

УДК 349.22

**В. В. Сичова**  
старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради  
Харківського національного університету внутрішніх справ

## ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**Постановка проблеми.** Протягом усього існування людства трудова діяльність відіграла ключову роль у житті людини, адже саме завдяки їй особа може забезпечити свої основні фізіологічні і соціальні потреби. За багато років трудові відносини постійно трансформувались та змінювались, однак завжди найслабшим аспектом значених відносин були наймані працівники. У свою чергу, роботодавець є активною стороною у трудових правовідносинах, оскільки він, використовуючи найману працю, повинен організувати її та забезпечувати при цьому реалізацію певних трудових прав працівника. Враховуючи це, держава має визначити коло прав та обов'язків, якими може користуватись роботодавець під час організації та регулювання трудових відносин. Метою цього є захист працівника від свавілля з боку роботодавця. Недостатньо лише окреслити права та обов'язки роботодавця. Обов'язковим, на нашу думку, є визначення відповідальності роботодавця за здійснення правопорушень у сфері нормотворчої діяльності.

**Стан дослідження.** На окремих аспектах юридичної відповідальності роботодавця за правопорушення у сфері трудових відносин зосереджували увагу у своїх дослідженнях такі вчені: А.О. Івченко, С.А. Петренко, М.І. Панов, М.В. Андрианов, М.П. Бажан, О.Ф. Скакун, В.Я. Малиновський, Л.С. Явич, В.Н. Хропанюк, К.В. Коваленко, В.С. Нерсесянц, П.Р. Ставицький, В.К. Колпаков, І.І. Шамшина, С.М. Кременчуцький, П.С. Матишевський, В.В. Копейчиков та ін. Однак, незважаючи на велику кількість наукових робіт, проблема юридичної відповідальності як способу забезпечення локального правового регулювання трудових відносин є недостатньо розробленою і потребує більшої уваги вітчизняних та зарубіжних учених.

Саме тому метою статті є дослідження юридичної відповідальності як способу забезпечення локального правового регулювання трудових відносин.

**Постановка проблеми.** Виклад основного матеріалу цього наукового дослідження пропонуємо розпочати з визначення таких понять, як «спосіб» та «юридична відповідальність». Так, у словнику української мови А.О. Івченка зазначено, що «спосіб» – це «напрямок, характер дій, метод, прийом для здійснення чогось» [1, с. 441]. Схоже визна-

чення наведено й у тлумачному словнику української мови В.Т. Бусела, де вказано, що «спосіб» – це «певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось» [2, с. 1178].

С.А. Петренко вказує, що спосіб – це практичне застосування методу для вирішення певної комплексної проблеми (завдання) [3, с. 146]. Н.І. Панов стверджує, що спосіб іноді притаманний дії, утворює її зміст, а в інших випадках – функціонує як окрема дія стосовно основної [4, с. 94]. Слушною, на нашу думку, є точка зору М.В. Адрианова, відповідно до якої «спосіб забезпечення» – це поняття, яке змістовно характеризує дію щодо втілення правової гарантії, її реалізації. Автор зазначає, що способи забезпечення визначають умови і підстави встановлення обов'язку інших осіб, а також застосування захисту суб'єктивних прав [5].

Щодо тлумачення поняття «відповідальність», то у загальному розумінні зазначений термін характеризує загально-соціологічну категорію, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. Вона означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для суспільства і соціального розвитку, вчинків особи з погляду інтересів суспільства або певної групи [6]. З позиції трудового права В.Я. Малиновський зазначає, що відповідальність – це зобов'язання виконувати поставлені завдання та відповідати за їх позитивне вирішення. Працівник зобов'язується виконувати певні завдання в обмін на отримання визначеної винагороди. Автор вказує, що відповідальність означає, що службовець відповідає за результати виконання завдання перед тим, хто передає йому повноваження [7, с. 36].

Зауважимо, що в науковій літературі є велика кількість підходів до визначення поняття «юридична відповідальність». Так, О.Ф. Скакун позначає, що юридична відповідальність – це передбачені законом вид і міра державно-владного примусу, коли певна особа за скоєне правопорушення зазнає втрат особистого, організаційного або майнового характеру [8, с. 466]. Л.С. Явич вважає, що юридична відповідальність – це різновид соціальної відповідальності, передбачений санкціями норм права. Автор зазначає, що специфічний характер виявляється у тому, що вона пов'язана з державним примусом і є юридичним

обов'язком правопорушника зазнати втрат особистого і майнового характеру за антисуспільну з позиції закону поведінку [9, с. 137]. Юридична відповідальність, вважають М.І. Матузов і А.В. Малько, є виниклим із правопорушення правовим відношенням між державою, яку представляють її спеціальні органи, і правопорушником, на якого покладається обов'язок зазнати відповідні втрати та негативні наслідки за скоєне правопорушення, за порушення вимог, які містяться у нормах права [10, с. 599].

