

## ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС

**Клець Т.С.**

*аспірант,*

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

### **СУТНІСТЬ ТРУДОПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ, ЯК ЕЛЕМЕНТУ ЙОГО ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ**

Вступаючи у трудові відносини в якості працівника та реалізуючи своє конституційне право на працю особа набуває відповідний статус та правосуб'єктність, обов'язковим елементом якої є трудовою відповідальність. Таку саму відповідальність має і роботодавець, з тією лише різницею, що він її набув раніше працівника, після того як була створена юридична особа або зареєстровано ФОП, а тому така відповідальність частіше за все є не персоніфікована. Натомість трудовою відповідальність роботодавця видається категорією значно складнішою ніж відповідальність працівника. Це пояснюється необхідністю гарантування з боку держави дотримання роботодавцем трудовою відповідальності. саме через систему державних гарантій, а також підвищеної уваги з боку органів державної влади, що здійснюють спеціалізований нагляд в сфері праці, трудовою відповідальність роботодавців стає тим необхідним елементом системи трудових відносин, який її стабілізує.

Разом з тим, увага науковців до проблеми розробки на доктринальному рівні категорії трудовою відповідальність роботодавців постійно підвищується, в силу необхідності пошуку найбільш дієвих інструментів та механізмів притягнення до неї роботодавців.

Наприклад, О.В. Черкасов вказує на характер трудовою відповідальності, яка має спеціальний прояв ретроспективної, а не позитивної відповідальності, оскільки «відображає соціологічний аспект відповідальності, у трудовому праві і не має практичного значення, бо відповідальність фактично ототожнюється з належним виконанням обов'язків, встановлених нормами трудового права» [8, с. 6]. Тому говорячи про трудовою відповідальність ми завжди звертаємося до

ретроспективи скоєння трудового правопорушення, а це означає що ми не можемо кожного разу ідентифікувати відповідальність роботодавців в залежності від класичних видів юридичної відповідальності. Необхідно виробити спільний методологічний інструментарій, який би об'єднував різні її види інструментами та механізмами трудової відповідальності.

В цьому контексті І.С. Канзафарова стверджує е, що в трудових відносинах «застосування заходів «публічно-правової» відповідальності спрямоване насамперед на забезпечення публічного порядку і можливе лише за рішенням суду. Застосування заходів цивільно-правової відповідальності спрямоване найперше на забезпечення інтересів конкретної особи і може здійснюватись у судовому і у позасудовому порядку» [2, с. 17]. Тому доцільно зробити висновок про те, що трудової відповідальності поєднує в собі судовий, позасудовий та спеціальний адміністративно-правовий порядок здійснення. Останній характеризується публічно-правовою природою трудових відносин, який пов'язаний із виконанням державою наглядових функцій в сфері дотримання роботодавцями законодавства про працю та реалізації державних гарантій захисту трудових прав громадян.

В цьому контексті цікавою є позиція О.І. Процевського, який зазначає, що «реалізуючи конституційне право на працю, громадянин укладає трудовий договір з роботодавцем, в якій сторони добровільно беруть на себе зобов'язання. Тому розглядати юридичну відповідальність в трудових відносинах як примус, свідчило б що у відносинах «працівник-роботодавець» має бути елемент повинності, який давав би роботодавцю право вимагати від працівника чогось незалежно від його волі» [5, с. 17, 20]. Отже, трудової відповідальності не має елементу обов'язкового примусу, тобто впливу проти волі особи, на яку такий вплив здійснюється навіть за невиконання нею умов трудового договору.

Саме тому О.Г. Серєда об'єктивуючи трудової відповідальності робить висновок, що «роботодавець виконує певні юридичні дії, які не завжди є правомірними і можуть порушувати права працівників, реалізуючи набути правосуб'єктність. Тому він повинен відшкодувати шкоду, заподіяну працівнику такими діями, при цьому він реалізує власну деліктоздатність» [6, с. 18–19]. Але слід зауважити, що деліктоздатність роботодавця означає здатність набуття ним всіх без виключення видів відповідальності за порушення законодавства про працю. Це потребує перегляду відношення до матеріальної

відповідальності в рамках трудових відносин як до самостійного виду відповідальності. Практика реалізація трудових відносин, на думку Н.М. Хуторяна, свідчить що теоретично-методологічні межі визначення самостійності та розрізненості видів юридичної відповідальності в трудових відносинах стирається. На сьогодні існує потреба розглядати матеріальну відповідальність у вигляді штрафних санкцій як екстраполюючий вид юридичної відповідальності, що співвідноситься як додатковий а в деяких випадках – основний вираз різних за змістом видів юридичної відповідальності [7, с. 211–215].

