УДК 349.2:331.105.22:34.03

І. І. Шамшина

МІСЦЕ ТА ЗМІСТ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СТРУКТУРІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ РОБОТОДАВЦЯ

Правовий статус роботодавця визначає його вихідне становище у сфері суспільних відносин із застосування найманої праці. Реалії ринкових відносин обумовлюють необхідність розширення договірної сфери регулювання трудових відносин та відносин, тісно пов'язаних із трудовими. Тому роботодавець має бути наділений значною свободою дій як сторона трудового правовідношення. Водночас захисна функція трудового права особливо актуалізується у теперішній час та покликана захищати працівника від свавілля господарської влади роботодавця. Тому завдання трудового законодавства в умовах ринкових відносин полягає у тому, щоб чітко нормативно встановити трудоправовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права.

Різним аспектам змісту правового статусу роботодавця приділяли увагу у своїх роботах багато науковців, таких як: В. М. Андрєєв, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, В. І. Миронов, Ю. В. Пожаров, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. А. Шерегов, О. М. Ярошенко та інші. Але єдності поглядів щодо змісту правового статусу роботодавця, зокрема наявності юридичної відповідальності у його структурі, у сучасній науковій літературі немає.

Метою цієї статті є: дослідити особливості правового статусу роботодавця в умовах ринкових відносин, визначити місце та зміст юридичної відповідальності у структурі його правового статусу, розробити дефініцію поняття трудоправової відповідальності роботодавця та виділити її характерні ознаки, обґрунтувати необхідність вдосконалення національного трудового законодавства щодо закріплення правового статусу роботодавця.

В умовах ринкових відносин правовий статус роботодавця має, по-перше, надавати йому можливість і правові способи ефективної організації суспільного виробництва та застосування найманої праці, по-друге, забезпечувати належний захист працівника як економічно слабкішої сторони у трудовому правовідношенні, по-третє, стимулювати легальне використання найманої праці і, по-четверте, сприяти розвитку договірного регулювання трудових правовідносин. Усі ці чинники обомовлюють особливості правового статусу роботодавця на сучасному етапі.

Професор Л. І. Лазор підкреслює, що сучасне трудове право має забезпечувати ефективний розвиток виробництва, а отже, безпосередньо брати до уваги підприємницькі інтереси роботодавця, співвідносити його трудові обов'язки з реальним рівнем його матеріальних можливостей, забезпечивши йому у нормативному порядку належний рівень свободи дій [1, 19].

Безумовно погоджуючись з вищенаведеною позицією, слід зазначити, що вказана свобода дій роботодавця не може бути безмежною, бо це призведе до його свавілля стосовно працівників. Встановлені законом обов'язки та юри-

© І. І. Шамшина, 2011

дична відповідальность у стуктурі правового статусу роботодавця мають певним чином обмежувати свободу дій роботодавця з метою захисту працівників та інтересів суспільства взагалі.

Але в юридичній літературі існує думка, що юридична відповідальність не є елементом правового статусу. Юридична відповідальність — це особливий правовий стан суб'єктів суспільних відносин, що випливає зі змісту правових норм і спрямований на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав та обов'язків, вказують професор С. М. Прилипко і професор О. М. Ярошенко. Таким чином, наполягають названі науковці, юридична відповідальність не існує на одній площині з правами та обов'язками, а спрямована на забезпечення їх реалізації. Юридична відповідальність є вторинним щодо обов'язків елементом, оскільки без обов'язку немає відповідальності [2, 109].

Слід, безумовно, погодитися з тим твердженням шановних вчених, що юридична відповідальність і обов'язки — це правові явища різних рівнів, і юридична відповідальність займає службове положення відносно обов'язків. Разом з тим не можна не визнати, що заходи юридичної відповідальності покликані забезпечити виконання обов'язків. Юридичні обов'язки, що не підкріплені санкцією правової норми, набувають у більшості випадків декларативного характеру й реально не виконуються.

Правовий статус суб'єкта трудового права, у тому числі й роботодавця, — це встановлений нормами трудового права вихідній (початковий) стан суб'єкта, що відображає його становище у взаєминах з іншими суб'єктами права. Отже, у змісті цього статусу має бути чітко вказана відповідальність, яку належить понести цьому суб'єкту у випадку не виконання своїх обов'язків. Тобто правовий статус роботодавця має містити чітку вказівку на те, що, наприклад, у разі порушення певних трудових прав працівника (при незаконному звільненні, затримці видачі трудової книжки, незабезпеченні збереження речей працівника тощо) роботодавець несе перед працівником матеріальну відповідальність. Виходячи із загальних положень теорії права, виконання диспозиції правової норми, тобто встановленого законом обов'язкового правила поведінки, має бути забезпечене певною санкцією, що встановлює відповідальність за невиконання покладеного обов'язку.

