УДК 349.3

Новосельська Ірина Василівна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права
юридичного факультету Інституту управління та технологій
Державного університету інфраструктури та технологій,
м. Київ, Україна

ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ОСОБЛИВОГО ВИДУ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ПЕРЕДБАЧЕНИХ ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

У статті досліджується питання визначення трудоправової відповідальності, як одного із центральних у науці трудового права питань, через призму дослідження поняття правопорушення, яке є суспільно шкідливим явищем, вчинення якого спричиняє юридичну відповідальність.

Ключові слова: відповідальність, юридична відповідальність, правопорушення, трудове правопорушення, трудоправова відповідальність.

Як відомо, будь-яка діяльність людини в суспільстві підпорядкована соціальним нормам і здійснюється, як правило, в умовах суворого дотримання правил поведінки, що містяться в них. Урегульованість суспільних відносин певними приписами − об'єктивна передумова існування відповідальності, яка можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, сформульованих у спеціальних нормах.

Юридична відповідальність – це соціально-правовий інститут, норми якого формують основні засади функціонування демократичної держави. Входження України в міжнародне співтовариство зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудових правовідносин і гармонізації національного законодавства із загальновизнаними світовими стандартами, зокрема, щодо юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про працю. У тісному взаємозв'язку із цим процесом повинні відбуватись і зміни свідомості людей у трудових і пов'язаних з ними відносинах. Як свідчить практика, немає жодної людини, яка б за життя не вчинила хоча б одного порушення норм, що регулюють відносини у сфері праці [1].

Проблематика трудоправової відповідальності − одна із центральних у науці трудового права, тому що право втрачає сенс без належного механізму забезпечення його реалізації, виконання, основною ланкою чого й виступає саме відповідальність. Однак слід констатувати, що існує низка неточностей і недоопрацювань чинного законодавства, яке впорядковує питання дисциплінарної й матеріальної відповідальності за порушення умов трудового договору. Зважаючи на це, ситуація, що склалась у цій царині правовідносин,

© Новосельська І.В., 2018

вимагає активізації діяльності органів державної влади шляхом створення потужного законодавства, яке дасть змогу надалі звести до мінімуму зростання правопорушень у сфері праці.

Проблеми правового регламентування юридичної відповідальності в трудовому праві висвітлювались у працях багатьох вчених, 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, Ю.М. Полєтаєва, О.І. Процевського, В.М. Скобєлкіна, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Б.О. Шеломова та ін. Проте, незважаючи на значну кількість доволі змістовних наукових праць, написаних у минулі роки, можемо стверджувати, що сьогодні у вітчизняній науці трудового права бракує комплексного дослідження питань правового регулювання юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором, в тому числі визначення поняття трудоправової відповідальності.

Відповідальність – складне й багатогранне поняття. Воно має кілька значень. Так, у Філософському словнику під редакцією М.М. Розенталя зазначено: «Відповідальність – це категорія етики і права, що відображає особливе соціальне й морально-правове ставлення особистості до суспільства (людства загалом), яке характеризується моральним обов'язком дотримуватися правових норм» [2, с. 299, 300].

На думку Н.В. Вітрука: «Відповідальність можлива лише за умови попереднього пред'явлення до поведінки людей певних вимог, сформульованих усно або письмово у відповідних нормах» [3, с. 74]. Суб'єктивною передумовою існування соціальної відповідальності є свобода волі людини, яка належить їй від народження і закріплена законодавчо. Свобода людської волі – це здатність і можливість людини в певний момент часу свідомо і самостійно вибирати той чи інший варіант поведінки. На наш погляд, свобода волі не є абсолютною і безмежною, вона має межі. Право і мораль завжди були мірилами цієї свободи, визначаючи межі вільної поведінки особистості, причому «право з огляду на свою природу окреслює свободу зовнішніх дій людини, залишаючись нейтральним стосовно внутрішніх мотивів її поведінки. Інша справа мораль, яка не тільки визначає межі зовнішньої свободи, а й вимагає внутрішнього самовизначення особи» [4]. Людина завжди здійснює вибір лінії своєї поведінки або в межах, установлених соціальними нормами, або поза ними. Тобто відповідальність є соціальним явищем, пов'язаним із поведінкою людини, яке набуває вигляду моральної або юридичної відповідальності.

