УДК 349.22:331

СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ДОГОВІРНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

NATURE AND ROLE OF LEGAL LIABILITY IN THE CONTRACTING LABOUR RELATIONS

Сьомич М.І.,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри бізнес-адміністрування та права
Полтавської державної аграрної академії

В статті розглянуто сутність та роль юридичної відповідальності у сфері договірних трудових відносин. Проаналізовано сутність поняття «відповідальність», яке входить до понятійного апарату великої кількості наук, які мають безпосереднє відношення до вивчення суспільства і процесів, що відбуваються в ньому. Запропоновано розробити концепцію подальшого регулювання трудових відносин, в якій забезпечення інтересів роботодавця повинно залежати від забезпечення інтересів працівника і навпаки. З метою підвищення ефективності правового застосування механізму забезпечення договірних засад трудових відносин та під час встановлення юридичної відповідальності роботодавця і найманого працівника запропоновано забезпечувати виконання певних ролей юридичної відповідальності.

Ключові слова: правова держава, трудове право, правове регулювання, юридична відповідальність, партнери, співробітництво, договір, правопорушення, механізм, працівник, роботодавець.

В статье рассмотрена сущность и роль юридической ответственности в сфере договорных трудовых отношений. Проанализирована сущность понятия «ответственность», которое входит в понятийный аппарат многих наук, которые имеют непосредственное отношение к изучению общества и процессов, которые происходят в нем. Предложено разработать концепцию дальнейшего регулирования трудовых отношений, в которых обеспечение интересов работодателя должно зависеть от обеспечения интересов работника и наоборот. С целью повышения эффективности правового применения механизма обеспечения договорных основ трудовых отношений и при определении юридической ответственности работодателя и наемного работника предложено обеспечивать выполнение определенных ролей юридической ответственности.

Ключевые слова: правовое государство, трудовое право, правовое регулирование, юридическая ответственность, партнеры, сотрудничество, договор, правонарушение, механизм, работник, работодатель.

The article considers the essence and the role of legal liability in the field of contractual employment relationships. It was analyzed the essence of the concept of «responsibility», which is included to the conceptual apparatus of a large number of Sciences, which are directly related to the study of society and the processes of occurring in it. It was proposed to develop the concept of further regulation of labour relations, in which the interests of the employer must depend on the interests of the worker and Vice versa. To assist the performance of the legal application of mechanism of ensuring of the treaty foundations and labour relations in determining the legal liability of the employer and employee, it is proposed to enforce specific roles of legal liability.

Key words: legal state, labour law, regulation, legal responsibility, partners, partnership, contract, tort, the mechanism, the employee, the employer.

Постановка проблеми. На етапі переходу до ринкових відносин одним з основних завдань юридичної науки є встановлення змісту та сутності правових явищ, які відображають соціально-економічний розвиток суспільства і є підґрунтям для формування системи права. В цьому сенсі особливого значення набуває дослідження юридичної відповідальності як однієї з гарантій реалізації прав та обов'язків суб'єктів у сфері договірних трудових відносин. Юридична відповідальність покликана створювати належні умови охорони правовідносин і забезпечувати нормальне їх функціонування.

Стан дослідження. Останнім часом спостерігається підвищення інтересу вітчизняних науковців і практиків до даної проблеми. Аналізу всієї сукупності трудових відносин в Україні присвячені праці А. Бабаскіна, М. Бойка, В. Венедиктова, М. Іншина, С. Карлицького, Д. Карпенка та інших.

Розробка питань, пов'язаних з регулюванням відповідальності роботодавця в трудових правовідносинах, розкривається у дослідженнях Л. Анісімова, Ю. Івчука, О. Лук'янчикова, Ю. Орловського, М. Репіла, Н. Хуторян.

Метою дослідження є вивчення змісту теорій правового регулювання діяльності роботодавця та працівника, дослідження природи їх відповідальності у договірних трудових правовідносинах як малодослідженого інституту в трудовому праві України.

Об'єктом дослідження є сукупність суспільно-правових відносин, що виникають в процесі настання відповідальності роботодавця та працівника за трудовим законодавством України.

Предметом дослідження є поняття, види та зміст відповідальності роботодавця та працівника, що регулюються нормами вітчизняного трудового права.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що специфіка та багатоманітність правових відносин, які виникають під час реалізації прав та під час виконання юридичних обов'язків роботодавців та працівників, які встановлені нормами трудового законодавства, говорять про їх значення діяльності для розвитку різних галузей економіки та суспільства взагалі.

Виклад основного матеріалу. Виходячи з загальних позицій теорії права, можна відзначити, що існує певний правовий зв'язок основних обов'язків і юридичної відповідальності суб'єкта. Юридична відповідальність за своїм цільовим призначенням покликана забезпечувати належну поведінку, виступати самим фактом свого існування превенцією порушення або невиконання суб'єктом своїх обов'язків [4].

У разі невиконання роботодавцем свого обов'язку з забезпечення належних і безпечних умов праці має місце трудове правопорушення з боку роботодавця. А тому роботодавець повинен у будь-якому разі нести відповідальність перед працівником, який постраждав. Звільнення роботодавця від відповідальності буде суперечити загальним положенням теорії права, згідно з якими наслідком правопорушення має бути юридична відповідальність винної особи [5].

