

УДК 349.2

О.І. Процевський**ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Анотація. У статті розглядаються питання щодо юридичної відповідальності як однієї із складових категорій права, виявлено особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. Доведено, що таку міру відповідальності до працівника, як штраф, не можна застосовувати до трудового права.

Ключові слова: юридична відповідальність, дисциплінарне стягнення, штраф, правопорушення.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы юридической ответственности как одной из составляющих категории права, выявлены особенности юридической ответственности в сфере трудового права. Доказано, что такую меру ответственности к работнику, как штраф, нельзя применять к трудовому праву.

Ключевые слова: юридическая ответственность, дисциплинарное взыскание, штраф, правонарушения.

Abstract. The article deals with the issue of legal liability as one of the constituent categories of law, revealed features of legal liability in the field of labor law. We prove that such a level of responsibility to the employee as a penalty can not be applied to labor law.

Key words: legal liability, disciplinary action, fines, misdemeanor.

Юридичну відповідальність як одну із складових категорій права вчені загальної теорії права, зокрема С.С. Алексєєв, розглядає як виявлення державно-владної природи самого права, а тому відповідальність головним чином стосується наслідків неправомірної, безвідповідальної, з точки зору закону, поведінки [1, с. 199]. В такому розумінні «відповідальність» об'єктивно пов'язана з юридичними санкціями, що входять до структури правової норми і містять суспільне осудження поведінки правопорушника. Ця складова структури правової норми має на меті, так би мовити, осуджуючий вплив на волю і свідомість особи, яка порушила правові приписи норми права. Така логіка руху санкцій норм права і їх вплив на волю правопорушника породжує у його свідомості обов'язок перетерпіти певні позбавлення, які свідчать для нього правові втрати.

О.Е. Лейст взяв до уваги лише одну частину руху санкцій норм права, а тому юридичну відповідальність розглядає як застосування до особи, що скоїла правопорушення, мір державного примусу, передбачених санкцією норми права, яка порушена, у встановленому для цього процесуальним порядком [2, с. 655]. Далі він конкретизує: комплекс норм матеріального і процесуального права, що визначають санкцію та інші міри примусу, які підлягають застосуванню у випадку правопорушення, порядок і послідовність застосування та реалізацію цих мір, а так і норм, які визначають права особи, притягнутої до відповідальності, створюють

нормативну конструкцію відповідальності. Реалізація цих норм через систему правовідносин і називається відповідальністю певної особи за скоєння ним правопорушення [2, с. 655–656].

А.Ф. Черданцев та С.Н. Кожевніков специфічну рису правової відповідальності вбачають в обов'язку притерпіти правопорушника мір державно-примусового впливу, тобто в обов'язку відповісти за делікт [3, с. 41]. Власне, такої думки дотримується і С.М. Братусь [4, с. 120–127].

Загальною метою усіх видів юридичної відповідальності вчені загальної теорії права вважають охорону правопорядку за допомогою мір державного примусу. Ця мета, в залежності від характеру правопорушень і їх наслідків, досягається або примусовим відновленням порушених прав і припиненням протиправного становища, або покаранням правопорушника, або поєднання того і другого [2, с. 656]. Досягнення цієї мети здійснюється через функції юридичної відповідальності, які обумовлені її соціальною природою і юридичними особливостями, що проявляються в реакції держави на правопорушення [5, с. 30]. У змісті реакції держави проявляється ще одна мета відповідальності – моральне перевиховання особистості правопорушника.

Головною функцією правової відповідальності С.С. Алексєєв вважає штрафну, яка направлена на забезпечення, на попередження – превенцію можливості здійснення нових правопорушень [1, с. 200]. Поряд із штрафною функцією правова відповідальність виконує ще одну функцію – правовідновлюючу. Ця функція, на його думку, властива, головним чином, мірам впливу у сфері майнових відносин і, перш за все, цивільно-правовим санкціям.

Саме оце виключення із головної функції юридичної відповідальності і складає основу правової відповідальності у сфері трудового права, оскільки зміст трудових правовідносин має майновий елемент.

Тому правова відповідальність у сфері трудового права (і дисциплінарна, і матеріальна) мають свої, тільки їм притаманні, особливості, що в черговий раз підкреслює самостійність цієї галузі права. Слід підкреслити, що принципи положення правової відповідальності чітко сформульовані Конституцією України. Ці принципи в даній статті розглядається у двох аспектах: з боку зобов'язань кожного громадянина неухильно додержуватися Конституції та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей; з іншого боку – відповідальності держави перед людиною за свою діяльність щодо утвердження і забезпечення прав і свобод людини. Дійсно, і це абсолютно природно, що кожна людина має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст. 23 Конституції України) і тому кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Порушення цих конституційних принципів тягне за собою юридичну відповідальність. Навіть незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності (ст. 68 Конституції України).

