

ЛЮТИКОВ П. С.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного
та приватного права
(Університет митної справи
та фінансів)

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.4.22>

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СУЧАСНІЙ КОНЦЕПЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Стаття присвячена дослідженню проблем адміністративно-правової відповідальності в сучасних трудових правовідносинах України, що постали особливо гостро в умовах воєнного стану. Військові дії спричинили суттєві зміни в економічному та правовому середовищі, що призвело до серйозних викликів у сфері захисту трудових прав. Значна кількість роботодавців виїхала за кордон, залишивши працівників без оплати заробітної плати, трудових книжок та нерозірваними трудовими договорами, що ускладнює їхнє подальше працевлаштування та порушує основні соціальні гарантії. У цьому контексті особливо важливою є роль адміністративно-правової відповідальності як інструменту захисту прав працівників та забезпечення дотримання трудового законодавства.

У статті аналізуються ключові форми та методи адміністративної відповідальності, які можуть бути застосовані до роботодавців, що ухиляються від виконання своїх зобов'язань перед працівниками. Особлива увага приділяється проблемам правозастосування та недосконалості нормативно-правової бази, що створює додаткові труднощі у вирішенні конфліктів у сфері трудових відносин. Автор пропонує шляхи подолання цих проблем, зокрема, вдосконалення законодавства у відповідності до вимог воєнного стану, посилення контролю з боку державних органів за виконанням трудового законодавства, впровадження ефективних механізмів адміністративного захисту прав працівників, а також підвищення правової обізнаності як працівників, так і роботодавців.

Дослідження також висвітлює позитивні та негативні організаційно-правові засади впровадження та розвитку інституту адміністративної відповідальності у сфері трудових правовідносин. У підсумку, робиться висновок щодо необхідності подальшого вдосконалення адміністративно-правових механізмів захисту трудових прав, що є важливим кроком до забезпечення соціальної справедливості, стабільності трудових відносин та сприяння інтеграції України до європейського правового простору.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, юридична відповідальність, трудові правовідносини, соціально-трудова правовідносини, загальна дисциплінарна відповідальність, правопорушення в сфері праці порушення прав працівників.

Liutikov P. S. Administrative-legal responsibility in the modern concept of labor relations

This article addresses the pressing issue of administrative-legal responsibility within contemporary labor relations in Ukraine, particularly in the context of martial law. The ongoing military conflict has significantly altered the economic and legal landscape, presenting severe challenges in protecting labor rights. A substantial



number of employers have left the country, leaving employees without paid wages, employment records, and unresolved employment contracts, complicating their subsequent employment and undermining basic social guarantees. In this context, administrative-legal responsibility emerges as a crucial tool for safeguarding employee rights and ensuring compliance with labor legislation.

The article analyzes key forms and methods of administrative responsibility applicable to employers who evade their obligations to employees. It highlights issues related to legal application and deficiencies in the regulatory framework, which create additional difficulties in resolving labor disputes. The author proposes solutions to these problems, including the improvement of legislation in line with martial law requirements, strengthening state control over labor law enforcement, implementing effective administrative protection mechanisms for employee rights, and increasing legal awareness among both employees and employers.

The study also explores the positive and negative organizational and legal foundations for the implementation and development of the institution of administrative responsibility in the field of labor relations. In conclusion, it is noted that further improvement of administrative and legal mechanisms for the protection of labor rights is necessary, which is an important step towards ensuring social justice, the stability of labor relations, and promoting Ukraine's integration into the European legal space.