У загальній теорії права традиційно виділяють п'ять видів юридичної відповідальності: кримінальну, цивільну, адміністративну, дисциплінарну, а також матеріальну. Розмежування дисциплінарної, адміністративної і кримінальної відповідальності за порушення трудового законодавства здійснюють за такими підставами: 1) характер правопорушення, його суспільна небезпека; 2) суб'єкт відповідальності; 3) порядок застосування відповідальності; 4) правові наслідки правопорушення (санкції).

Трудове правопорушення складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення. Спільним для них є невиконання саме трудових обов'язків працівником. Однак особливості зумовлюють два види відповідальності в межах трудового права – дисциплінарну і матеріальну. Тут можна додати лише, що дисциплінарна і матеріальна відповідальність існують і поза трудовим правом – в адміністративному, виправно-трудовому праві та ін. Загалом, на нашу думку, матеріальна відповідальність – це майнова відповідальність за ті дисциплінарні правопорушення, наслідками яких стала майнова шкода.

Крім того, невизначеність у видах правопорушень, а також у тому, чи можлива сукупність різних видів правопорушень, на практиці спричиняє порушення конституційних принципів юридичної відповідальності, непослідовне і суперечливе практичне застосування правових норм, неможливість або надзвичайну складність розмежування злочинів, адміністративних, дисциплінарних та інших правопорушень.

Вважаємо за необхідне уточнити, що трудова дисципліна стає об'єктом правопорушень, за які може наступати юридична відповідальність не лише різних видів, а й галузей права – адміністративна, кримінальна, дисциплінарна, матеріальна. Деякі порушення у трудових правовідносинах тягнуть, приміром, застосування адміністративної відповідальності, причому це стосується не тільки найманих працівників, а й роботодавця, наприклад, порушення вимог законодавства про працю та охорону здоров'я на виробництві (ст. 41 КУпАП), ухилення від участі в переговорах щодо укладення колективного договору, угоди (ст. 41-1 КУпАП), порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41-2 КУпАП), ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41-3 КУпАП), порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм (ст. 42 КУпАП) та ін [5].

Кримінальний кодекс України також передбачає кримінальну відповідальність за низку порушень трудових обов'язків посадовими особами. Зокрема, незаконне звільнення працівника з роботи або невиконання рішення суду про поновлення на роботі з особистих мотивів, інше грубе порушення законодавства про працю; порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці та ін.

Отже, правопорушення – це суспільно шкідливий, протиправний вчинок, вчинення якого спричиняє юридичну відповідальність. Суб'єктом правопорушення є деліктоздатна особа, тобто така, що спроможна нести юридичну відповідальність; необхідною ознакою суб'єктивної сторони є вина у формі умислу чи необережності; за умови умислу суб'єкт усвідомлює протиправність свого вчинку, передбачає і бажає настання його негативних наслідків (прямий умисел) чи свідомо допускає їх (непрямий умисел); за необережності особа передбачала можливість негативних наслідків учинку, але легковажно розраховувала їх відвернути (самовпевненість) чи не передбачала можливості настання цих наслідків, хоча могла і повинна була це зробити (недбалість). Об'єктивна сторона правопорушення відповідає на запитання, як саме скоєно правопорушення, якою була діяльність

(бездіяльність) суб'єкта правопорушення, чим саме поведінка правопорушника відрізняється за результатом – суспільно-шкідливий результат правопорушення; об'єкт правопорушення той самий, що і в складі правомірної поведінки, – суспільні відносини, соціальні цінності.