Вчені загальної теорії права України юридичну відповідальність розглядають як вид соціальної відповідальності, сутність якої полягає у застосуванні до

правопорушника, передбачених законодавством, санкцій, що забезпечується у примусовому порядку **державою**. Відповідальність юридична є правовідношенням між державою в особі її органів (суду, спеціалізацій тощо) і правопорушником, до якого застосовують юридичні санкції з негативними для нього наслідками [6, с. 437]. Серед видів юридичної відповідальності вчені загальної теорії права називають і дисциплінарну.

Автори сучасної правової енциклопедії за загальною редакцією О.В. Зайчука юридичну відповідальність (юридичний – від лат. *juridicus* – судовий) визначають як встановлений законодавством і забезпечений державою юридичний обов'язок правопорушника зазнати позбавлення певних благ, належних йому цінностей (позбавлення волі, позбавлення права займати певну посаду, позбавлення майна шляхом його конфіскації, стягнення штрафів тощо). Юридична відповідальність – це форма впливу на порушників, реакція держави на допущені порушення правових норм на посягання на соціальні інтереси суспільства, права особи [7, с. 375]. І теж як вид юридичної відповідальності називають дисциплінарну.

Н.М. Хуторян взагалі вважає, що правова відповідальність у трудовому праві поділяється на два види:

- а) дисциплінарні стягнення;
- б) заходи дисциплінарного впливу [8, с. 431].

Не удаючись докладно у зміст поняття юридична відповідальність, – це виходить за межі мого дослідження, – вважаю десь допускається помилка, коли відповідальність у сфері трудового права визначається через категорію «застосування державою встановлених законом санкцій за правопорушення», шляхом впливу, реакції держави на допущене правопорушення. Застосування, вплив чи реакція держави, на мій погляд, це самостійні правові категорії, які мають свій зміст, своє значення в праві і виконують свої функції.

Можливо, підстави розкриття поняття відповідальність, як і поняття свобода, воля, можливість, необхідність тощо треба шукати у свідомості особи, у її психологічному стані. Швидше за все, відповідальність слід розглядати як внутрішній обов'язок особи, що склався у психологічній, моральній сфері його свідомості, як визнання і признання вини особою в своїх вчинках, відчуття вини і невідвертість відповідної реакції з боку іншої сторони [9, с. 717; 18, с. 317–318], наприклад, роботодавця або держави. Тоді реакція держави, застосування санкцій буде зрозумілою.

Якщо свобода як і час є буття людини, якщо суспільне буття визначає суспільну свідомість, то свобода детермінується соціальними і природними умовами життя людини, в межах яких цій людині може знадобиться працювати. Тому за Конституцією України кожна людина має свободу трудової діяльності. Уклавши трудовий договір з роботодавцем, людина набуває можливості проявити свої інтелектуальні і фізичні здібності по створенню матеріальних і духовних цінностей. При цьому слід пам'ятати, що тільки праця без примусу приносить задоволення людині.

Але у логічному силлогізмі є і друге посилення – «немає свободи без відповідальності, як відповідальності без свободи». Тому не можна розуміти свободу без

відповідальності за свої дії та вчинки, що порушують правові норми і принципи, що історично складаються у процесі трудової діяльності. Саме тому відповідальність має йти поруч зі свободою, особливо в трудових відносинах, завдяки яким людина своєю працею створює матеріальні і духовні цінності для себе і всього суспільства, в якому вона існує як жива істота.

Що ж до віднесення дисциплінарної відповідальності до юридичної відповідальності в одному рядку з кримінальною, адміністративною, цивільною відповідальністю, то тут є серйозні зауваження. **Перше**, звертає на себе увагу у змісті юридичної відповідальності така складова, як «застосування санкції у примусовому порядку **державою**». Ми чомусь не звертаємо увагу на той факт, що дисциплінарна відповідальність настає за **порушення умов трудового договору**, який укладається за волею рівних за законом сторін або порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, які поки що приймаються трудовим колективом.

До речі, автори проекту Трудового кодексу України намагаються змінити цей порядок. Ми чомусь забуваємо, що при рівності сторін ніхто із них не може бути суддею по відношенню один до одного.

У трудовому договорі сторони юридично рівні. Саме тому у трудовому праві законодавством про працю встановлені і сторонами трудового договору при його укладенні сприймаються умови, що визначають його зміст. Законодавець, виходячи із цієї об'єктивної закономірності, закріпив принцип про неможливість змінювати умови договору з ініціативи однієї із сторін, потрібна згода сторін (наприклад, ст. 30, 31, 32 КЗпП).