На думку В.Н. Хропанюка, юридична відповідальність – це важливий вид захисту інтересів особистості, суспільства і держави. Вона настає внаслідок порушення приписів правових норм і виявляється у формі застосування до правопорушника заходів державного примусу. Для правопорушника юридична відповідальність означає застосування до нього санкцій правових норм, означених у них певних заходів відповідальності. Це його обов'язок зазнавати заходів державного примусу, застосованих на підставі норм права [11, с. 334]. Юридична відповідальність – це передбачений правовими нормами обов'язок суб'єкта права зазнавати негативні для нього наслідки правопорушення. Юридична відповідальність – це заходи державного примусу за скоєне правопорушення, пов'язані з тим, що винна особа зазнає позбавлень особистого (організаційного) або майнового характеру, – вказує В.С. Нерсисянц [12, с. 312].

Таким чином, підсумовуючи, справедливо буде відзначити, що в науковій літературі на сьогодні немає єдиної думки щодо визначення поняття «юридична відповідальність», що, у свою чергу, свідчить про не достатню розробленість вказаної проблематики. Наведені вище наукові позиції дають нам змогу зробити висновок, що юридична відповідальність роботодавців як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин є можливістю застосування до роботодавця заходів державного примусу у разі, якщо у результаті його нормотворчої діяльності ним були порушені законні права та інтереси найманих працівників.

Специфічним видом юридичної відповідальності роботодавця є дисциплінарна відповідальність, яка полягає у застосуванні до винної особи в порядку й на умовах, передбачених законодавством про працю, дисциплінарних стягнень у вигляді обмежень особистого або організаційного характеру [13, с. 39]. Зауважимо, що зазвичай такий вид відповідальності застосовується до найманих працівників. Однак є випадки, коли її може бути застосовано і до роботодавців. Відповідно до ч. 1 ст. 45 Кодексу законів про працю України [14] та ч. 1 ст. 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [15] профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового

договору (контракту) з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди чи норми зазначеного Закону про профспілки. При цьому така вимога є обов'язковою для розгляду і виконання.

Іншим, найпоширенішим видом відповідальності роботодавця є матеріальна відповідальність. Так, П.Р. Ставицький вказує, що «матеріальна відповідальність – це відповідальність внутрішня для кожного виду правовідносин безпосередньо перед іншим суб'єктом правовідносин, яка ґрунтується не на загальнообов'язкових, а на спеціальних нормах, що регулюють тільки цей вид відносин, тобто даної галузі права» [16, с. 33]. Щодо матеріальної відповідальності роботодавця, то підстави для встановлення роботодавцем гарантій, аналогічних гарантіям, які мають працівники під час покладання на них матеріальної відповідальності, відсутні. Навпаки, матеріальна відповідальність роботодавця «служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права» [17, с. 38].

У Кодексі законів про працю України передбачена матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником у випадку, якщо працівнику було заподіяно шкоду внаслідок прийняття правового акту, який незаконно позбавляє його можливості працювати [14]. При цьому Кодекс зобов'язує роботодавця відшкодувати працівникові неотриманий ним заробіток у усіх випадках незаконного позбавлення його можливості працювати, що є важливою гарантією захисту майнових прав працівника. Також у Кодексі законів про працю України зазначається, що до роботодавця застосовується матеріальна відповідальність за прийняття правових актів у таких випадках: незаконне відсторонення працівника від роботи, його звільнення або переведення на іншу роботу; відмова роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів або державного правового інспектора праці про поновлення працівника на попередній роботі; затримка роботодавцем видачі працівникові трудової книжки, внесення у трудову книжку неправильного або такого, що не відповідає законодавству, формулювання причини звільнення працівника [14].

Таким чином, наявність матеріальної відповідальності роботодавця за видання локальних правових актів, які містять норми, що порушують трудові права найманих працівників, беззаперечно, має важливе значення для робітників. З цього приводу слушною є точка зору І.І. Шамшиної, яка вважає, що «відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівника має виконувати каральну функцію, щоб роботодавцеві було економічно не вигідним не виконувати свої трудові обов'язки» [17, с. 37].