Key words: *administrative-legal regulation, legal responsibility, labor relations, socio-labor relations, general disciplinary responsibility, labor-related offenses, violations of workers' rights.*

Постановка проблеми. Сучасні трудові відносини в Україні потребують актуального та ефективного правового регулювання, яке має враховувати виклики сьогодення, обтяжені введенням воєнного стану. Постає необхідність у адаптації трудового законодавства до нових реалій шляхом удосконалення трудових відносин, у тому числі, у контексті відповідальності за правопорушення у трудовій сфері. Це пояснюється тим, що в умовах воєнного стану законодавчо обмежені деякі права працівників, що розцінюється окремими роботодавцями як дозвіл на додаткові, незаконні обмеження прав працівників. Також, вимагають нормативного врегулювання нові виклики, з якими зіштовхується країна, зокрема мобілізація працівників, релокація підприємств, зміна трудових умов та режиму роботи. Відповідно, актуальним залишається питання захисту трудових прав та посилення адміністративно-правової відповідальності за порушення трудового законодавства. Отже, науковий аналіз сучасної адміністративно-правової відповідальності в сучасних вітчизняних трудових правовідносинах є важливим для забезпечення стабільності трудового ринку та правової захищеності всіх учасників трудового процесу.

Аналіз останніх публікацій. Питання адміністративної відповідальності не є новим для теорії трудового права. Погляди на формування цього питання можна простежити від теоретичного аналізу проблем загальної юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин в роботах О. Бандурки, Н. Бортника, В. Венедиктова, С. Вишновецької, Л. Гайдаренка, М. Іншина, В. Мироненка, О. Прохватило, В. Чуба та інших. У своїх роботах вони досліджували різні типи юридичної відповідальності, які передбачені чинним законодавством до учасників трудових відносин. У той же час, адміністративна відповідальність виступає об'єктом дослідження таких науковців як О. Вареник, Н. Дараганова, Т. Дракохруст, Л. Козятник, П. Макушев, Д. Приймаченко, С. Поляруш тощо. При цьому погодимося з Н.В. Дарагановою у тому, що питання адміністративної відповідальності за порушення вимог трудового законодавства здійснюється лише в окремих сферах і залишається малодослідженим питанням [1, с. 217]. Отже, зазначена проблема не є цілком вирішеною та вимагає формування нових наукових гіпотез та моделей адміністративної відповідальності з огляду на сучасні реалії реалізації трудових правовідносин.



Постановка завдання. Метою статті є аналіз адміністративно-правової відповідальності в контексті сучасних трудових правовідносин в Україні, зокрема в умовах воєнного стану.

Результати дослідження. На початку дослідження маємо зауважити, що загальні засади адміністративної відповідальності закріплені у п. 22 ст. 92 Конституції України, яка визначає її як різновид юридичної відповідальності, яка встановлюється виключно чинним законодавством.

Враховуючи взаємопроникнення галузей вітчизняного законодавства досить легко зрозуміти, що адміністративна відповідальність як вид юридичної відповідальності також застосовується у трудовій сфері при реалізації правовідносин. Однак, при аналізі трудового законодавства, можна виявити порушення закономірностей закріплення видів відповідальності на всіх рівнях регламентації трудових відносин. Так, слід звернути увагу на те, що у Кодексі законів про працю України [2] (далі – КЗпП) адміністративна відповідальність не згадується як вид загальної відповідальності, який може бути застосований до учасників трудових правовідносин. Тобто відсилочна норма, яка б мала визначати види загальноюридичної відповідальності учасників трудових правовідносин і, як правило, присутня у подібних нормативних актах, не зазначена у КЗпП. За нашим переконанням, це є значним недоліком, оскільки учасники трудових правовідносин мають на рівні головного галузевого нормативного акту розуміти, які види відповідальності можуть бути застосовані у разі вчинення ними правопорушень. Відповідно, глави IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності» та X «Трудова дисципліна» вибиваються із логічної структури КЗпП та не сприймаються одразу як такі, що регламентують окремі види юридичної відповідальності учасників трудових правовідносин.

Ці факти переконують у тому, що з огляду на викладене, структура КЗпП України не відповідає принципу системності правотворчої діяльності, закріпленому у ст. 3 Закону України «Про правотворчу діяльність» [3]. А також не враховують вимоги підзаконних актів у цій сфері, встановлені розділом 2.1 Правил оформлення проектів законів та основні вимоги законодавчої техніки, який акцентує увагу на необхідності дотримання послідовного викладення положень від загальних до конкретних, де звертається увага на те, що «питання встановлення юридичної відповідальності визначаються виключно законами» [4].