Порушення цього принципу, тобто порушення домовленостей сторін про умови трудового договору, незалежно від кого вони будуть виходити: від роботодавця чи працівника, тягне за собою відповідний правовий вплив, міра якого передбачена законодавством про працю. А ось реалізація права на застосування цього правового впливу залежить від сторін трудового договору. І тому форма правових приписів норм права, які стосуються трудової дисципліни виглядає так: «за порушення трудової дисципліни до працівника **може бути** застосовано тільки один з таких заходів...» (ст. 147 КЗпП); «трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності **можуть бути** розірвані роботодавцем лише у випадках...» (ст. 40, 41 КЗпП), у тому числі за систематичне порушення умов трудового договору, прогул і т. ін.

Тому мова має йти не про юридичну відповідальність з усіма її складовими, а про наявність у іншої сторони трудового договору – наприклад, роботодавця – права на застосування засобів впливу на працівника, який допустив невиконання умов договору. Мета такого впливу – побудити працівника виконувати в подальшому умови договору. Бо якщо працівник-правопорушник не захоче в подальшому виконувати умови трудового договору, ніяка відповідальність не допоможе. У працівника завжди є свобода вибору, хоча цей вибір залежить від усвідомлення ним своєї відповідальності перед роботодавцем і самим собою. Працівник має розуміти, що за свій вибір він буде нести відповідальність, хоча у роботодавця залишиться одна

можливість – розірвати трудовий договір за своєю ініціативою. І все. Ось ціна юридичної дисциплінарної відповідальності. Де тут державний примус? Тому мову вести потрібно не про примус, а про спосіб забезпечення дисципліни праці шляхом стимулювання працівника до сумлінного виконання умов трудового договору.

Друге. Право застосування дисциплінарного стягнення у трудовому праві надане, як правило, тільки роботодавцю або органу чи посадовій особі, яким надано право прийняття на роботу або обрання, затвердження і призначення на посаду (ст. 147-1 КЗпП). Тобто мова іде тільки про право сторони трудового договору, яка оформляла укладення договору наказом чи розпорядженням про зарахування працівників на роботу (ст. 24 КЗпП). Таким чином, здійснення накладення дисциплінарного стягнення можливо тільки на працівника-правопорушника, який перебуває у трудових правовідносинах. Можна погодитися з Я.В. Сімутіною в тому, що сучасна концепція договору спрямована на розширення партнерської форми регулювання соціально-трудових відносин, тобто без участі законодавця, але в межах, ним визначених, адже таке регулювання можливе лише тому, що воно не суперечить інтересам держави й суспільства, тому первинною юридичною формою розвитку договірних форм права, надання їм законної сили виступає нормативно-правовий акт, а конкретніше – диспозитивні норми права [10, с. 107].

Третє. Порядок застосування дисциплінарних стягнень має серйозні відмінності від порядку застосування загальної відповідальності. По-перше, у роботодавця є право вибору – притягнути працівника-правопорушника до дисциплінарної відповідальності, тобто застосувати дисциплінарне стягнення чи передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд колективу або його органу (ст. 152 КЗпП). По-друге, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни **письмове пояснення**. Хоча Н.М. Хуторян чомусь вважає, що можна обійтись поясненням в усній формі [8, с. 432].

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

І нарешті, дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Юридична відповідальність у трудовому праві не може розглядатися як примус, кара чи репресія. По-перше, трудові відносини є результатом реалізації громадянами права на працю, яку вони вільно обирають, або на яку вільно погоджуються (ст. 43 Конституції України). Реалізуючи конституційне право на працю, громадянин укладає угоду (трудоий договір) з роботодавцем, в якій сторони вільно беруть на

себе зобов'язання, а саме: працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечити необхідні умови для виконання роботи (ст. 21 КЗпП). Необхідно звернути увагу на правовий припис норми – «з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку». Таке застереження визвано тим, що автори Трудового кодексу України вважають, що працівник має «підкорятися» роботодавцю. Працівник повинен підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку, які об'єктивно і природно мають затверджуватися зборами трудового колективу, а не роботодавцю.