Характер же трудоправової відповідальності значною мірою визначається тим, що трудове право поєднує приватні й публічні засади. В галузях публічного права юридична відповідальність завжди пов'язана із заходами державного примусу, оскільки однією стороною в публічно-правових відносинах є держава в особі уповноваженого органу. У трудовому праві застосування до працівника заходів дисциплінарної і матеріальної відповідальності не пов'язане з державним примусом. У літературі зазвичай використовують узагальнені поняття «відповідальність у трудовому праві», «відповідальність за порушення трудового законодавства», а найчастіше окремо розглядають дисциплінарну й матеріальну відповідальність. Такий підхід не дає змогу виявити галузеву специфіку юридичної відповідальності. Так, відповідальність за порушення трудового законодавства може бути як загальноохоронюваною (адміністративною чи кримінальною), так і специфічно галузевою. Перша з них не належить до предмета трудового права і вимагає звернення до відповідних статей КУпАП і КК України. У зв'язку з цим доцільно узагальнити галузеві категорії трудоправової відповідальності.

У сучасній навчальній і науковій літературі автори обмежуються розглядом матеріальної і дисциплінарної відповідальності. Дисциплінарна відповідальність означає позбавлення або зменшення особистих прав. Матеріальна відповідальність передбачає позбавлення і зменшення прав працівника або роботодавця у майновій сфері, передусім, через відшкодування завданої шкоди за рахунок власного майна.

Трудоправову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників і роботодавців, їх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством.

Для всіх видів трудоправової відповідальності характерні такі загальні ознаки:

1) це види відповідальності одного суб'єкта трудових правовідносин перед іншим, так звані «внутрішні» види відповідальності. Одне й те ж правопорушення може потягти за собою застосування двох видів відповідальності. Наприклад, заподіяння працівником у стані сп'яніння шкоди майну роботодавця може спричинити оголошення працівнику догани або звільнення (дисциплінарна відповідальність) і відшкодування матеріальної шкоди (матеріальна відповідальність);

2) зв'язок видів трудоправової відповідальності з державою має опосередкований, латентний характер і зумовлений наявністю відповідних правових норм і правом працівника оспорювати дії іншої сторони в суді. Крім того, в деяких випадках притягнення до матеріальної відповідальності працівника і роботодавця здійснюється в судовому порядку;

3) конкретні склади правопорушень, за які передбачена трудоправова відповідальність, у КЗпП України в повному обсязі не прописані. З цього випливає, що санкції як елемент трудоправової норми не виділяються, але законодавець

визначає види і заходи трудоправової відповідальності. У нормативно-правових і договірних актах про працю відображено обов'язки суб'єктів трудових правовідносин і їх невиконання чи неналежне виконання трактується як правопорушення;

4) суб'єктами, які притягаються до трудоправової відповідальності, можуть бути сторони трудових правовідносин і їх представники. Традиційно дисциплінарну відповідальність вважали односторонньою, тобто до неї притягались лише працівники. Проте працівники в особі представницького органу наділені правом вимагати притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника організації, його заступників, які є представниками роботодавця. Отже, притягнення представника роботодавця до дисциплінарної відповідальності за порушення нормативних актів про працю, умов колективних договорів і угод означає, що й дисциплінарна відповідальність має опосередковано-взаємний характер. Причому сама організація до дисциплінарної відповідальності не може бути притягнута, таку відповідальність можуть нести лише її одноособові представники.

Отже, всі види трудоправової відповідальності об'єднує те, що вони ґрунтуються на трудовому договорі. Це дає підстави для аналізу договірної теорію трудоправової відповідальності. Згідно з нею відповідальність сторін прописана в межах трудових правовідносин, виходячи з їх прав і обов'язків за трудовим законодавством, які конкретизовані в договорах про працю. Ця теорія набуває особливої актуальності в наш час у зв'язку з посиленням договірних засад у трудовому праві. На її захист можна навести, крім вищеназваних, такі аргументи. Трудоправова відповідальність реалізується в межах трудових правовідносин, які неможливі поза договорами про працю – їх підставою. Колективна договірна матеріальна відповідальність також заснована на договорі. Дисциплінарні правомочності є правом, а не є обов'язком уповноваженої сторони. Це відображає договірні (диспозитивні) засади трудоправової відповідальності.

