

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті визначаються підстави та умови юридичної відповідальності в трудовому праві, у результаті чого підкреслюється очевидна автономія цієї відповідальності. Проаналізовано різні підходи до розуміння досліджуваної відповідальності, які представлено у трьох групах: двохаспектний, сепаруючий та консолідуючий підходи. На підставі отриманих даних робиться висновок про те, що надалі юридична відповідальність у трудовому праві має розглядатись в якості єдиної галузевої відповідальності, тобто в межах консолідуючого підходу

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, трудовоправова відповідальність, юридична відповідальність.

В статье определяются основания и условия юридической ответственности в трудовом праве, в результате чего подчеркивается очевидная автономия данной ответственности. Проанализированы разные подходы к пониманию исследуемой ответственности, которые представлены в трех группах: двухаспектный, сепарирующий и консолидирующий подходы. На основании полученных данных сделан вывод о том, что в дальнейшем юридическая ответственность в трудовом праве должна рассматриваться в качестве единой отраслевой ответственности, то есть в рамках консолидирующего подхода.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, материальная ответственность, трудовоправовая ответственность, юридическая ответственность.

The article defines reasons and conditions of legal liability in the employment law, and as a result, the evident autonomy of this liability is underlined. Different approaches to understanding the researched liability have been analyzed, and they were aggregated within three groups: double-aspect, separating and consolidating approaches. On the basis of the data obtained, it is concluded that legal liability in the employment law should hereafter be determined as a single sectoral responsibility, that is, within the framework of consolidating approach.

Key words: disciplinary responsibility, liability, labour and legal responsibility, legal liability.

Вступ. Зараз в Україні відбуваються численні політичні, соціально-економічні та культурні кризові явища, що негативно впливають на функціонування ринку праці та, відповідно, на реалізацію працездатними особами права на працю. При цьому відповідальне виконання працівником та роботодавцем комплексу власних обов'язків не може бути потрібним чином досяжним за умови недостатнього регулювання юридичної відповідальності у сфері праці, а насамперед – відповідальності за трудовим законодавством. Маємо констатувати, що, попри той факт, що концепція трудових правовідносин на сьогодні істотно законодавчо переглядається як в західноєвропейських, так і в пострадянських державах, модифікуючись в категорію «правових відносин на ринку праці», сама концепція юридичної відповідальності сторін трудових правовідносин в Україні залишається незмінною, стоячи практично на тих же теоретичних засадах, які були сформульовані в рамках радянського трудового права, і які, відповідно, не є такими, що необхідним чином адекватно відповідають вимогам ринку. Цей недолік, без сумніву, має бути виправлений в ході реформування трудового законодавства, що триває зараз.

Зважаючи на те, що юридична відповідальність є однією з фундаментальних правових категорій насамперед тому, що цей вид соціальної відповідальності має найважливіше значення у підтриманні правопорядку, законності та дисципліни в суспільстві і у будь-яких правових відносинах (і в трудових відносинах), ця тема вивчалась багатьма українськими вченими та дослідниками, зокрема Н.В. Бедняковою, М.Ю. Івчуком, С.Д. Климчуком, О.М. Короткою, О.М. Лук'янчиковим, П.С. Луцком, К.Ю. Мельником, Р.І. Обручковим, Ю.В. Пожаровим, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, В.І. Щербиною, В.В. Яковлевим. Не применшуючи значущості здійснених наукових розробок, підкреслимо, що означена тематика не втрачає своєї актуальності і потребує подальших наукових розвідок.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз та систематизація існуючих підходів до розуміння правової категорії «юридична відповідальність в трудовому праві» та встановлення рівня адекватності цих підходів сучасним тенденціям в розвитку трудового права. Для досягнення поставленої мети визначаються такі основні завдання:

1) визначити комплекс умов та підстав настання юридичної відповідальності в трудовому праві України, на підставі чого сформулювати гіпотезу про автономність чи незалежність (як виду) цієї відповідальності;

2) виокремити та здійснити аналіз основних підходів до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві;

3) оцінити ґрунтовність та актуальність існуючих підходів до розуміння означеної правової категорії.