Ще один вид відповідальності, до якої можуть бути притягнуті роботодавці, – це адміністративна. На думку В.К. Колпакова, адміністративна відповідальність є специфічним реагуванням держави на адміністративне правопорушення, що полягає у застосуванні уповноваженим органом або посадовою особою передбаченого законом стягнення до суб'єкта правопорушення [18, с. 289]. С.М. Кременчуцький зазначає, що адміністративна відповідальність – це вид юридичної відповідальності, що виражається у призначенні уповноваженим органом або посадовою особою адміністративного стягнення особі, яка вчинила адміністративне правопорушення. Цьому виду відповідальності притаманні такі ж ознаки, як і юридичній відповідальності загалом [19, с. 80].

Роботодавець може бути притягнутий до адміністративної відповідальності у разі ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, а також за умисне порушення встановленого законодавством строку початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісій із представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк. За здійснення вказаних правопорушень роботодавця може бути притягнуто до відповідальності у вигляді штрафу від 3 до 10 неоподаткованих мінімумів доходів громадян (від 51 до 170 грн.), що, на нашу думку, є не суттєвим. Також за порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди роботодавець може бути зобов'язаний сплатити штраф від 50 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян (від 850 до 1700 грн.) [20].

Отже, викладене вище свідчить про те, що за здійснення правопорушень у нормотворчій діяльності роботодавця може бути притягнуто до адміністративної відповідальності, однак санкції, які можуть бути застосовані до нього, є не суттєвими, адже максимальна сума штрафу є цілком «прийнятною» для будь-якого роботодавця. Винятком є хіба що відповідальність роботодавця за допуск працівника до роботи без укладеного з ним трудового договору. У цьому випадку сума штрафу складатиме від 8 500 до 17 000 грн., а у разі повторного порушення – до 34 000 грн.

Ще одним видом відповідальності роботодавця є кримінальна. В.В. Копейчиков зазначає, що кримінальна відповідальність – це вид юридичної відповідальності, що встановлюється державою у кримінальному законі, накладається судом на осіб, які винні у вчиненні злочину, та мають нести зобов'язання особистого, майнового чи організаційного характеру [21, с. 36]. П.С. Матишевський пише, що кримінальна відповідальність – це обов'язок особи, яка винна у вчиненні злочину, зазнати заходів державного впливу (покарання), а покарання – це реалізація обов'язку особи зазна-

ти суворих примусових заходів кримінально-правового характеру [22]. Особливістю кримінальної відповідальності роботодавця є те, що вона настає за умисне посягання на загальні умови праці, але при цьому таке посягання не створює небезпеки для життя чи здоров'я працівника.

Відповідно до Кримінального кодексу України порушення роботодавцем умов трудового договору вважається злочином, якщо воно здійснене шляхом обману (тобто введенням працівника в оману через повідомлення йому неправдивих відомостей чи неповідомлення йому певних відомостей щодо умов його праці під час укладення трудового договору), зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, яке може виявлятися у застосуванні до працівника насильства чи погроз щодо заподіяння шкоди інтересам працівника (наприклад, звільнення з роботи, ненадання щорічної відпустки, позбавлення заробітної плати або її частини тощо) [23]. Зазначене кримінальне правопорушення відповідно до ч. 1 ст. 173 Кримінального кодексу України карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (до 850 грн.) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатись певною діяльністю на строк до п'яти років, або арештом на строк до шести місяців, або обмеженням волі на строк до двох років. Кримінальну відповідальність передбачено і за невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат [23].

**Висновки.** Таким чином, у час, коли локальні нормативно-правові акти відіграють усе більшу роль у правовому регулюванні трудових відносин, особливого значення набуває саме юридична відповідальність роботодавців. Це пов'язано з тим, що саме роботодавець є ключовим суб'єктом локальної нормотворчості. Він (роботодавець), усвідомлюючи настання для нього негативних наслідків у разі порушення трудового законодавства України, повинен здійснювати свою нормотворчу діяльність, суворо дотримуючись законів, що, у свою чергу, є важливою гарантією забезпечення законних прав та інтересів найманих працівників.

### *Література*

1. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови / А.О. Івченко. – Х. : Фоліо, 2002. – 540 с.
2. Великий тлумачний словник української мови / [за ред. В.Т. Бусела]. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. – 1440 с.
3. Петренко С.А. Правова охорона комп'ютерної програми як об'єкта інтелектуальної власності: шляхи розвитку : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / С.А. Петренко. – К., 2010. – 214 с.
4. Панов Н.И. Способ совершения преступления и уголовная ответственность / Н.И. Панов. – Харьков : Вища школа, 1982. – 131 с.

