых форм социального диалога в сфере труда. Сформулированы предложения по совершенствованию действующего отечественного законодательства, положений проекта Трудового кодекса Украины, которыми регулируется юридическая ответственность за нарушение законодательства о социальном диалоге в сфере труда.

Ключевые слова: юридическая ответственность, социальный диалог, профессиональные союзы, организации работодателей, коллективные переговоры.

Sorochyshyn M.V. LEGAL RESPONSIBILITY FOR VIOLATING LEGISLATION ON SOCIAL DIALOGUE IN THE WORKPLACE

The article examines the legal aspects of liability for the violation of Ukrainian legislation on social dialogue in the workplace. The author proposes to consider the responsibility for violating legislation on social dialogue in the workplace from the perspective of the existence of two groups of the bases of liability: obstruction of activity of social dialogue subjects and violation of the order of the legal forms of social dialogue in the workplace. The paper makes proposals to improve the existing national legislation, the provisions of the draft Labor Code of Ukraine, which regulate legal responsibility for violation of legislation on social dialogue in the workplace.

Key words: legal responsibility, social dialogue, trade unions, employers' organizations, collective bargaining.

Проблема юридичної відповідальності традиційно належить до найбільш складних питань правничої науки. Представники науки трудового права зазвичай розглядають окремі питання дисциплінарної та матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Водночас дисциплінарна й матеріальна відповідальність не є тими засобами, які повним чином можуть забезпечити належну реалізацію колективних трудових прав і належне функціонування системи соціального діалогу у сфері праці.

У чинному законодавстві, яким регулюються колективні трудові правовідносини, окрім дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання своїх обов'язків, передбачається також відповідальність адміністративна, кримінальна, цивільно-правова. Крім того, за порушення порядку здійснення окремих організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці на роботодавця можуть накладатись фінансові санкції.

Сьогодні проблемними аспектами відповідальності за порушення законодавства про

соціальний діалог залишаються відсутність правового регулювання відповідальності за порушення порядку здійснення окремих організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, а також відсутність відповідальності за порушення прав вільно обраних представників найманих працівників, які відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є суб'єктами соціального діалогу на локальному рівні [1].

Проблеми правового регламентування юридичної відповідальності в трудовому праві висвітлювались у працях багатьох учених, зокрема О.А. Абрамової, О.Т. Барабаша, В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, С.С. Каринського, Є.О. Кльонова, І.Д. Копайгори, В.В. Лазора, Л.І. Лазор, І.В. Новосельської, Ю.М. Полетаєва, О.І. Процевського, В.М. Скобелкіна, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Б.О. Шеломова та інших.

Водночас питання юридичної відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці є недостатньо дослідженими у вітчизняній науці трудового



права, що разом із наявністю зазначених законодавчих прогалин у регулюванні відносин юридичної відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог обумовлює актуальність дослідження в цій сфері.

Метою статті є вивчення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці, визначення її видів, вироблення пропозицій щодо вдосконалення чинного вітчизняного законодавства та положень проекту Трудового кодексу України в цій сфері.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Статтею 19 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено, що особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом. Підстави юридичної відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці, а також види й розмір стягнень за порушення в цій сфері визначаються Законом України «Про колективні договори і угоди» [2], Законом України «Про зайнятість населення» [3], Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4], Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [5], Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [6], Кримінальним кодексом України (далі – КК України) [7], Кодексом України про адміністративні правопорушення [8].

З огляду на приписи зазначених нормативно-правових актів вважаємо, що розгляд питання про юридичну відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці доцільно проводити з позиції існування двох груп підстав притягнення до відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці: порушення прав суб'єктів соціального діалогу у сфері праці та порушення порядку здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Видами відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці є дисциплінарна, адміністративна, кримінальна, цивільно-правова, а також адміністративно-господарські санкції.

Відповідно до ст. 46 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання в профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями чи бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок і їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів [5].

Аналогічне положення міститься в ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», відповідно до положень якої особи, які перешкоджають здійсненню роботодавцями права на об'єднання в організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про організації роботодавців, які своїми діями чи бездіяльністю перешкоджають законній діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, несуть відповідальність згідно із законом [6].

Водночас чинним Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) адміністративну відповідальність за порушення законодавства про профспілки й організації роботодавців, перешкоджання законній діяльності профспілок та організацій роботодавців не визначено. Аналіз приписів ст. ст. 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП, якими встановлюється адміністративна відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, порушення або невиконання колективного договору, угоди, ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, дає підстави зробити висновок, що зазначеними нормами встановлюється відповідальність не за порушення прав професійних спілок чи організацій роботодавців, а за порушення порядку здійснення окремих організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці: колективних переговорів, обміну інформацією.

Така позиція підтверджується також тим, що положення ст. ст. 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП фактично дублюють норми ст. ст. 17–19 Закону України «Про колективні договори і угоди», якими регулюються аспекти відповідальності за порушення порядку ведення колективних переговорів, невиконання положень колективних договорів і колективних угод.

Таким чином, особи, винні в перешкоджанні законній діяльності професійних спілок та організацій роботодавців, відповідно до приписів чинного законодавства можуть нести винятково дисциплінарну відповідальність та кримінальну відповідальність згідно зі ст. 170 КК України.

Проблемним аспектом юридичної відповідальності за перешкоджання діяльності суб'єктів соціального діалогу у сфері праці залишається відсутність законодавчих приписів, якими здійснювалося б правове регулювання відповідальності за перешкоджання діяльності вільно обраних представників найманих працівників.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» вільно обрані представники найманих працівників для ведення колективних переговорів визначаються суб'єктами соціального діалогу у сфері праці на локальному рівні соціального діалогу. Статтею 19 проекту Трудового кодексу України № 1658 також визначено вільно обраних працівниками представників як суб'єктів трудових відносин [9].