Все ж ця теорія не дає підстав для виділення договірної і позадоговірної відповідальності за аналогією з цивільним правом. Специфіка трудоправової відповідальності працівника полягає в тому, що її підстави і види, а також порядок застосування передбачені законодавством і в договірному порядку можуть бути змінені тільки у бік покращення становища працівника. Щодо трудоправової відповідальності роботодавця, то в договірному порядку можуть бути встановлені додаткові заходи такої відповідальності, не передбачені законодавством. Іншими словами, діє принцип, згідно з яким договірна відповідальність працівника перед роботодавцем не може бути вищою, а роботодавця перед працівником – нижчою, ніж це передбачено трудовим законодавством. Ступінь централізованого регулювання в трудовому праві істотно вищий, ніж у цивільному. Звідси певна двоякість: договірний характер трудових правовідносин у поєднанні із законодавчим встановленням основних прав і обов'язків його сторін.

Поняття дисциплінарної відповідальності зазвичай розглядалось як складова частина більш загальної проблеми дисципліни праці – визначений законом або на підставі закону трудовий розпорядок, що встановлює трудові обов'язки працівників, відповідальність за невиконання цих обов'язків і заходи заохочення за

зразкове їх виконання. Необхідним є посилення і розширення особистісної компоненти в інституті дисципліни праці. Це означає поєднання заходів заохочення із заходами дисциплінарного стягнення.

Особливості матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин такі.

1. Встановлення різних видів матеріальної відповідальності. Працівники можуть притягуватись як до обмеженої, так і повної матеріальної відповідальності. Перелік випадків матеріальної відповідальності роботодавця є відкритим і може доповнюватись, розширюватись у договірному порядку.

2. Встановлення різних меж і розмірів шкоди, яка відшкодовується. Характер обмеженої матеріальної відповідальності працівників безпосередньо випливає з її гарантійних функцій, водночас повна матеріальна відповідальність роботодавця випливає з компенсаційних функцій цієї відповідальності.

3. Встановлення різного порядку відшкодування шкоди. Відносно працівників допускається стягнення матеріальної шкоди у межах середньомісячного заробітку за розпорядженням роботодавця без згоди працівника. Матеріальну відповідальність застосовує роботодавець, оскільки він наділений владними повноваженнями, дисциплінарною владою. А працівник такої можливості щодо роботодавця позбавлений. Він не може застосовувати самостійно санкції до іншої сторони трудового договору, тому в разі недосягнення згоди з роботодавцем звертаються до органів з розгляду трудових спорів, які застосовують правопоновлюючі санкції.

4. Встановлення права на відшкодування моральної шкоди тільки одній стороні трудового договору – працівникові. Відповідно до матеріальної відповідальності за заподіяння моральної шкоди притягається лише роботодавець. Відшкодування моральної шкоди, завданої працівником роботодавцеві, чинне законодавство не передбачає.

5. Різні підходи до вини. Щодо матеріальної відповідальності працівника враховується форма його вини (умисел і необережність). Вина у формі умислу характеризує суб'єктивну сторону майнового проступку як підстави повної матеріальної відповідальності. Щодо матеріальної відповідальності роботодавця форма вини другорядна.

6. Різний порядок зменшення розміру шкоди, яка відшкодовується. Орган розгляду трудових спорів має право з урахуванням ступеня і форми вини, матеріального стану працівника та інших обставин зменшити розмір шкоди, що підлягає стягненню з працівника. У випадку притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця законодавство не передбачає права названих органів зменшувати розмір відшкодування, наприклад, з урахуванням фінансово-економічного стану роботодавця.

В результаті дослідження теоретико-правових засад юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором, можна зробити такі висновки:

1. Відповідальність є соціальним явищем, пов'язаним із поведінкою людини, яке набуває вигляду моральної або юридичної відповідальності. Оскільки людина завжди формує особисте суб'єктивне ставлення до своїх дій, оцінює їх на предмет

відповідності чи невідповідності нормам моралі, усвідомлює факт виконання або невиконання морального обов'язку перед суспільством, певною групою людей, але не завжди поведінка людини потрапляє у сферу дії правових норм, можемо зробити висновок, що здійснення нею певного вчинку (позитивного чи негативного) завжди пов'язане з перебуванням у стані моральної відповідальності, однак не завжди тягне за собою юридичну відповідальність.

