

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЗАПАРА С. І.,
доктор юридичних наук,
декан юридичного факультету
(Сумський національний
аграрний університет)

УДК 340.12:34.037 (477)

**ПРАВОВА ПРИРОДА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

У статті досліджується правова природа юридичної відповідальності в трудових правовідносинах. Основний кодифікований акт, що регламентує трудові відносини в Україні, прийнятий ще у 70-х рр. ХХ ст. й не відповідає повною мірою сучасним реаліям. Частина трудових правовідносин знаходиться «в тіні» та офіційно не врегульована в правовому полі. Поступово приходить усвідомлення того, що традиційні види юридичної відповідальності в трудових відносинах не достатньо (або зовсім не) ефективні. Роздуми на тему юридичної відповідальності в трудових правовідносинах стали приводом для публікації.

Ключові слова: юридична відповідальність, трудові правовідносини, перспективна, ретроспективна юридична відповідальність, види юридичної відповідальності, “opt-out clauses”.

В статье исследуется правовая природа юридической ответственности в трудовых правоотношениях. Основной кодифицированный акт, что регламентирует трудовые отношения в Украине, принят еще в 70-е гг. ХХ в. и не соответствует в полной мере современным реалиям. Часть трудовых правоотношений находится «в тени» и не регулируется должным образом. Постепенно приходит осознание того, что традиционные виды юридической ответственности в трудовых отношениях не достаточно (или совсем не) эффективны. Размышления автора на тему юридической ответственности в трудовых отношениях стали поводом для публикации.

Ключевые слова: юридическая ответственность, трудовые отношения, перспективная и ретроспективная ответственность, виды юридической ответственности, “opt-out clauses”.

Presented article examines the legal nature of the legal obligation and does not fully conform to today's realities. Some labor relations is “in the shadows” and can not be adjusted properly. Gradually, people realize that the traditional legal responsibility in labor relations is not enough (or not) effective. Reflections of the author on the subject of legal responsibility in labor relations have become the reason for this publication.

Key words: legal liability, labor relations, prospective and retrospective responsibility, types of legal liability, “opt-out clauses”.

Вступ. Відповідальність – категорія відносна. У разі сумлінного виконання обов’язків усіма членами суспільства звернення до цієї категорії було б явищем виключним. Але, на жаль, ступінь відповідальності кожного є категорією індивідуальною, як і межа правомірної та неправомірної поведінки, а тому ця категорія є своєрідним супутником людства. Вид і міра відповідальності за конкретний вчинок, що суперечить установленим правилам, є актуальною темою для багатьох поколінь юристів і не втрачає актуальності й нині.



Основний кодифікований акт, що регламентує трудові відносини в Україні, прийнятий ще в 70-х рр. ХХ ст. й не відповідає повною мірою сучасним реаліям. Частина трудових правовідносин знаходиться «в тіні» та офіційно не врегульована в правовому полі. Поступово приходить усвідомлення того, що традиційні види юридичної відповідальності в трудових відносинах не достатньо (або зовсім не) ефективні. Роздуми на тему юридичної відповідальності в трудових правовідносинах стали приводом для публікації.

Різним аспектам, так чи інакше пов'язаним із юридичною відповідальністю в трудових правовідносинах, присвячували свої праці такі сучасні українські та зарубіжні вчені, як С.С. Алексєєв, С.Н. Братусь, В.С. Венедиктов, І.А. Галаган, С.Т. Гончарук, В.О. Кислукін, В.А. Ковальов, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, І.О. Кузьмін, О.В. Кузніченко, Т.О. Коломоєць, Д.А. Липинський, Д.М. Лук'янець, С.С. Маслов, О.А. Сунцова й багато інших. Тим не менше аналіз, зроблений у публікації, свідчить, що юридична відповідальність у трудових відносинах не втрачає актуальності.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз природи юридичної відповідальності в трудових правовідносинах.

Результати дослідження. Юридична енциклопедія під редакцією Ю.С. Шемшученка визначає юридичну відповідальність як вид соціальної відповідальності, сутність якої полягає в застосуванні до правопорушників (фізичних або юридичних осіб) передбачених законодавством санкцій, що забезпечуються в примусовому порядку державою [1, с. 437]. Проте такого погляду на юридичну відповідальність дотримуються далеко не всі дослідники.