Загально визнаною є точка зору, що трудовий договір як угода у своїй сутності завжди є джерелом виникнення прав і обов'язків. Ця властивість трудового договору є природною потребою, бо вона тягне за собою ж встановлення обов'язку певної сторони виконувати відповідні дії, а іншої сторони вимагати цього виконання. Цікаву характеристику обов'язків сторін трудового договору навів Н.М. Пархоменко [11, с. 73–78]. Влучно також сформулював положення, що характеризують правові можливості сторін трудового договору О.М. Ярошенко [12, с. 131–137]. Він вважає, що у трудовому договорі сторони закріплюють обсяг прав і обов'язків; вони мають їх виконувати вже як суб'єкти трудових правовідносин; вони мають можливість застосувати один до одного юридичну відповідальність.

Саме від факту закріплення кореспондуючих прав і обов'язків сторін трудового договору бере початок адекватність реакції сторін на випадки порушення однією із них своїх обов'язків. Тому в законодавстві про працю ця реакція характеризується як заходи впливу для досягнення мети – виконання взятих на себе обов'язків. Це стосується як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності. До того ж, матеріальна відповідальність у трудовому праві, враховуючи притаманні цій галузі права гарантії, не виходить за межі розміру заподіяної шкоди. Тому кара, репресія тут не до чого. Конституція України закріпила за кожним громадянином право на повагу до його гідності, право на свободу та особисту недоторканість, право на свободу думки і слова, вільне вираження своїх поглядів і переконань і т.д., вони є невідчужуваними і непорушними (ст. 21, 23, 28, 29 та інші). Права і свободи громадянина забезпечуються всіма **органами і посадовими особами**, включаючи і **роботодавців**. До того ж, КЗпП України зобов'язує роботодавця правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил охорони праці, **уважно ставитися до потреб і запитів** працівників, **поліпшувати умови їх праці і побуту** (ст. 141).

Окрім представників загальної теорії права та цивільного права про мету і необхідність розмежування матеріальної відповідальності працівників, роботодавців та колективних суб'єктів трудових правовідносин, а також про наявність самостійних інститутів трудового права писали П.Р. Ставицький [13, с. 7, 19, 22]; Є.С. Белінський [14, с. 27–32]; Л.О. Сироватська [15, с. 101–109]; Н.М. Хуторян [16, с. 82–89] та інші.

Зобов'язання сторін трудового договору більш докладно викладені у ст.ст. 139 та 141 КЗпП. Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно

виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір. Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці і побуту. Саме обопільне, взаємне закріплення цих та інших обов'язків працівників і роботодавців здійснюється у правилах внутрішнього трудового розпорядку, які за чинним законодавством затверджуються загальними зборами трудового колективу за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації.

Таким чином, взаємовстановлений порядок, дотримання якого є обов'язком як для роботодавця, так і для усіх членів трудового колективу, і визначає собою трудову дисципліну. Вона забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Передбачені способи забезпечення дисципліни праці дають можливість здійснення взятих сторонами трудового договору зобов'язань, а точніше стимулюють їх здійснення. Тому роботодавець може застосовувати будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовим колективом правилах внутрішнього трудового розпорядку. Більш того, працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються, в першу чергу, переваги та пільги в сфері соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв, будинків відпочинку, поліпшення житлових умов тощо). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

Не можна не звернути увагу на місце трудових колективів в забезпеченні трудової дисципліни. По-перше, у трудових колективах має створюватися обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують свої трудові обов'язки. До окремих несумлінних працівників застосовується в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. По-друге, роботодавець має право замість заходу дисциплінарного впливу передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. І тоді трудовий колектив має право застосувати заходи громадського впливу. Вплив – це певні дії роботодавця або трудового колективу, які вони мають право виявити стосовно працівника, який порушив свої обов'язки за трудовим договором або встановлений на підприємстві порядок, тобто дисципліну праці [17, с. 382].

Якщо уважно проаналізувати правові приписи норм КЗпП, які регулюють заходи дисциплінарного і громадського впливу, то можна прийти до висновку, що дисциплінарні стягнення є заходами впливу. Тому «догана» і «звільнення», які передбачені ст. 147 КЗпП є ніщо інше, як реакція однієї із сторін трудового договору на невиконання обов'язків другою стороною. Тоді в цю правову конструкцію логічно вкладаються правові приписи ч. 1 ст. 147-1 та ст. 152 КЗпП.