Тому, як видається П.Д. Пилипенко та Ю.П. Пилипенко, «трудоправова відповідальність не належить до заходів державного примусу, адже її правові засади закладено у необхідності підпорядковуватися тим умовам реалізації трудових відносин, які визначені в договорі» [4, с. 116]. Через це видається прийнятою і позиція Ю.С. Годованець про те, що сутність концепції юридичної відповідальності, щодо обов'язку отримання негативних наслідків свого діяння, зводиться до обов'язку, який наділено особливим характером, через юридичну природу трудових відносин та трудових правопорушень [1, с. 115–117]. Враховуючи викладене вище ми можемо дійти висновку, що трудоправова відповідальність слід віднести до договірної, яка не має яскраво вираженого примусу, а переважно диспозитивні інструменти.

Таким чином, ми можемо зробити певні висновки стосовно правової природи та доктринального змісту трудоправової відповідальності роботодавців:

По-перше, слід погодитися із тим, що трудоправова відповідальність дійсно має в більшій мірі договірну природу, хоча вона і закріплюється на законодавчому рівні, виступає одним із елементів систем державних гарантій конституційного права особи (працівника) на працю. Натомість її договірний характер вбачається елементом декларації готовності роботодавцем понести окрім відповідальності, яка вже закріплена на законодавчому рівні, певні елементи примусу, які видаються логічними заходами з точки зору підвищеної відповідальності працівника.

По-друге, трудоправова відповідальність роботодавця об'єктивно має більш відчутну систему санкцій, а також систему заходів державного примусу ніж відповідальність працівника. Це пояснюється ще й тим, що трудоправова відповідальність працівника встановлюється роботодавцем, а відповідальність останнього не може регулюватися чи визначатися працівником. Можна було б привести приклад колективного

договору, але не завжди працівникам чи їх спілкам вдається встановити більш менш спів ставні види та форми трудової відповідальності.

По-третє, трудова відповідальність є практичним виявом деліктоздатності, як елементу трудової правосуб'єктності, тому її визначення та закріплення є важливим засобом збалансування системи трудових правовідносин. Оскільки комплекс трудових прав та обов'язків походить від конкретного правового статусу, ролі учасника трудових правовідносин, так само повинна походити від цього і трудова відповідальність. Але в силу того, що право на працю, яке розкривається через систему трудових правовідносин є конституційним правом людини і громадянина, тому трудова відповідальність повинна гарантуватися державою. В цьому вбачається дихотомна природа трудових відносин: як окремого об'єкту регулювання правової науки через інструменти трудового права, та к і засобом реалізації конституційних прав людини і громадянина.

Враховуючи викладене вище зауважимо на тому, що трудова відповідальність роботодавця є обов'язком особи пізнати та піддатися державному примусу, а також прийняти на себе добровільно встановлений обсяг обмежень закріплених в колективних трудових договорах у випадку порушення норм трудового законодавства та/або прав чи інтересів учасників трудових правовідносин.

### **Список використаних джерел:**

1. Годованець Ю.С. Юридична відповідальність за трудовим правом:сучасний підхід до розуміння. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. Вип. 2. С. 112–123.

2. Канзафарова І.С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні : автореф. дис. д. ю. н. : спеціальність 12.00.03. Київ, НАН України; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького, 2007. 36 с.

3. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.12.2020).

4. Пилипенко П.Д., Пилипенко Ю.П. Внутрішній трудовий розпорядок як об'єкт правового регулювання. *Юридична наука*. 2011. № 2. С. 112–118.

5. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. 2014. Вип. 21. С. 13–25.

6. Серета О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин : дис. ... к.ю.н. ; спеціальність 12.00.05. Харків : Нац. юрид. акад. України, 2004. 211 с.

7. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія. Київ : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

8. Черкасов О.В. Єдність та диференціація відповідальності у трудовому праві України : автореф. дис. к.ю.н. : спеціальність 12.00.05. Харків : Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2015. 19 с.