Результати дослідження. Багато хто з сучасних учених стверджує, що термін «юридична відповідальність» не має певної універсальної інтерпретації і взагалі не може мати універсального розуміння, оскільки це зумовлено багатоаспектністю цієї правової категорії [1, с. 92]. Водночас у спеціальній юридичній літературі також справедливо звертається увага на те, що проблема невизначеності терміну «юридична відповідальність» обумовлена не мультиаспектністю розглянутої правової категорії, а багатоаспектністю її застосування і, відповідно, її розуміння. «Юридична відповідальність є міжгалузєвою категорією, категорією-фундаментом, на якому споруджуються її види, зокрема і галузєві відповідальності. З цього випливає, що види відповідальності, володіючи своїми особливостями (обумовлені специфікою галузі і сфери, в якій застосовуються), повинні відповідати сутності юридичної відповідальності». Саме тому означена проблема полягає в тому, що, з одного боку, вчені наповнюють її галузєвим змістом, незважаючи на її міжгалузєвий характер, а з іншого боку – в тому, що її наповнюють не завжди коректним сенсом, тобто смислом, який спотворює саму правову природу відповідальності [2, с. 42, 43]. З огляду на викладене немає сумнівів у тому, що вирішення проблеми розуміння галузєвої відповідальності сприяє визначеності розуміння самої юридичної відповідальності та низки супутніх питань. Насамперед, це питання актуальне для трудового права, в рамках якого вже тривалий час вченими ведеться активна дискусія щодо предмету визначення правової сутності та змісту юридичної відповідальності в цій галузі права.

У цьому контексті дедалі частіше вчені сходяться в думці, що юридична відповідальність у трудовому праві – це галузєва відповідальність, з чим слід погодитися, оскільки для цієї відповідальності характерними є такі складові:

- 1) суб'єкти відносин з приводу відповідальності;
- 2) специфічні умови та підстави настання відповідальності;
- 3) нормативно-правові та нормативні акти (зокрема, нормативні акти роботодавця), що регулюють питання настання відповідальності;
- 4) процес притягнення до відповідальності;
- 5) правові наслідки притягнення до відповідальності;
- 6) комплекс заходів відповідальності;
- 7) особливості припинення заходів відповідальності.

Погоджуючись із П.С. Луцком, зазначимо, що до підстав юридичної відповідальності в трудовому праві слід відносити такі:

- 1) загальний нормативний та договірний аспект – це нормативна (юридична) підстава, яка вказує на те, що до юридичної відповідальності не можна притягнути особу, якщо ця особа не порушила існуючу та діючу (на момент вчинення протиправного діяння) в реальній дійсності норму, котра, в рамках питання, яке ми розглядаємо, міститься в нормативно-правових актах діючого законодавства, в трудовому договорі, колективному договорі, в актах адміністрації (правила внутрішнього розпорядку, інструкції тощо);

2) наявність порушення трудового законодавства – це фактична підстава, котра вказує на юридичний факт неправомірної поведінки відповідного суб'єкта, тобто на вчинення ним конкретної дії, якою було порушено норму трудового законодавства та/або положення трудового договору;

3) спеціальний нормативний аспект – це нормативна (юридична) підстава, яка виражається в тому, що юридична відповідальність як комплекс негативних наслідків, котрі повинен зазнати порушник, настає лише тоді, коли компетентним суб'єктом видано відповідний правозастосовний акт, яким відповідна особа визнається правопорушником [3, с. 87, 89].

При цьому додамо, що в спеціальних розвідках зазначається, що умовами юридичної відповідальності є обставини, від яких залежить настання юридичної відповідальності, а саме:

- 1) протиправні дії (бездіяльність) правопорушника;
- 2) вина правопорушника у формі умислу або необережності;
- 3) шкода, заподіяна протиправними винними діями (бездіяльністю) правопорушника;
- 4) причинний зв'язок між протиправними винними діями (бездіяльністю) правопорушника та заподіяною ним шкодою [4, с. 91].

Отже, в трудовому праві є такі умови юридичної відповідальності:

1) дія (бездіяльність) сторони трудових правовідносин (і суміжних відносин), якою порушується законодавство про працю, норми індивідуального трудового та/або колективного договору;

2) вина порушника трудового законодавства у формі умислу чи необережності (крім випадків, передбачених законодавством про працю, котрі виключають винуватість дій);

3) наявність шкоди обов'язкова для матеріальної відповідальності та необов'язкова для дисциплінарної відповідальності;

4) наявність достатнього причинного зв'язку між трудовим деліктом і завданою в ході вчинення цього делікту шкодою (під «трудоим деліктом» слід розуміти протиправну, винну дію чи бездіяльність суб'єкта трудового права, якими порушуються норми та принципи трудового права і тому з'являються підстави для настання негативної трудової відповідальності, незалежно від настання за такі дії іншої відповідальності, котра може бути застосована паралельно з трудовою відповідальністю [3, с. 89]);

5) наявність волі у одній сторони трудових правовідносин притягнути до юридичної відповідальності іншу сторону цих правових відносин, беручи до уваги диспозитивність застосування цієї відповідальності.