Дійсно, дисциплінарне стягнення як захід впливу може застосовуватися тільки тим органом чи посадовою особою, яким надано право прийняття на роботу, тобто укладення трудового договору, обрання на посаду, затвердження чи призначення на посаду даного працівника. Заходи громадського впливу може застосовувати тільки той трудовий колектив, в якому працівник працює. При цьому я не маю на увазі працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами чи положенням. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Виникає запитання, то чи мають правові приписи, що регулюють застосування заходів дисциплінарного і громадського впливу елементи примусу, кари чи репресії? Примус – це натиск з чийогось боку, це змушування, неволення, приневолення. Примушувати – це добиватися чого-небудь, застосовуючи силу [18, с. 898]. Примус у трудових відносинах мав би означати або свідчити, що у відносинах працівник – роботодавець має бути елемент повинності, який давав би роботодавцю право вимагати від працівника чогось незалежно від його волі. Дисциплінарний вплив як і заходи громадського впливу вкладаються у дії роботодавця чи трудового колективу, які направлені на забезпечення виконання трудових обов'язків, добровільно взятих працівником за трудовим договором, а також закріплених у правилах внутрішнього трудового розпорядку, прийнятих загальними зборами трудового колективу. Кара – це відплата за що-небудь, суворе покарання, покара. Каральний – це призначений для покарання, придушення [17, с. 813]. Репресія – це утиск, гоніння, переслідування [19, с. 117].

Кара і репресія це заходи державного впливу, примусу, це міри покарання, які здійснюються від імені держави уповноваженими на це органами. Роботодавець не відноситься до таких осіб чи органів, а тому права застосовувати примус, кару чи репресію не може. Тому у зміст функцій соціального права, яким є трудове, включати заходи впливу, притаманні державній владі, неможливо. Трудове право регулює відносини, які виникають на підставі угоди, права і обов'язки, які встановлюються її сторонами, а тому функції трудового права мають відображати саме цю специфіку, а не іншу [20, с. 12].

На жаль, в юридичній літературі поширюється думка про необхідність перегляду існуючого переліку дисциплінарних заходів в бік розширення і зробити стягнення більш жорсткішими (В.І. Щербина, Н.А. Мельничук) [21, с. 21]. Не дивлячись на принципове положення Конституції України про неможливість погіршення правового положення працівників, вони пропонують закріпити у майбутньому Трудовому Кодексі України, окрім існуючих дисциплінарних стягнень, ще три стягнення, а саме: «дискваліфікація робітника», «попередження працівника про його неповну професійну придатність», «призупинення дії трудового договору». Ця пропозиція ними оцінюється як «принципово нова система, яка повною мірою відповідає нинішнім соціальним та економічним реаліям». Виникає запитання – яким реаліям? Відповідно до законодавства про працю рівень професійної підготовки встановлює кваліфікаційна або

атестаційна комісія. Невже буде законно надати право роботодавцю відмінити колегіальне рішення і самому вирішувати питання про професійну непридатність працівника? А як призупинити дію трудового договору, коли це двостороння угода? В ній закріплена воля двох сторін!

Нагадаю, щоб законодавчо закріпити існуючі сьогодні заходи дисциплінарного впливу на працівника, людство протягом багатьох поколінь йшло до цього. І зараз, у ХХІ столітті, робити пропозиції про введення для працівників підприємств більш жорстокіші заходи впливу за порушення умов трудового договору – не логічно! Такою пропозицією, вважаю, ігноруються дух і буква Конституції України.

Тому і сьогодні є актуальною думка відомого вченого в галузі права Р.З. Лівшиця, який ще у 1991 році писав, що «сучасне трудове законодавство ставить перед собою дві мети: економічну, яка полягає у сприянні зростання і розвитку виробництва, й соціальну, що полягає у захисті інтересів праці» [22, с. 45–50].

Цікава трансформація цієї думки вченого, що є дуже важливою для правового регулювання соціально-трудова відносин, відбулася в дослідженнях українських молодих вчених. Спочатку мету захисту інтересів працівників спрямували на необхідність розширення державного втручання у правове регулювання соціально-трудова і тісно з ними пов'язаних відносин [23, с. 66–69]. Потім «постає актуальне питання вдосконалення правового регулювання трудових відносин» [24, с. 141–150]. А закінчується соціальна мета трудового законодавства про захист інтересів праці пропозицією шановної Н.О. Мельничук про вдосконалення правової регламентації юридичної відповідальності, що встановлюється до суб'єктів трудових відносин [25, с. 203]. Погоджуючись з В.І. Щербиню, який вважає, що в нових умовах господарювання працівник не сприймає дисциплінарну відповідальність як засіб, що містить правовий примус, тому ефективності від цього інституту трудового права очікувати марно [26, с. 294], Н.О. Мельничук приходять до висновку, що для розвитку трудових відносин, найефективнішим і найбільш дієвим заходом дисциплінарної відповідальності треба назвати штраф, а тому його правове врегулювання є одним з найактуальніших питань напередодні прийняття нового ТК України. Застосування лише звільнення як заходу дисциплінарного стягнення (в той час як догана, як самостійний захід дисциплінарної відповідальності, вже не виконує свого прямого призначення) обмежує роботодавця в його можливостях вести належним чином господарську діяльність, управляти внутрішніми процесами, добирати кадри й забезпечувати внутрішню дисципліну, в той час як штрафи справляють більш вражаючий вплив, одразу дають відчутти втрати майнового характеру, викликають більшу вмотивованість в працівника дотримуватися встановлених правил [25, с. 230–231].