Зауважимо, що норми, які регламентують адміністративно-правову відповідальність учасників трудових правовідносин знаходять своє закріплення у Кодексі України про адміністративні правопорушення. Як визначає С.І. Поляруш, їх можна поділити на дві групи – порушення законодавства у сфері праці (ст. 41 КУпАП) та порушення процедурних норм, пов'язаних із функціонуванням колективного договору чи угоди (ст.ст. 41-1 – 41-3 КУпАП) [5, с. 49]. Однак, у наведеному дослідженні авторка не розширює класифікацію норм адміністративної відповідальності учасників трудових правовідносин, хоча активно проводить аналіз інших наявних у кодексі адміністративно-правових норм, які можуть застосовуватися при регулюванні відповідальності за порушення у сфері трудових правовідносин. Зокрема, ст.ст. 93 та 94 КУпАП, які регламентують відповідальність за порушення вимог нормативних актів з безпечного ведення робіт у галузях промисловості [5, с. 54]. Подібна наукова позиція є слушною, оскільки ці норми регламентують сферу охорони праці, віднесену авторкою до першої категорії норм – порушення законодавства у сфері праці. Однак, носять конкурентний характер з нормою, закріпленою у ст. 41-1 КУпАП, яка регламентує адміністративну відповідальність у сфері охорони праці.

Маємо підкреслити, що норми, які регламентують адміністративну відповідальність учасників трудових правовідносин, закріплені в низці інших законів та підзаконних актів. Зокрема, у ст. 44 Закону України «Про охорону праці» встановлюється, що порушення законодавства про охорону праці тягне за собою адміністративну відповідальність, що логічно відсилає нас до ст. 41 КУпАП України. Водночас, ст. 43 вказаного Закону визначає порядок та об'єм накладення штрафних санкцій на фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю у відповідності до чинного законодавства і також вказує, що порядок



притягнення до адміністративної відповідальності здійснюється відповідно до КУпАП України [6].

Отже, складність реалізації адміністративно-правової відповідальності у трудовій сфері обумовлюється розпорошеністю норм про адміністративну відповідальність у законах та підзаконних актах, їх поділом на загальні та спеціальні, що обумовлене конкуренцією норм.

Також відносно новим елементом інституту адміністративної відповідальності у сфері трудових правовідносин слід вважати адміністративні стягнення за правопорушення, пов'язані з корупцією. Вони викладені у главі 13-А Кодексу України про адміністративні правопорушення та здійснюють неабиякий вплив на діяльність учасників трудових правовідносин. Наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 24 Закону України «Про дошкільну освіту» не має право обіймати посаду керівника закладу дошкільної освіти особа, яка піддавалася адміністративній відповідальності за корупційні правопорушення [7].

Приходимо до висновку, що формування цього інституту в сучасній трудовій та адміністративно-правовій теорії сприяє поглибленню правового регулювання трудових відносин та зміцненню правопорядку в Україні. Зокрема, запровадження адміністративних стягнень за корупційні правопорушення у сфері трудових відносин має на меті не лише покарання винних осіб, але й профілактику потенційних порушень, створення умов для прозорого та відповідального управління трудовими ресурсами. Крім того, такий підхід сприяє підвищенню рівня довіри до органів державної влади та інших учасників трудових відносин, що в свою чергу позитивно впливає на загальний соціально-економічний розвиток.

Наразі інтеграція норм адміністративного права, що стосуються відповідальності за корупцію, у трудові відносини відображає сучасні тенденції гармонізації українського законодавства з європейськими стандартами, де подібні заходи широко застосовуються як інструмент забезпечення правової відповідальності та дотримання етичних норм в сфері праці. Окрім цього, формування інституту адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення в контексті трудових правовідносин сприяє створенню більш чіткої та прозорої системи відповідальності, яка дозволяє оперативно реагувати на правопорушення та забезпечує захист прав працівників від зловживань з боку роботодавців або інших посадових осіб. Це також сприяє формуванню відповідної правової культури, що в майбутньому може зменшити рівень корупції в трудовій сфері та забезпечити більш стабільне та справедливе функціонування трудових відносин в Україні.