5. Андрианов М.В. Засоби та правовий режим забезпечення кредитних зобов'язань : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / М.В. Андрианов ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2006. – 205 с.

6. Українська радянська енциклопедія : в 12-ти т. / гол. ред. М.П. Бажан ; редкол.: О.К. Антонов та ін. – 2-ге вид. – Т. 1. – К. : Голов. ред. УРЕ, 1977. – 542 с.

7. Малиновський В.Я. Державне управління : [навч. посіб.]. – Луцьк : Ред.-вид. від. «Вежа» Вол. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 558 с.

8. Скакун О.Ф. Теория государства и права : [учеб.]. – Харьков : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.

9. Явич Л.С. Право и социализм / Л.С. Явич. – М. : Юрид. лит-ра, 1982. – 471 с.

10. Теория государства и права : [курс лекций] / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М. : Юрист, 2001. – 776 с.

11. Хропанюк В.Н. Теория государства и права / В.Н. Хропанюк ; под ред. В.Т. Стрекозова. – М. : Юрист, 2000. – 366 с.

12. Проблемы общей теории права и государства / под общ. ред. В.С. Нерсесянца. – М., 1999.

13. Коваленко К.В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / К.В. Коваленко ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2009. – 207 с.

14. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.

15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

16. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – Киев ; Одесса : Вища школа, 1982. – 183 с.

17. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. // І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика : [зб. наук. праць]. – Луганськ, 2013. – № 26. – 652 с.

18. Колпаков В.К. Адміністративно-деліктний правовий феномен : [монографія] / В.К. Колпаков. – К. : Юрінком Інтер, 2004. – 528 с.

19. Кременчуцький С.М. Діяльність правоохоронних органів України щодо адміністративно-правової протидії нелегальній імміграції : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / С.М. Кременчуцький ; Львів. держ. ун-т внутр. справ. – Л., 2009. – 219 с.

20. Кодекс України про адміністративні правопорушення № 8073-X від 07.12.1984 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

21. Копейчиков В.В. Правознавство : [підруч.] / В.В. Копейчиков. – 7-ме вид., стер. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 736 с.

22. Матишевський П.С. Кримінальне право України / П.С. Матишевський. – К. : Юрінком Інтер 2000. – 505 с.

23. Кримінальний кодекс України № 2341-III від 05.04.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

### Анотація

**Сичова В. В. Юридична відповідальність як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин.** – Стаття.

У статті на основі наукових поглядів учених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «юридична відповідальність». Визначено види юридичної відповідальності, до якої можуть бути притягнуті суб'єкти нормотворчості за здійснення правопорушень у зазначеній сфері. Наголошено, що в сучасних соціально-економічних та політичних умовах усе більшого значення у регулюванні трудових відносин набувають саме локальні норми. Доведено, що як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин особливого значення набуває саме юридична відповідальність.

*Ключові слова:* відповідальність, юридична відповідальність, спосіб забезпечення, локальне правове регулювання, трудові відносини.

### Аннотация

**Сичова В. В. Юридическая ответственность как способ обеспечения локального правового регулирования трудовых отношений.** – Статья.

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы к толкованию понятия «юридическая ответственность». Определены виды юридической ответственности, к которой могут быть привлечены субъекты нормотворчества за совершение правонарушений в указанной сфере. Отмечено, что в современных социально-экономических и политических условиях все большее значение в регулировании трудовых отношений приобретает именно локальные нормы. Доказано, что как способ обеспечения локального правового регулирования трудовых отношений особое значение приобретает именно юридическая ответственность.

*Ключевые слова:* ответственность, юридическая ответственность, способ обеспечения, локальное правовое регулирование, трудовые отношения.

### Summary

**Sychova V. V. Legal liability as a way to provide local legal regulation of labor relations.** – Article.

In the article the theoretical approaches to the interpretation of the term “legal responsibility” based on scientific views of scientists are investigated. The types of legal liability to which the rulemaking subjects may be involved for offenses in this area are identified. It is noted that in the current socio-economic and political environment local regulations become increasingly important in the regulation of labor relations. Proved that as a way to provide local legal regulation of labor relations the legal responsibility is particularly important.

*Key words:* responsibility, legal responsibility, way to provide, local legal regulations, labor relations.