До В.І. Щербини, Н.О. Мельничук, які обстоюють посилення суворості, примусу до людини праці, що створює матеріальні і духовні цінності, розглядаючи ці засоби ефективним впливом на регулювання трудових відносин, приєднався О.Т. Панасюк. В манері свого характеру О. Панасюк вельми туманно характеризує «штраф як дисциплінарний захід до порушників трудової дисципліни. Основна мета їх застосування – виховний вплив до порушника, який превалює над метою відшкодування

майнової шкоди. За способом стягнення штраф – утримання шляхом відрахування певних грошей з належної працівникові заробітної плати **владою роботодавця**» [27, с. 44–47]. Цікаво, перед тим як писати таке, чи подумали шановні Олег Терентійович та Наталія Олексіївна над змістом ст.ст. 1, 3, 22 Основного Закону України, ст.ст. 127–130 КЗпП України? А ще буде цікавіше, якщо з'явиться редакція штрафу, як вид дисциплінарного стягнення у Трудовому кодексі України, що запропонувала Н.О. Мельничук? Штраф, на її думку, – це дисциплінарне стягнення, що застосовується до порушника трудової дисципліни за неналежне виконання чи невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, що **накладається на працівника шляхом відрахування певних сум з його заробітної плати**. Такі суми сьогодні обмежуються розміром додаткової заробітної плати або інших компенсаційних чи заохочувальних виплат. Підставою застосування штрафів є порушення трудової дисципліни або неналежне виконання працівником без поважних причин своїх трудових обов'язків. Дисциплінарна відповідальність як засіб забезпечення нормального перебігу трудових відносин, потребує адаптації до нових економічних умов у частині її накладення, визначення дисциплінарних стягнень та їх застосування. У цьому аспекті питання правового регулювання **застосування штрафів до працівників є одним з найактуальніших напередодні прийняття нового ТК України** [25, с. 283, 287].

На жаль, науковці трудового права в цьому питанні виявилися неготовими дати юридично обґрунтовану правильну відповідь викликам ринкової економіки і свавілля роботодавців по відношенню до працівників як другої сторони трудових відносин. Тому запропоноване окремими вченими посилення відповідальності, зробити її більш жорстокішою (суворішою) і введенням такої міри впливу на порушників дисципліни праці як штраф. З моєї точки зору це шлях в нікуди. Таке стягнення за порушення трудової дисципліни взагалі не може застосовуватися.

Штраф – це кара, це покарання, це засіб юридичного примусу, що виражається у грошовій формі [28, с. 452]. Стягнення штрафу пов'язане з позбавленням певних благ, які належать працівникові, матеріальних цінностей у вигляді доходу, тобто заробітної плати. Цей вид покарання встановлюється виключно законом або договором. Відповідальність у вигляді штрафу за договором у цивільному і господарському праві має свої особливості, які ніяк **не можна пристосувати до трудового права**.

Штраф як вид покарання, як форма примусу застосовується державним органом, судом, уповноваженими особами або суб'єктами договірних відносин. Так, в основі виникнення трудових відносин лежить трудовий договір, зміст якого визначається нормами права. Так, в трудовому договорі міститься обов'язок працівника підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку. Види стягнення за порушення цього обов'язку теж передбачені законодавством. Сторони трудових відносин не можуть визначати умови договору, які погіршують стан працівника.

Застосування такого покарання працівників як штраф має свою давню історію, що закінчилась повною відміною цього стягнення за порушення дисципліни праці ще у 1918 році.

Введення цієї міри покарання у сучасних умовах господарювання неможливе з морально-етичних та юридичних точок зору. Яка ж **ціна** моралі суспільства, що існує за рахунок результатів праці тих, до яких держава застосовує примус, кару у вигляді штрафу шляхом відрахування із заробітної плати, яка і так складає всього 41 відсоток від того, що працівник виробляє. До речі, у розвинутих країнах заробітна плата тих, хто створює матеріальні і духовні цінності, складає до 60 відсотків внутрішнього валового продукту держави [29, с. 5].