В умовах розширення договірної свободи у сфері застосування найманої праці, при фактичній залежності працівника від роботодавця (оскільки працівник економічно є слабкішою стороною), юридична відповідальність не може не бути складовим елементом трудоправового статусу. Правовий статус суб'єкта трудового права, як об'єктивна правова категорія, що відображає статику суспільних відносин, має містити вказівку на всі види відповідальності кожного суб'єкта, у тому числі роботодавця, та підстави застосування відповідальності. Сам факт наявності юридичної відповідальності виконує превентивні функції стосовно виконання обов'язків. Ефективне правове регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці без чітко встановленої у змісті правового статусу суб'єктів юридичної відповідальності, адекватної умовам ринкової економіки, об'єктивно неможливе.

Заслуговує на увагу позиція професора Н. М. Хуторян, яка відзначає: «...доцільно виділити два аспекти юридичної відповідальності — активний і пасивний. Активний аспект юридичної відповідальності передбачає реалізацію відповідальності, тобто застосування її на суб'єктивному рівні. А юридична відповідальність як правовий інститут — це об'єктивне закріплення у правових нормах. Про юридичну відповідальність як правовий інститут до початку будь-яких зі стадій правозастосування слід говорити як про пасивну відповідальність» [3, 82].

Таким чином, можна дійти висновку, що юридична відповідальність є самостійним елементом у змісті об'єктивного правового статусу роботодавця. Без вказівки на можливі правові наслідки невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків його вихідне становище у сфері застосування найманої праці буде окреслене неповністю.

Відповідальність не може розглядатися елементом суб'єктивного правового статусу роботодавця — тобто того статусу, якого він набуває, вступивши у конкретне трудове правовідношення. Сам факт вступу до трудового правовідношення, очевидно, не тягне для роботодавця настання юридичної відповідальності. Але для створення ефективного правового поля регулювання найманої праці в умовах ринкових відносин, вказівка на факт і види юридичної відповідальності роботодавця у змісті його об'єктивного трудоправового статусу необхідна.

Як справедливо вказує В. М. Андрєєв, під об'єктивним трудовим правом слід розуміти всю сукупність чинних у країні юридичних норм. Названий автор обґрунтовано підкреслює: «Об'єктивне і суб'єктивне право не можуть існувати та функціонувати одне без одного. Головна причина органічного зв'язку об'єктивного і суб'єктивного трудового права полягає у тому, що позбавлення статусу власне права одного з них стане гибельним для іншого, вихолощує з розвернутої сутності трудового права один із його компонентів... Отже, об'єктивне трудове право як сукупність юридичних норм невід'ємне від суб'єктивного права» [4, 49, 53–54].

З вищесказаного логічно зробити висновок, що для притягнення роботодавця до відповідальності за порушення ним своїх конкретних трудових обов'язків, наявність цієї відповідальності та її види мають бути чітко зафіксовані у змісті його об'єктивного правового статусу.

Зважаючи на безпосереднє значення діяльності роботодавця для розвитку економіки й забезпечення соціального миру у суспільстві, тобто публічноправову значущість виконання ним своїх обов'язків, виправдане й необхідне настання за певних обставин адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавця. Підстави та порядок застосування такої відповідальності мають, безумовно, регулюватися нормами відповідних галузей права (адміністративного та кримінального). Але сам факт можливості притягнення роботодавця до цих видів відповідальності має бути зафіксований у змісті його трудоправового статусу.

Водночас у сучасних ринкових умовах, при значному розширенні сфери договірного регулювання трудових відносин, необхідно законодавчо встановити трудоправову відповідальність роботодавця перед працівником.

Обсяг цієї відповідальності має бути ширше, ніж обсяг передбаченої на сьогодні матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Трудоправова відповідальність роботодавця перед працівником має наставати не тільки у разі завдання матеріальної шкоди працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків, але й за будь-яких порушень трудових прав працівника. І ця відповідальність має носити майновий характер — такий підхід повною мірою відповідатиме реаліям ринкових відносин, стимулюватиме дотримання договірної дисципліни та правомірної поведінки роботодавця.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, відзначимо, що там майнова відповідальність роботодавця перед працівником за порушення трудових прав останнього має значне розповсюдження. Так, С. А. Шерегов відзначає, що закон США «Про сумлінні трудові стандарти» передбачає, що особа, винна у порушенні умов щодо мінімальної оплати праці або максимальної кількості робочого часу, на який може бути найманий працівник протягом робочого тижня, несе матеріальну відповідальність перед цим працівником [5, 148].