Викладене підтверджує той факт, що юридичну відповідальність слід розглядати як окремий вид юридичної відповідальності, однак, не можна буквально й однозначно говорити про цю відповідальність як про цілісну правову категорію. Той факт, що сторони трудових правовідносин володіють різною правовою суб'єктністю, знаходяться між собою в нерівних відносинах, а за трудові делікти виникає матеріальна та/або дисциплінарна відповідальність, що є окремими видами юридичної відповідальності, сукупно зумовив формування в рамках теорії трудового права *трьох основних підходів* до визначення юридичної відповідальності у розглядуваній галузі права.

1. Двохаспектний підхід. В межах цього підходу вчені доводять, що юридична відповідальність є умовно єдиною категорією, котра характеризує два окремі види юридичної відповідальності – дисциплінарну та матеріальну відповідальності. Приміром, Р.І. Обручков вказує на те, що юридична відповідальність за чинним законодавством про працю України представлена такими двома основними її видами, як матеріальна відповідальність сторін трудового договору та дисциплінарна відповідальність працівника [5, с. 268]. Проблематичним у цьому контексті є те, що дисциплінарна відповідальність чинним законодавством про працю передбачається саме відносно працівника, тоді, як матеріальна відповідальність – і для працівника, і для роботодавця. У зв'язку із цим в доктрині трудового права досить часто поняття юридичної відповідальності в межах цієї галузі права розуміється саме в якості відповідальності працівника. Приміром, на думку О.І. Хайнуса, відповідальність за трудовим законодавством – це окремий вид юридичної відповідальності, котрий полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і зазнати відповідних санкцій [6, с. 411]. Безперечно, зазначений підхід, попри його широку поширеність у теорії трудового права, напевно чи можна вважати достатньо вдалим. Водночас необхідним чином вдосконаленим цей підхід слід вважати в інтерпретації українського вченого П.С.Луцюка. На підставі двохаспектного підходу до визначення юридичної відповідальності в трудовому праві вчений формулює «гармонічний підхід» до розуміння означеного поняття. На думку вченого, дисциплінарна та матеріальна від-

повідальність в межах цього підходу визнаються окремими видами юридичної відповідальності, що гармонічно співіснують в площині трудового права у діалектичному зв'язку. П.С. Луцок наголошує на тому, що зміст цього підходу «відображає два основних способи впливу юридичної відповідальності в трудовому праві та, відповідно, надалі буде змінюватись в результаті розвитку інституту юридичної відповідальності, який має комплексно врегульовувати правовідносини з приводу юридичної відповідальності в галузі права, що розглядається». На цій підставі запропонований вченим підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві (як органічної єдності матеріальної та дисциплінарної відповідальності) автором розуміється в якості «перехідного», оскільки «на основі нього в процесі розвитку інституту юридичної відповідальності буде сформовано трудову відповідальність, що стане результатом «злиття» дисциплінарної та матеріальної відповідальності в трудовому праві» [7, с. 29], пропозиції з приводу чого активно розробляються українськими дослідниками у межах консолідуючого підходу до визначення цієї відповідальності [8, с. 86–90].

2. Сепаруючий підхід. Цей підхід виражається у виділенні одного з двох видів юридичної відповідальності, що застосовується в трудових правовідносинах за законодавством про працю (тобто, дисциплінарної чи матеріальної відповідальності), в якості такого, що є юридичною відповідальністю в трудовому праві. Більшість прихильників цього підходу (як правило, це представники російської доктрини трудового права) відхиляють можливість розгляду матеріальної відповідальності у межах трудового права, заперечують доцільність регулювання цієї відповідальності трудовим законодавством, обґрунтовуючи думку про те, що матеріальна відповідальність працівника та роботодавця (чи виключно роботодавця) має врегульовуватись виключно цивільним законодавством [9, с. 20]. З огляду на це вказується, що юридичною відповідальністю в трудовому праві є лише дисциплінарна відповідальність працівника. Тобто відповідальність у цій галузі права й за цим підходом сконцентрована виключно на працівникові, з чим погодитись неможливо. Таку ж думку, зокрема, висловлює й український вчений П.С. Луцок, котрий зауважує, що юридична відповідальність у трудовому праві здебільшого завжди була направлена на працівника. За його переконанням, «і дисциплінарна, і матеріальна відповідальність у доктрині трудового права стосувалась лише працівника», однак в сьогоденнішніх реаліях та теорії це не є доречним [9, с. 38], оскільки подальший розвиток трудового права обумовлює поширення означених видів відповідальності і на роботодавця.