У юридичній літературі існують два основні напрями, за якими визначається функціональний зміст юридичної відповідальності. Представники першого напрямку – С.С. Алексєєв, С.Н. Братусь, О.С. Іоффе, Т.Д. Зражевська, О.Е. Лейст, Р.З. Лівшиц, М.С. Малєїн, В.С. Нерсесянц, І.С. Самощенко, В.А. Тархов, М.Х. Фаркушин, Л.С. Явич [2, с. 437] та інші – пов'язують відповідальність із застосуванням примусових заходів за правопорушення. При цьому підкреслюється негативна (ретроспективна, охоронна) складова юридичної відповідальності. Негативна (ретроспективна) відповідальність розглядається як відповідальність у формі покарання, яке настає за протиправне діяння, здійснене після набрання чинності норми, що класифікує це діяння як протиправне й установлює вид і міру юридичної відповідальності за нього.

До ознак негативної юридичної відповідальності більшість учених зараховують такі:

- 1) визначаються державою в правових нормах;
- 2) спираються на державний примус;
- 3) застосовуються спеціально уповноваженими державними органами;
- 4) пов'язані з покладанням нового додаткового обов'язку;
- 5) виражаються в негативних наслідках особистого, майнового та організаційного характеру;
- 6) є формою реалізації санкції правової норми в конкретному випадку й застосовуються до конкретної особи;
- 7) здійснюються в процесуальній формі;
- 8) настають тільки за скоєне правопорушення [3, с. 29].

Отримання порушником несприятливих наслідків своїх вчинків реалізується в основних функціях негативної юридичної відповідальності: каральній, запобіжній, превентивній (попереджувальній), виховній, компенсаційній (правовідновлювальній).

Представники другого напрямку – В.С. Венедиктов, Д.А. Липинський, П.Е. Недбайло, Л.О. Сироватська, О.Ф. Скакун, В.Г. Смирнов, М.С. Строгович [4, с. 65] та інші – розглядають відповідальність як категорію, яка включає не лише відповідальність за правопорушення, а й позитивний (перспективний) аспект юридичної відповідальності, пов'язаний із відповідальністю за дотримання вимог закону й досягнення суспільно корисних результатів. В.К. Гришук здійснив огляд позицій учених у частині визначення сутності позитивної (перспективної) юридичної відповідальності, що дало змогу визначити її як «добровільне і свідоме підпорядкування вчинків людини як суб'єкта суспільних відносин приписам юридичних норм, змістом яких є державне веління (воля) щодо відповідної її поведінки в конкретних умовах суспільної реальності: дозвіл, обов'язок, заохочення, заборона» [5, с. 209].

Більшість наукових поглядів сформувалися під впливом зазначеної двохаспектності юридичної відповідальності. Наприклад, І.О. Кузьмін вважає, що юридична відповідаль-



ність має дві форми (моделі) реалізації: добровільну (безпосередню) та правозастосовну (державно-примусову), а здійснення протиправного діяння породжує обов'язок отримати покарання (юридичну відповідальність у суб'єктивному розумінні), яка може бути реалізована або за умови її добровільного визнання й здійснення правопорушником (добровільна форма реалізації), або за наявності акта застосування права, що накладає відповідальність [6, с. 7].

Двохаспектність юридичної відповідальності поділяють окремі вчені у сфері трудових правовідносин. Зокрема, О.С. Заржицький, досліджуючи юридичну відповідальність у трудових правовідносинах, зазначає, що в позитивному значенні «юридична відповідальність є абсолютним відношенням, яке являє собою добросовісне виконання своїх обов'язків перед громадянським суспільством, правовою державою, колективом людей і окремою особою, іншими словами це відповідальне ставлення до виконання обов'язків», а ретроспективна відповідальність, на думку автора, «настає саме в силу того, що суб'єкти трудових правовідносин своїми діями порушують відносини юридичної відповідальності, чинять безвідповідально» [7, с. 13].

Але частина вчених називає позитивну юридичну відповідальність «абстрактною категорією» [3, с. 32], «категорією, яка не може бути застосована на практиці» [8, с. 666], і вважає, що, на відміну від заїдеологізованого радянського минулого, на сьогодні в Україні не існує достатніх підстав для «розвитку вчення про позитивну юридичну відповідальність» [9, с. 6].

Стивен Р. Пері переконаний, що «існують дві більш-менш однаково поважні відповіді на питання, що має правити за загальний критерій відповідальності при цивільних правопорушеннях: *провина і об'єктивна відповідальність*» (курсив наш – С. З.) [10, с. 853].