Професор Н. М. Хуторян звертає увагу на те, що за законодавством Іспанії (Закон «Про статус трудящих») працівник має право вимагати відшкодування заподіяної йому шкоди у разі істотних змін в умовах його праці, що завдають шкоду професійній підготовці або принижують його гідність; невиплати зарплати або постійної затримки в її нарахуванні та виплаті; грубого порушення роботодавцем договірних зобов'язань [3, 52].

В. І. Миронов звертає увагу на те, що на сьогодні немає достатньої мотивації дотримання роботодавцем законодавства про працю. Більше того, реалії економічного розвитку наштовхують роботодавців на думку про необхідність обмеження трудових прав працівників, оскільки надання більшості з них призводить до додаткових матеріальних витрат для підприємства [6, 57]. У зв'язку з цим В. І. Миронов пропонує у нормативному порядку створити умови, за яких порушення трудових прав працівників з боку роботодавця стануть для нього економічно невигідними. Одним з видів додаткової відповідальності роботодавця, на думку названого автора, може стати вилучення юрисдикційними органами прибутку, одержаного роботодавцем із порушенням трудових прав працівників, і розподіл цього прибутку між постраждалими працівниками [6, 58].

Поділяючи вищезгадану позицію, професор В. В. Лазор відзначає, що іншим варіантом майнової відповідальності роботодавця перед працівниками може бути позбавлення на 50% заробітної плати керівника підприємства (який реалізує функції роботодавця) на користь працівників на час погашення заборгованості з заробітної плати [7, 68].

Як видно, в умовах ринкових відносин актуалізується проблема правового регулювання майнової відповідальності роботодавця перед працівником.

За своєю суттю майнова відповідальність роботодавця виходить за межі його власне матеріальної відповідальності, неодмінною підставою настання якої є факт наявності матеріальної шкоди у працівника. Майнова відповідальність роботодавця та його матеріальна відповідальність співвідносяться як загальне і частка.

Слід відзначити, що правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця на сучасному етапі вимагає значного вдосконалення. Так, професор С. М. Прилипко та професор О. М. Ярошенко справедливо вказують, що чинне законодавство про працю не визначає підстав та умов настання матеріальної відповідальності роботодавця [2, 583]. Цей недолік не усунений і в проекті ТК [8, ст. ст. 417–421].

Професор Л. І. Лазор підкреслює: «Особливої значущості в умовах ринкових відносин набуває майновий аспект трудового правовідношення, що, у свою чергу, обумовлює доцільність реформування й удосконалення інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві. Важливо відзначити, що реформування вітчизняного трудового законодавства взагалі та інституту матеріальної відповідальності, зокрема, має виражати соціальну спрямованість з метою забезпечення прав та інтересів працівника, не забуваючи при цьому про законні права та інтереси роботодавця [9, 3].

Приймаючи до уваги вищесказане, вважається необхідним у змісті правового статусу роботодавця закріпити поняття його трудоправової відповідальності.

Хотілося б звернути увагу на те, що в умовах ринкових відносин відповідальність роботодавця перед працівником є за своєю суттю приватноправовою й тому має носити компенсаційний характер. Каральна спрямованість відповідальності роботодавця має зберігатися у публічноправових відносинах.

Іншими словами, адміністративна й кримінальна відповідальність роботодавця за своєю правовою природою носять каральний характер і це цілком виправдано. Але якщо роботодавець не виконує свої обов'язки та наслідком цього є порушення трудових прав працівника, то буде цілком логічним та справедливим, якщо роботодавець відповідатиме саме перед цим працівником і в майновій формі компенсуватиме заподіяне порушення.

Впровадження та розвиток компенсаційного аспекту у відповідальності роботодавця перед працівником реальне сприятиме тому, щоб роботодавцю було невигідно порушувати трудові права працівника.

Таким чином, правове регулювання майнової відповідальності роботодавця, адекватне потребам ринкових відносин, має знайти відбиття у відповідному інституті трудового права. У змісті ж об'єктивного правового статусу роботодавця необхідно зафіксувати факт наявності такої відповідальності.

Суб'єктом застосування відповідальності до роботодавця, у тому числі й трудоправової відповідальності, мають виступати відповідні компетентні державні органи. Проте, закон має передбачити для роботодавця можливість добровільного покладання на себе трудоправової відповідальності. Такий правовий підхід відповідатиме принципам соціальної справедливості, сприятиме розвитку договірних відносин у трудовому праві, враховуватиме динаміку розвитку виробничих відносин на сучасному етапі.

На підставі проведеного дослідження можна сформулювати та запропонувати до законодавчого закріплення таку дефініцію:

«*Трудоправова відповідальність роботодавця* — це передбачений законом обов'язок роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі пору-

шення його трудових прав, здійснюваний добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами».