Наступною особливістю розвитку адміністративної відповідальності у сфері трудових правовідносин слід вважати адаптацію правового регулювання до умов воєнного стану та його реалізацію. У цьому контексті позитивні та негативні фактори розвитку адміністративної відповідальності у трудовій сфері. Серед негативних факторів організаційно-правового характеру слід відмітити, у першу чергу, брак фінансових і людських ресурсів для проведення перевірок та ефективного розслідування випадків порушення трудових прав. Також відмітимо низький рівень правової культури та правосвідомості як працівників, так і роботодавців, що призводить до порушень, які залишаються непоміченими або невіршеними. Слід враховувати й те, що війна змінює пріоритети для держави та суспільства, що може призводити до пом'якшення вимог до роботодавців, особливо у стратегічних галузях. Це може знижувати як загальний рівень дотримання трудових прав, так і у окремих спеціалізованих сферах. Крім того, проблеми мобілізації, релокації працівників та підприємств, зростання кількості неформальних трудових відносин через вимушену міграцію населення створюють додаткові виклики для публічного контролю та забезпечення адміністративно-правової відповідальності.

Однак, попри зазначені виклики є й позитивні фактори, які впливають на розвиток інституту адміністративно-правової відповідальності у сфері трудових правовідносин. Зокрема, це спрямованість діяльності органів публічної влади на посилення контролю за трудовими правопорушеннями через визначення існуючих проблем та здійснення спроб їх нормативного врегулювання. Це призводить до поступової адаптації діючого законодавства



до умов воєнного стану з метою більш ефективного захисту прав працівників у критичних умовах. Більше того, підвищується роль громадського контролю шляхом активізації правозахисної діяльності на базі громадських організацій та інших громадських ініціатив. У свою чергу розвиток громадської правозахисної активності сприяє зростанню правової обізнаності населення, підвищенню ефективності механізми захисту трудових прав.

Висновки. Підводячи підсумок до проведеного аналізу, зазначимо, що адміністративна відповідальність в сучасній концепції трудових правовідносин відіграє багато актуальних ролей, які формуються під впливом розвитку українського суспільства. Її можна розглядати в якості засобу забезпечення законності, що створює правові рамки у межах, яких роботодавці та працівники мають діяти. Водночас, адміністративна відповідальність у трудових правовідносинах виступає в якості механізму захисту прав працівників, за допомогою якого забезпечується гарантування компенсації за порушення прав та свобод, а також утримання роботодавців від вчинення правопорушень. Набуваючи нових форм та методів реалізації, адміністративна відповідальність адаптується до сучасних викликів з метою захисту прав працівників та роботодавців навіть у надзвичайних умовах. При цьому, зміни, які відбуваються в українському суспільстві, і в подальшому сприятимуть появі нових характерних рис в інституті адміністративної відповідальності у сфері трудових правовідносин. Саме це дає підстави говорити, що проведене дослідження є перспективним і потребує подальших наукових напрацювань.

Список використаних джерел:

1. Дараганова Н.В. Адміністративна відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці: шляхи удосконалення. *Актуальні проблеми політики*. 2023. Вип. 71. С. 217-222.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 332-08. URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua/go/322-08>
3. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24.08.2023 № 3354-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3354-20#Text>
4. Правила оформлення проектів законів та основні вимоги законодавчої техніки (Методичні рекомендації) від 01.06.2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0002451-06#Text>
5. Поляруш С.І. Адміністративна відповідальність у трудовій сфері. *Наукові записки*. Серія: Право. 2021. № 10. С. 49-55. <https://doi.org/10.36550/2522-9230-2021-10-49-55>
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#top>
7. Про дошкільну освіту: Закон України від 06.06.2024 № 3788-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3788-20#Text>