Але що спонукає людину до правомірної поведінки? В українському середовищі нерідко можна почути думку, що не можливо не порушувати правові норми. Цей прикрий стан «неможливості не порушувати» має зовсім іншу природу, пов'язану передусім із недосконалістю самих правових норм, покликаних регулювати правовідносини. Саме через цю обставину українська правова система потребує не стільки реформ, скільки трансформації, самоформування на принципово нових засадах. І цей підхід має стосунок не лише до соціально-трудова правовідносин, а й до інших сфер організації суспільного ладу. На сьогодні ми можемо спостерігати наміри про зміни, але варто вибудувати «дорожню карту» поступового перетворення України на ту державу, якою вона прагне стати – демократичною, соціальною та правовою.

Людина вчиняє так чи інакше, якщо мотивована (або, навпаки, позбавлена мотивації) до певного результату. Причина людської поведінки в трудових правовідносинах має бути достатньо аргументованою й урегульованою авторитетними правилами. Отже, межа правомірної та неправомірної поведінки полягає в ґрунтовному підході до вироблення цих правил. Оскільки кожне конкретне підприємство, установа, організація має таку специфіку, яку в масштабах держави важко контролювати, створення правил, пов'язаних із правомірною та неправомірною поведінкою, повинно мати передусім локальний характер. Натомість держава не повинна втрачати контроль над цим процесом, устанавлюючи певні обмеження і створюючи передумови для правомірної поведінки.

Ураховуючи вищенаведене, на нашу думку, юридична відповідальність у трудових правовідносинах має:

- 1) бути чітко вираженою в конкретних правових нормах. Юридична відповідальність може бути закріпленою в законодавчих актах і в окремих випадках передбачатися в договірному порядку;
- 2) у разі необхідності забезпечуватися державним примусом відповідних державних органів в особі посадових осіб, які повинні мати можливість у законний спосіб впливати на осіб, котрі вчинили неправомірно, усупереч договірним нормам або змісту законодавства;
- 3) бути формою реалізації санкції правової норми в конкретному випадку й застосовуватися до конкретної особи;
- 4) наставати лише за скоєне правопорушення, пов'язане із порушенням права конкретної особи, конкретної норми права;
- 5) виражатися в негативних наслідках особистого, майнового та організаційного характеру для правопорушника;



6) здійснюватися в порядку, передбаченому спеціальними нормативними актами, у спеціальній процесуальній формі;

7) у разі необхідності може бути пов'язана з покладанням нового додаткового обов'язку;

8) сприяти досягненню суспільно-корисних результатів і дотриманню закону.

Більшість наведених позицій юридичну відповідальність в трудових правовідносинах зараховує до ретроспективної юридичної відповідальності, але при цьому вказана юридична відповідальність є до певної міри гарантією правомірної поведінки. Якщо розглядати юридичну відповідальність у такому вимірі, її двохаспектність набуває не лише орієнтовних, а бажаних характеристик.

Один принципний момент заслуговує, на нашу думку, особливої уваги – формування правил поведінки в трудових відносинах переважно диспозитивним способом. Імперативні норми в трудових відносинах є орієнтиром, горизонтом дозволеного та обмеженням свавілля однієї зі сторін правовідносин. Договірні засади в трудових правовідносинах є формувальними ознаками для останніх. Трудовий, колективний договори, договір про повну матеріальну відповідальність створюють права, обов'язки для сторін, деталізуючи їхню взаємну відповідальність у разі невиконання передбачених правил. Отже, й ухил місії створення норм, пов'язаних із юридичною відповідальністю в трудових правовідносинах, тяжіє до договірної, мінімізуючи вплив держави в цьому процесі лише встановленням загальних правил.

Є кілька негативних тенденцій правового регулювання соціально-трудова відносин, які варто згадати з огляду на тему дослідження. Перша пов'язана зі зменшенням звернень громадян до суду щодо захисту права на працю. При цьому більшість фахівців у сфері соціально-трудова відносин розуміє, що зменшення звернень аж ніяк не свідчить про відсутність (зменшення) проблем у цій сфері. Недовіра до інституцій, покликаних захищати права (суд, комісії із трудових спорів, примирні комісії, трудовий арбітраж тощо), теж не є переважною причиною зменшення кількості звернень. Недосконалість самих норм, що регламентують соціально-трудова відносини, часом їхній архаїчний зміст або надмірна розпорошеність, неконкретність призводять до правової розгубленості, безвір'я та принципової позиції пасивного очікування, спостереження тощо.

Друга тенденція пов'язана зі специфікою правового стану самих сторін соціально-трудова правовідносин. Неготовність до організації самозахисту працівників і зловживання права надмірного адміністрування з боку роботодавців не дає сторонам змоги стати повноцінними партнерами в соціальному діалозі.