2. Юридична відповідальність – це правова ситуація, у якій перебуває правопорушник, суб'єкт, якому правопорушенням заподіяно шкоду, а також органи, наділені повноваженнями щодо примусового виконання заходів відповідальності. Основним елементом, суттю юридичної відповідальності є обов'язок правопорушника зазнавати певних позбавлень за порушення норми права, яке призвело до негативних наслідків. Розгляд будь-якого виду юридичної відповідальності як правового статусу не означає відірваності цієї правової категорії від конкретних правових норм і правовідносин, які виникають на їх підставі. Юридична відповідальність – не абстракція, вона залишається конкретною, об'єктивною категорією, яка виявляється в реальному житті через існування певних елементів її змісту (підстав, умов, суб'єктів і їх правового статусу, заходів відповідальності і правовідносин та ін.).

3. Міжнародні і європейські стандарти відповідальності – це норми міжнародних і європейських декларацій, конвенцій, договорів, хартій та інших документів, які встановлюють правила поведінки у трудових правовідносинах і відповідальність за їх порушення.

4. Характер трудоправової відповідальності значною мірою визначається тим, що трудове право поєднує приватні й публічні засади.

В галузях публічного права юридична відповідальність завжди пов'язана із заходами державного примусу, оскільки однією стороною в публічно-правових відносинах є держава в особі уповноваженого органу. Ці відносини мають характер влади-підпорядкування.

В галузях приватного права юридична відповідальність має «внутрішній» характер, тобто, як правило, відповідальність одного рівноправного суб'єкта перед іншим.

Якщо в публічному праві заходи юридичної відповідальності чітко встановлені нормативно-правовими актами, то в приватних галузях самі сторони мають право визначати заходи юридичної відповідальності. У трудовому праві юридична відповідальність має «змішаний» характер. З одного боку, заходи трудоправової відповідальності встановлені в нормативно-правових актах і в договірному порядку. При цьому, вони не можуть бути посилені стосовно працівника. З іншого боку, характер заходів трудоправової відповідальності передбачає широку варіативність їх застосування, зокрема в договірному порядку. Дисциплінарна відповідальність ближча за своєю природою до адміністративної, а матеріальна – до майнової цивільно-правової відповідальності.

5. Трудоправову відповідальність можна визначити як обов'язок працівників і роботодавців, їх представників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистісного, організаційного і майнового характеру в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством.

Для всіх видів трудоправової відповідальності характерні такі загальні ознаки:

а) це види відповідальності одного суб'єкта трудових правовідносин перед іншим, так звані «внутрішні» види відповідальності;

б) зв'язок видів трудоправової відповідальності з державою має опосередкований, латентний характер і зумовлений наявністю відповідних правових норм і правом працівника оспорювати дії іншої сторони в суді;

в) конкретні склади правопорушень, за які передбачена трудоправова відповідальність, у КЗпП України та трудовому законодавстві в повному обсязі не передбачені;

г) суб'єктами, які притягаються до трудоправової відповідальності, можуть бути сторони трудових правовідносин і їх представники.

Література:

1. Новосельська І.В. Вдосконалення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення забов'язань, передбачених трудовим договором / Автореф. На здобуд. наук. ступ. к.ю.н. // І.В.Новосельська / Луганськ 2010 – С. 1.

2. Философский словарь / под ред. М.М. Розенталя. – 3-е изд. – М.: Полит. лит., 1972. – 495 с.

3. Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н.В. Витрук / отв. ред. В.А. Патюлин. – М.: Наука, 1979. – 229 с.

4. Барабаш О. Застосування законодавства про матеріальну відповідальність робітників і службовців / О. Барабаш, А. Куніцин // Радянське право. – 1978. – №4. – С. 36 – 39.

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення / ВВР УРСР від 18.12.1984, 1984р., № 51, стаття 1122.