Тому для створення ефективного правового механізму регулювання найманої праці в умовах ринкових відносин необхідна чітка вказівка на факт і види юридичної відповідальності роботодавця і працівника у змісті їх об'єктивного трудоправового статусу.

Рівноправність роботодавця та найманого працівника як 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.

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 відстоювати 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 підкорятись».

Відтак працівник не зацікавлений вступати в конфлікт із роботодавцем з приводу гарантованих йому законодавством трудових прав. Система взаємодії «держава – роботодавці – 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 [6, с. 345].

Така ситуація викликає необхідність у встановленні рівноваги між правовими заходами та засобами регулювання трудових відносин з боку держави та між відповідними заходами, що застосовуються під час договірного регулювання 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.

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, кожен громадянин має нести відповідальність перед державою за порушені закони, має чіткі та конкретні зобов'язання перед державою. 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 юридично [7, с. 95].

Термін «відповідальність» входить до понятійного апарату великої кількості наук, які мають безпосереднє відношення до вивчення суспільства і процесів, що відбуваються в ньому. Відповідальність – необхідність, обов'язок давати кому-небудь звіт у своїх діях і вчинках. Етимологічний аналіз слова «відповідальність», який проводять науковці, вказує на те, що в багатьох мовах світу відповідальність також завжди пов'язана з виконанням обов'язку, необхідністю звітувати за свої дії [8, с. 4].

Проаналізувавши вищенаведене, можна зробити висновок про те, що юридична відповідальність сторін трудових правовідносин являє собою:

1) соціальну відповідальність;

2) санкцію за вчинене правопорушення, що є реакцією 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 [10, с. 355].

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.

Дослідники справедливо вказують, 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.

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 [8, с. 4].

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 внутрішнє 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. Забезпечення 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 [9, с. 48].

Більшість 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 [9, с. 45].

Означена ситуація 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 (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, усіляко 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 [11, с. 306].

Звідси випливає, що сьогодні має відбуватися перегляд законодавцем тих підходів, що він застосовує під час визначення 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 утисків (зокрема, у вигляді штрафів) працівникам не лише не вдається, але 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 невигідному становищі.

Натомість сьогодні складається враження, що працівник є найважливішим суб'єктом трудових відносин, якого слід «рятувати» від роботодавця [12, с. 195].

У той же час без існування роботодавців працівники як категорія суб'єктів взагалі не були б потрібні суспільству. Тому за допомогою норм права слід розробити таку концепцію подальшого регулювання трудових відносин, 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 невигідно працювати, страждають від цього в першу чергу працівники.

Отже, з огляду на все вищевикладене у механізмі забезпечення ефективності договірних засад трудових відносин та встановленні юридичної відповідальності пропонуємо забезпечувати виконання наступних ролей:

1) добровільний вступ обох сторін у трудові відносини;

2) дотримання мінімальних стандартів щодо прав та свобод працівників;

3) захист інтересів роботодавців у разі порушення працівником умов договору;

4) захист прав працівників у разі порушення роботодавцем умов договору;

5) врахування інтересів обох сторін у випадку припинення договору між працівником та роботодавцем [12, с. 316].

Як зрозуміло з наведеного, означена роль відповідальності, яку можна визначити як пропозиції, на які можуть звернути увагу законодавці під час розгляду питань щодо встановлення відповідальності суб'єктів договірних трудових відносин в сучасних умовах ринкових перетворень, є прогресивною в порівнянні із існуючими 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.

Висновки. Відтак юридична відповідальність 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.

Невід'ємною складовою процесу регулювання трудових відносин в колективі є вирішення трудових спорів і конфліктів, обґрунтування теоретико-методичних і практичних аспектів їх регулювання є метою подальших наукових досліджень автора.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України. – Полтава : Вид-во Полтава, 1996. – 44 с.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.medconsulting.com.ua /ru/kodeksy/kodeks-zakonov-o-trude-ukraini-ot-10-dekabrya-1971-goda.

3. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.profiwins.com.ua/ru/ legislation/project/747.html.

4. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 р. № 2050-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/ show/2050-14.

5. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://minrd.gov.ua/zakonodavstvo/ podatkove-zakonodavstvo/normativno-pravovi-akti-z-pitan-kpr/zakoni-ukraini /61 740.html.

6. Трудове право України : Академічний курс : підручник / За ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.

7. Венедиктов В.С. Трудове право України : підручник / В.С. Венедиктов. – К. : Істина, 2008. – 384 с.

8. Лазор Л.І. Теоретичні підходи до реформування інституту матеріальної відповідальності у сучасному трудовому праві / Л.І. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – Луганськ : Вид- во СНУ ім. В.Даля. – 2008. – № 11. – С. 3–11.

9. Процевський О.І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? / О.І. Процевський // Збірник наукових праць. Серія «Право». – Х. : Харківський національний педагогічний ун-т. ім. Г.С. Сковороди, 2009. – Вип. 12. – С. 44–49.

10. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – [6-е вид., доп., і перероб.]. – К. : А.С.К., 2005. – 976 с.

11. Трудове і соціальне право Європейського Союзу: документи і матеріали. − М. : Права людини, 2010. – 498 с.

12. Трудове право України : Академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак ; за ред. П.Д. Пилипенка. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.