І, нарешті, *третьою* тенденцією пов'язана із браком правового інструментарію, який у разі сформованості суб'єктів – сторін соціального діалогу – надав би їм можливість самостійно, шляхом обговорення та консенсусу встановити правила регулювання соціально-трудова відносин і передбачити міру відповідальності в разі порушення останніх.

Навіть поверховий аналіз юридичної відповідальності в трудових правовідносинах відкриває розуміння того, що влада й воля держави не в змозі охопити всі трудові правовідносини в їхньому різноманітті. Отже, виникає необхідність в осмисленні нових засад правового регулювання інституту юридичної відповідальності в трудових правовідносинах. Одним із таких нових інструментів є категорія “opt-out clauses”, що зустрічається й у європейському правозастосуванні.

Поняття “opt-out clauses” розуміється як пункт договору, що передбачає можливість для підписанта самостійно обирати одне або кілька особливих умов договору чи його переривати [11]. На шпальтах періодичних видань ми вже розглядали цю категорію детальніше [12], але в контексті представленого дослідження зауважимо, що “opt-out clauses” дозволяє встановити вид і межі юридичної відповідальності в договірному порядку за конкретне правопорушення. Наприклад, передбачити юридичну відповідальність для роботодавця за невиконання умов договору, ухилення від переговорів під час укладання (унесення змін до) колективного договору тощо.

У цьому контексті постає інша проблема. У трудових правовідносинах домінують два види юридичної відповідальності: дисциплінарна й матеріальна. В окремих випадках застосовується цивільно-правова, адміністративна та кримінальна відповідальність. Який із цих видів юридичної відповідальності може встановлюватись у договірний спосіб?



У цьому контексті цікавим є шведський досвід, відповідно до якого у трудових правовідносинах вимоги відшкодування збитків у відносинах із роботодавцем і працівником та іншими сторонами (наприклад, профспілками) виникають у таких випадках: а) порушення особистого контракту чи колективної угоди; б) порушення законодавчо визначених зобов'язань. При цьому у Швеції передбачається *два види відшкодування: відшкодування фінансових збитків* – компенсація економічних втрат або заподіяної шкоди, і *загальна компенсація* – міра покарання за невиконання законодавчих положень або пунктів колективної угоди. Незвичним для українського досвіду є те, що, якщо у Швеції роботодавець не виплачує належним чином заробітну плату, збитки відшкодовуються не лише працівникам (як матеріальні збитки, так і загальна компенсація), а й профспілці (загальна компенсація) [13, с. 2–3]. Важливим у шведському досвіді є не лише прагнення конкретизувати юридичну відповідальність за невиконання сторонами взятих на себе зобов'язань, а й формування позитивної юридичної відповідальності у сторін соціально-трудова правовідносин. У випадку невиконання взятих на себе зобов'язань стороні трудових правовідносин потрібно компенсувати не лише шкоду, завдану іншій стороні трудових правовідносин, а й державі та профспілці, які є своєрідними гарантами дотримання норм, визначених угодою.

Досвід Швеції є показовим у частині утвердження міжгалузевого характеру юридичної відповідальності в трудових правовідносинах. Уважаємо, що цей досвід може бути успішним і в українському правовому полі. Остання теза потребує окремого дослідження (що автор і планує зробити), але й у межах представленої публікації можна зробити кілька важливих **висновків**:

1. Юридична відповідальність у трудових правовідносинах повинна *бути чітко вираженою в конкретних правових нормах*. На нашу думку, юридична відповідальність може бути закріпленою як у спеціальному законі, так і в окремих випадках передбачатися в договірному порядку; у разі необхідності *забезпечуватися державним примусом* відповідних державних органів в особі посадових осіб, які повинні мати можливість у законний спосіб впливати на осіб, котрі вчинили неправомірну, у супереч довірним нормам або змісту законодавства; *бути формою реалізації санкції правової норми* в конкретному випадку та застосовуватися до конкретної особи, наставати *лише за скоєне правопорушення*, пов'язане із порушенням права конкретної особи, конкретної норми права; *виражатися в негативних наслідках* особистого, майнового й організаційного характеру для правопорушника; *здійснююватися в порядку, передбаченому спеціальними нормативними актами, у спеціальній процесуальній формі*; у разі необхідності *може бути пов'язана із покладанням нового додаткового обов'язку*; сприяти *дотриманню закону* та досягненню суспільно корисних результатів.