Юридично – принципи, що проголошені Основним Законом України стосовно свободи праці, заборони будь-якого примусу у сфері праці (ст. 43) тощо, базуються на абсолютно зрозумілих природних постулатах «свободи», «справедливості» і «рівності» сторін трудового договору. У трудовому договорі примату для роботодавця бути не може. Навпаки, законодавство про працю встановлює цілу низку обмежень для роботодавця, що стосується заробітної плати працівників. Відрахування із заробітної плати тільки у випадках, передбачених законом (ст. 127–129 КЗпП).

Непорозуміння співвідношення проблем власності і прибутків з одного боку і праці – з іншого, на мій погляд, і є реальною підставою для усіх соціальних негараздів та порушення прав і свобод людини праці. Це одна із причин, що підтверджує необхідність наявності принципу трудового права, в якому б було сформульовано ідея забезпечення прав і свобод працівників. Друга причина полягає в тому, що намітилася перевага у правовому регулюванні трудових і тісно з ними пов'язаних відносин в бік локального регулювання. Менталітет наших роботодавців виявився не готовим до цих змін. Отриману «свободу» у регулюванні тієї чи іншої групи відносин, роботодавці її тлумачать по-своєму своєрідно. А це знову веде до порушень трудових прав і свобод працівників. Є ще одна причина, яка виявляється у тому, що суб'єкти трудових відносин і їх представники не знають трудового законодавства, а тому не в змозі використати плюси локального регулювання.

Саме принцип захисту прав людини у сфері застосування праці включає в себе соціальний [30] і юридичний захист прав найманого працівника.

Забезпечення прав працівників на захист державою їх трудових прав і свобод, вважаю, починається із дотриманням роботодавцями встановлених юридичних гарантій реалізації права на працю. Ці гарантії сформульовані у ст. 5¹ КЗпП. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, зокрема правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Конкретизація цих гарантій фактично здійснюється в багатьох статтях КЗпП, зокрема ст.ст. 22, 31, 32–34, 40 та інших. Щодо захисту трудових прав працівників, то він здійснюється по-перше, шляхом державного надзору і контролю за дотриманням законодавства про працю і за охороною праці. Для здійснення цього надзору і контролю створені державні органи. По-друге, для захисту порушених трудових права працівники мають право звернутися до комісії по трудовим спорам або до суду. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем застосовується незалежно від форми трудового договору. До речі, у

судах розглядаються не тільки трудові спори, а й скарги на дії державних, суспільних органів і посадових осіб, які порушують права і свободи працівників.

Поняття й принципи захисту трудових прав працівників, а також загальну характеристику органів, що мають реалізувати усі форми захисту прав і свобод людей праці розглянуті в роботі В.Я. Бурака [31, с. 186].

Радісно, що нарешті і львівська школа вчених-трудоників розрізняє охорону прав та свобод працівників і їх захист. Охорона прав і свобод працівників як явище має проявлятися у нормах права, зміст правових приписів яких відбиває, втілює в життя правову політику держави у сфері праці. Наприклад, ст. 3, 8, 21–24 та інші Конституції України. Охорона прав та свобод як явище має своєю метою виховувати у працівників відчуття турботи держави про людей праці, про їх захищеність. Захист прав і свобод працівників має місце у разі факту порушення правових приписів норм трудового права. Для вирішення питання захисту прав і свобод створені відповідні органи та призначені уповноважені особи, які компетентні відновити порушені права і свободи. Поняття та класифікацію способів захисту трудових прав працівників, правовий аналіз поглядів вчених на «охорону» та «захист» прав і свобод працівників досліджено в роботі В.М. Андрієва [32, с. 301]. На думку В.Я. Бурака, основою правової охорони є принципи забезпечення непорушності та здійснення прав та заходи, спрямовані на запобігання порушенням цих прав. Під правовим захистом В.Я. Бурак розуміє сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів запобігання і припинення порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування заподіяної внаслідок цього шкоди. При цьому необхідно зазначити, що захист передбачає як діяльність державних і уповноважених державою органів, так і діяльність власне суб'єктів трудових правовідносин із усунення перешкод у здійсненні трудових прав. Тобто правовий захист певною мірою можна розглядати як окремий етап охорони трудових прав та законних інтересів [31, с. 7].

Конституція закріпила за кожним громадянином гарантоване право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб (ст. 55). Виходячи із змісту ст. 44 Конституції України, захисту підлягають не тільки права і свободи працівників, а й їх економічні і соціальні інтереси. Для захисту економічних і соціальних інтересів тих, хто працює, Конституція України встановила навіть право на страйк.