Ознаки трудоправової відповідальності роботодавця: 1) встановлюється законом і забезпечується силою державного примусу; 2) обумовлена потребою захисту трудових прав працівника шляхом встановлення об'єктивної економічної недоцільності їх порушення; 3) підставою настання є порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків, наслідком чого стало порушення трудових прав працівника; 4) носить майновий характер і служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права; 5) може реалізовуватися роботодавцем добровільно або покладатися компетентними органами з дотриманням нормативно встановленого процесуального порядку.

Вважається за доцільне у новому Трудовому кодексі України передбачити статтю такого змісту:

«Стаття*** Відповідальність роботодавця

У разі порушення роботодавцем своїх обов'язків для нього настає:

1) адміністративна або кримінальна відповідальність, що застосовується за наявності передбачених законом обставин й у встановленому законом порядку;

2) трудоправова відповідальність — передбачений законом обов'язок роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його трудових прав, здійснюваний добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами».

Однозначність і визначеність правових формулювань, що закріплюють становище роботодавця у сучасному трудовому праві, сприятиме усуненню правових прогалин та колізій у правовому регулюванні трудових відносин.

Законодавче відбиття всіх елементів трудоправового статусу роботодавця дозволить чітко визначити його вихідне становище у сфері застосування найманої праці, забезпечить йому необхідну у ринкових відносинах свободу дій і, водночас, достатньою мірою сприятиме реалізації захисної функцій трудового права на сучасному етапі розвитку українського суспільства.

Література

1. Лазор Л. И. Правовое регулирование правосубъектности в сфере трудового права // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. — Луганськ, 2010. — № 17. — С. 8–21.
2. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : ФІНН, 2009. — 728 с.
3. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. — К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. — 264 с.
4. Андріїв В. М. Об'єктивне і суб'єктивне трудове право: сутність та співвідношення // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. — Луганськ, 2010. — № 16. — С. 47–54.
5. Шерегов С. А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой // Труд за рубежом. — 2001. — № 2. — С. 139–154.
6. Миронов В. И. История трудового права: теория и практика // Государство и право. — 1998. — № 12. — С. 55–61.
7. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. — Луганськ : Література, 2004. — 352 с.

8. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10 груд. 2009 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. — Режим доступу : http://www.rada.gov.ua.
9. Лазор Л. І. Теоретичні підходи до реформування інституту матеріальної відповідальності у сучасному трудовому праві // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. — Луганськ, 2008. — № 11. — С. 3–11.

Анотація

Шамшина І. І. **Місце та зміст юридичної відповідальності у структурі правового статусу роботодавця.** — Стаття.

Досліджені особливості правового статусу роботодавця в умовах ринкових відносин. Визначені місце та зміст юридичної відповідальності у структурі правового статусу роботодавця. Розроблена дефініція трудоправової відповідальності роботодавця та виділені її характерні ознаки; обґрунтована необхідність вдосконалення національного трудового законодавства щодо закріплення правового статусу роботодавця.

Ключові слова: правовий статус, роботодавець, юридична відповідальність, компенсаційний характер відповідальності, трудоправова відповідальність роботодавця.

Аннотация

Шамшина И. И. **Место и содержание юридической ответственности в структуре правового статуса работодателя.** — Статья.

Исследованы особенности правового статуса работодателя в условиях рыночных отношений. Определено место и содержание юридической ответственности в структуре правового статуса работодателя. Разработана дефиниция трудоправовой ответственности работодателя и выделены ее характерные признаки; обоснована необходимость совершенствования национального трудового законодательства относительно закрепления правового статуса работодателя.

Ключевые слова: правовой статус, работодатель, юридическая ответственность, компенсационный характер ответственности, трудоправовая ответственность работодателя.

Summary

Shamshina I. I. **The location and content of legal liability in the structure of the legal status of the employer.** — Article.

The features of the legal status of the employer in terms of market relations are investigated. The place and content of legal liability in the structure of the legal status of the employer are determined. Definition of the labour liability of the employer is developed and its characteristic features are highlighted; the necessity of improving the national labour laws, relate to establishing employer's legal status.

Keywords: legal status, the employer, legal liability, compensatory liability, labour liability of the employer.

УДК 349.22:331.108.6-057.34

Н. М. Вапнярчук

ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Рішення про притягнення до відповідальності є важливою подією, яка здатна вплинути на юридичне, морально-психологічне і соціальне становище особи. Воно зачіпає права та свободи людини, їх недоторканність і захищеність від посягань, її честь і гідність, віру в справедливість і гуманність закону, профе-

© Н. М. Вапнярчук, 2011