2. Важливим моментом реалізації трудових правовідносин є фактична наявність щодо правопорушника обмежень майнового характеру, передбачених санкцією, унаслідок порушення відповідних норм трудового права, з метою відновлення порушеного права. Наприклад, за невиконання матеріальних і процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин під час вирішення трудового спору, може бути застосована адміністративна, матеріальна й договірна відповідальність. При цьому адміністративна й матеріальна відповідальність визначається в законодавстві України, а договірна (цивільно-правова) – устанавлюється в колективних і трудових договорах. У трудових і колективних договорах та угодах сторони можуть передбачити конкретні види, способи, розміри, порядок відшкодування заподіяної шкоди й види забезпечення виконання трудових і колективних договорів та угод. Матеріальна відповідальність настає у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними, та відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику або групі працівників, розмір якої може додатково визначатися в колективному договорі.

3. Юридична відповідальність за невиконання матеріальних і процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудова правовідносин, має як позитивну, так і негативну складову. Поряд із необхідністю відшкодувати збитки існує й позитивний, запобіжний аспект юридичної відповідальності, пов'язаної з обов'язком діяти правомірно, дотримуватися встановлених правових норм. Сторони трудових правовідносин, виконуючи відповідну трудову функцію, зобов'язуються добровільно дотримуватися як загальних правил і обов'язків, так і конкретизованих у



трудовому та/або колективному договорам, прийнятих згідно з чинним законодавством, за невиконання яких передбачена відповідна юридична відповідальність.

4. Застосування юридичної відповідальності за невиконання матеріальних або процесуальних норм трудового права має комплексний характер, що поєднує як приватноправову, так і публічно-правову складові. При цьому колективні угоди санкціоновані державою. Певною мірою зазначеним правовідносинам притаманні ознаки публічності, адже в колективних угодах одним із суб'єктів завжди є держава. У випадку застосування адміністративної відповідальності санкція не має компенсаційного характеру, а є покаранням, яке не приносить потерпілому додаткових матеріальних благ, але застосування такої відповідальності слугує компенсацією державі та суспільству за порушення правил, установлених у законний спосіб.

5. У разі вчинення правопорушень правом на відшкодування винною стороною заподіяної шкоди повинні наділятися не лише працівник і роботодавець, а й профспілка, організація профспілок, об'єднання профспілок, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців у порядку, визначеному трудовим договором, колективним договором, угодою.

Список використаних джерел:

1. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–2004. – Т. 6. – 2004. – 766 с.
2. Алексеев С.С. Общая теория права : [учебник] / С.С. Алексеев. – М. : ТК Велби ; Проспект, 2008. – 576 с.
3. Юридична відповідальність в демократичному суспільстві: проблеми теорії та практики : [наукова доповідь] / кер. авт. колективу Н.М. Оніщенко. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – 84 с.
4. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Х. : НПКФ «Консум». 1995. – 136 с.
5. Гришук В.К. Філософсько-правове розуміння відповідальності людини : [монографія] / В.К. Гришук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Хмельницький : Хмельницький університет управління і права, 2013. – 768 с.
6. Кузьмин И.А. Теоретические проблемы понимания и реализации юридической ответственности : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «Теория и история права и государства; история о праве и государстве» / И.А. Кузьмин. – СПб., 2012. – 20 с.
7. Заржицький О.С. Юридична відповідальність в трудовому праві України : [монографія] / О.С. Заржицький. – Д. : АРТ-ПРЕС, 2009. – 144 с.
8. Общая теория государства и права. Академический курс : в 3 т. / отв. ред. М.Н. Марченко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма, 2007. – Т. 3. – 2007. – 712 с.
9. Лук'янець Д.М. Інститут адміністративної відповідальності: проблеми розвитку : [монографія] / Д.М. Лук'янець. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – 2001. – 220 с.
10. Стивен Р. Пері. Неможливість об'єктивної відповідальності. Філософія права / Стивен Р. Пері ; за редакцією Джоела Фейнберга, Джулса Коулмена ; пер. з англійської П. Тарашук. – К. : Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2007. – С. 853.
11. English Dictionary. Definition of “opt-out clause” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/opt-out-clause>.
12. Запара С.И. “Opt-out clauses” как инструмент правового регулирования трудовых споров / С.И. Запара // Закон и жизнь. – 2013. – № 8/2 (260). – С. 174–178.
13. Відшкодування збитків та інші санкції у системі трудового права Швеції : презентація зустрічі експертної групи, Київ, 17 квітня 2013 р. – К., 2013. – 5 с.