Література

1. Алексеев С.С. Общая теория права. «Проспект». – М., 2008. – С. 199;
2. Общая теория государства и права. Академический курс в трёх томах. – М.: Норма. – 2010. – Т. 3. – С. 655;
3. Черданцев А.Ф. О понятии и содержании юридической ответственности / А.Ф. Черданцев, С.Н. Кожевников // Правоведение. – 1976. – №5. – С. 41;
4. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность / С.Н. Братусь. – М.: 1976. – С. 120–127;
5. Базылев Б.Т. Цели и функции юридической ответственности / Б.Т. Базылев // Вопросы теории права и государственного строительства. – Томск, 1978. – С. 30;
6. Шемшученко Ю.С. Юридична енциклопедія / Ю.С. Шемшученко. – К.: Укр. енцикл ім. М.П. Бажана, 1998. – Т. 1. – С. 437;
7. Хуторян Н.М.

Сучасна правова енциклопедія, за заг. ред. О.В. Зайчука. – К. Юрінком Інтер, 2013. – С. 375; **8.** Хуторян Н.М. Юридична енциклопедія / Н.М. Хуторян. – Т. 1. – С. 431; **9.** Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка / Владимир Даль. – М.: Русский язык, 1981. – Т. 2. – С. 717; **10.** Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі. Правові проблеми: монографія / Я.В. Сімутіна. – К., 2009. – С. 107; **11.** Пархоменко Н.М. Договір у системі права України: дис. канд. юрид. наук; спец. 12.00.01. Інститут держави і права НАН України / Н.М. Пархоменко. – К.: 1998. – С. 73–78; **12.** Ярошенко О.М. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього розпорядку / О.М. Ярошенко // Вісник АПР України. – 2013. – №1. – С. 131–137; **13.** Ставиский П.А. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.А. Ставиский. – Киев–Одесса, 1982. – С. 7, 19, 22; **14.** Белинский Э.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Э.С. Белинский. – Киев–Донецк, 1984. – С. 27–32; **15.** Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л.А. Сыроватская. – М.: Юр. лит, 1974; Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М., 1990; **16.** Хуторян Н.Н. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин / Н.Н. Хуторян. – К., 2002; **17.** Новий тлумачний словник української мови. У трьох томах. – К.: «Аконіт», 2005. Т. 1. – С. 382; **18.** Новий тлумачний словник української мови. У трьох томах. – К.: «Аконіт», 2005. – Т. 2. – С. 898; **19.** Новий тлумачний словник української мови. У трьох томах. К.: «Аконіт», 2005. – Т. 3. – С. 117; **20.** Лебедєв В.М. Современное трудовое право(опыт трудового компаративизма). Статут / В.М. Лебедєв, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. – М., 2007. – С. 12; **21.** Мельничук Н.О. Договірне правове регулювання відносин у сфері праці: автореферат докт. дис. / Н.О. Мельничук. – 2003. – С. 21; **22.** Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: поиск концепцій / Р.З. Лившиц // Советское государство и право. – 1991. – № 7. – С. 45–50; **23.** Гетьманцева Н.Д. Договір як підстава застосування закону до конкретних відносин праці / Н.Д. Гетьманцеві // Наук. вісник Чернівецького університету. – 2003. – Вип. 187: Правознавство. – С. 66–69; **24.** Лежнева Т.М. Поняття санкцій трудового права / Т.М. Лежнева // Наук. вісник Дніпропетровського держ. ун-ту внутр. справ. – 2009. – № 3. – С. 141–150; **25.** Мельничук Н.О. Договірне правове регулювання відносин у сфері праці; докт. дис. – 2003. – С. 203; **26.** Щербина В.І. Трудове право України / За заг. ред. Венедиктова В.С. – К.: Істина, 2008. – С. 294; **27.** Панасюк О. Правове регулювання застосування штрафів до працівників / О. Панасюк // Право України. – 2006. – № 8. – С. 44–47; **28.** Юридична енциклопедія. – К.: Укр. енцикл. ім. М.П. Бажана, 2004. – Т. 6. – С. 452; **29.** Україна: аспекти праці. – 2013. – №7. – С. 5; **30.** Соціальний захист згідно Декларації МОП про соціальну справедливість з метою справедливості глобалізації охоплює такі питання як оплата праці, її розмір, тривалість робочого часу тощо. Декларацією розглядається як доля, що виділяється із суспільних благ кожному працівникові в розмірі, що забезпечує його мінімальний прожитковий мінімум. Власне такі вимоги містяться у Конвенціях МОТ №26 (1926 р.) та №131 (1970 р.); **31.** Бурак В.Я. Правові засади захисту трудових прав працівників / В.Я. Бурак. – К.: Істина, 2013. – 186 с.; **32.** Андрієв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників / В.М. Андрієв. – Чернігів, 2011. – 301 с.