Крім того, зміст приписів ст. ст. 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП дозволяє зробити висновок, що вільно обрані працівниками представники можуть нести адміністративну відповідальність за порушення порядку ведення колективних переговорів, невиконання положень колективних договорів і колективних угод.

Відповідно до ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, 1971 р. (далі – Конвенція МОП № 135) представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, у тому числі звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі, на їхній діяльності як представників працівників, на їхньому членстві в профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, тією мірою, якою вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов [10].

Статтею 3 Конвенції МОП № 135 визначено, що термін «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема:

а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок;

б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства, правил або колективних угод, до функцій яких не входить діяльність, яку визнано виключною прерогативою професійних спілок у відповідній країні.

З огляду на ці положення Конвенції МОП № 135 вважаємо, що закріплення у вітчизняному законодавстві положень, якими здійснювалося б регулювання юридичної відповідальності за перешкоджання діяльності вільно обраних представників працівників, стане належною гарантією захисту прав таких осіб.

Відповідальність за порушення законодавства про порядок здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці на цей час визначається Законом України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а також Законом України «Про зайнятість населення».

Якщо відповідальність за порушення прав суб'єктів соціального діалогу у сфері праці несуть винятково посадові особи соціальних партнерів, то відповідальність за порушення порядку здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці можуть нести самі суб'єкти соціального діалогу у сфері праці – роботодавці.

Зокрема, відповідно до ч. 6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» в разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання даних, передбачених абз. 3 п. 4 ч. 3 ст. 50 цього закону, стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення. Крім того, ч. 9

ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» визначає, що штрафи, накладення яких передбачене цією нормою, є фінансовими санкціями та не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України [3].

Згідно з п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці зобов'язані своєчасно й у повному обсязі в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням із центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики в галузі статистики подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення й трудової міграції, інформацію про попит на робочу силу (вакансії) та заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або репрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, за два місяці до вивільнення.

Включення ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» до розділу IX цього акта, що має назву «Соціальний діалог на ринку праці», свідчить про те, що надання роботодавцем зазначеної інформації є участю роботодавця в організаційно-правовій формі соціального діалогу – обміні інформацією.

З огляду на зазначене є доречним висновок про те, що за порушення порядку здійснення обміну інформацією, визначеного ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення», юридичній відповідальності підлягає саме роботодавець, який є стороною соціального діалогу у сфері праці, а не його посадової особи.

На сьогоднішній законодавством визначено лише відповідальність за порушення порядку ведення колективних переговорів, невиконання колективного договору, порушення порядку обміну інформацією, порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Водночас ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» до організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці відносить консультації та узгоджувальні процедури. Чинним законодавством питання відповідальності за порушення порядку здійснення таких організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці не визначається.

Наразі Кодексом законів про працю України визначено лише один випадок обов'язкового проведення консультацій між роботодавцем та працівниками. Так, відповідно до ч. 2 ст. 49-4 Кодексу законів про працю України власник або уповноважений ним орган не пізніше 3 місяців із часу прийняття рішення про ліквідацію, реорганізацію підприємств, зміну форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності чи штату працівників, погіршен-



Таблиця 1

| | |
|--|--|
| <p>Відповідальність за перешкоджання діяльності суб'єктів соціального діалогу у сфері праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> – відповідальність за перешкоджання діяльності професійних спілок; – відповідальність за перешкоджання діяльності організацій роботодавців | <p>Відповідальність за порушення порядку здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці:</p> <ul style="list-style-type: none"> – відповідальність за порушення порядку ведення колективних переговорів, невиконання колективного договору, угоди; – відповідальність за порушення порядку обміну інформацією; – відповідальність за порушення порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) |
|--|--|

ня умов праці, проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення [11].

Проте ст. ст. 12, 87, 140, 141, 143, 153, 187, 202, 212, 235 проекту Трудового кодексу України передбачаються десять випадків обов'язкового проведення роботодавцем консультації з представниками найманих працівників. На нашу думку, для забезпечення виконання обов'язку роботодавця проводити консультації з представницьким органом працівників доцільним є встановлення у вітчизняному законодавстві відповідальності за ухилення роботодавця та представників найманих працівників від участі в консультаціях, непроведення роботодавцем консультацій у випадку, коли їх проведення є обов'язковим.

Отже, розгляд питання про юридичну відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці доцільно проводити з позиції існування двох груп підстав притягнення до відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці: порушення прав суб'єктів соціального діалогу у сфері праці та порушення порядку здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Видами відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці є дисциплінарна, адміністративна, кримінальна, цивільно-правова, а також адміністративно-господарські санкції. Класифікацію підстав відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці наведено в таблиці 1.

З метою забезпечення належного правового регулювання відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці необхідно внести зміни до ст. 41-1 КУпАП, виклавши її в такій редакції:

«Стаття 41-1. Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, ухилення від участі в консультаціях.

Ухилення осіб, які представляють власників, уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного догово-

ру, угоди, у проведенні консультацій, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісії із представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк <...>».

Також необхідно внести зміни до ст. 170 КК України, виклавши її в такій редакції:

«Стаття 170. Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій, вільно обраним представникам найманих працівників.

Умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій або їх органів, вільно обраним представникам найманих працівників <...>».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
2. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
3. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – Ст. 131.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
6. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
8. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. // Офіційний вісник України. – 2012. – № 63. – Ст. 2565.
9. Конвенція Міжнародної організації праці № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, 1971 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : в 2 т. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. 2 : 1965–1999. – С. 1671–1679.
10. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
11. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.