3. Консолідуючий підхід. Ще в радянській доктрині трудового права вченими [10, с. 167] висловлювалися думки про те, що галузі права характеризуються галузевими видами юридичної відповідальності. Однак саме останнім часом спостерігається пошук інтересу вчених-трудників до дослідження юридичної відповідальності як галузевої відповідальності (трудопрравової відповідальності, трудової відповідальності), що є єдиною правовою категорією, яка об'єднує дисциплінарну та матеріальну відповідальність, доповнюючи їх собою.

Підхід до інтерпретації юридичної відповідальності, що нами розглядається, на сьогодні поділяється невеликою групою представників науки трудового права, та водночас критикується багатьма вченими, котрі переконані, що відповідальність у трудовому праві не єдина та не може розглядатись в якості складної, єдиної, цілісної правової категорії, що здатна поставати в якості галузевого виду юридичної відповідальності, вичерпуючи дисциплінарну та матеріальну відповідальності, які володіють власними санкціями. Зокрема, В.Т. Савін, аналізуючи позиції прихильників ідеї «трудопрравової відповідальності» (М.В. Лушнікової, А.М. Лушнікова, Ю.О. Кузнецова та інших), вказує на численні недоліки їх аргументації гіпотези про трудову відповідальність. Учений справедливо вказує, що не можна вважати конструктивною концепцію трудопрравової відповідальності, яка базується на ідеї «комплексного вивчення відповідальності» (саме на цьому наполягають більшість прихильників зазначеного підходу), що, насправді, є лише методом дослідження юридичної відповідальності в трудовому праві, але не більше того. Водночас вчений звертає увагу також на безсистемність концепції трудопрравової відповідальності. Наприклад, Н.В. Беднякова в дисертаційному дослідженні зауважує, що трудопрравова відповідальність – це вид юридичної відповідальності [12, с. 13], і зазначає, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність є видами юридичної відповідальності [12, с. 14]. В.Т. Савін вказує на те, що відносини щодо дисциплінарної та матеріальної відповідальності через їх специфічні особливості далекі від однорідності. Підставами настання цих відносин є різні юридичні факти: у матеріальній відповідальності – це заподіяна шкода, а в дисциплінарній відповідальності – неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Тобто вони спричиняють виникнення різних за сутністю та змістом відносин з приводу матеріальної та дисциплінарної відповідальності, що

повністю виключає їх ідентичність. Тому, на думку В.Т. Савіна, вони «об'єктивно не можуть становити єдиний однорідний комплекс відносин, регульованих трудовою відповідальністю» [13, с. 1396–1399].

Однак теорія юридичної відповідальності у трудовому праві сьогодні потребує суттєвого переосмислення в напрямку консолідуючого підходу, проте вона не повинна ґрунтуватись на множинних напрацюваннях російських вчених, а має виходити з концепцій та теорій трудової відповідальності, розроблених українськими вченими та дослідниками, котрі формулюють «перспективну концепцію трудової відповідальності» та в межах неї комплексно пояснюють сутність юридичної відповідальності у трудовому праві [7, с. 29–30].

Зокрема, критикуючи пропоновані російськими вченими підходи до формулювання теорії трудової відповідальності, в сучасній українській теорії трудового права дослідниками пропонується розглядати трудову відповідальність в якості «відповідальності, що увібрала в себе правову природу дисциплінарної та матеріальної відповідальності, та остаточно концептуально трансформувалася у відповідну галузеву відповідальність». Окрім того, на думку В.В. Гладкого, те, що в науці довгий час вчені розглядали в якості дисциплінарної та матеріальної відповідальності, завжди було у сукупності трудовою відповідальністю, і подальший поділ цієї галузевої відповідальності на дисциплінарну та матеріальну відповідальність є «настільки ж деструктивним, наскільки дестабілізуючим був би поділ (за цією ж логікою) кримінальної або адміністративної відповідальності», що також складаються з умовно «матеріальної» та «дисциплінарної» відповідальності [8, с. 88]. При цьому під «трудою відповідальністю» пропонується розуміти «відповідальність суб'єкта трудового права, що настає за винну протиправну поведінку, котрою порушується умова трудового договору та/або умова колективного договору, та/або норма трудового законодавства (незалежно від того, чи було завдано цим порушенням матеріальну та/або моральну шкоду іншій стороні трудових правовідносин)». Безпосередній прояв ця відповідальність має в накладенні на винну особу відповідних дисциплінарних санкцій та санкцій матеріального характеру (якщо протиправною поведінкою була заподіяна шкода), а саме:

1) на працівника накладаються санкції дисциплінарного характеру за порушення умов трудового договору, трудового законодавства, невиконання або ж неналежне виконання нормативно-правових та нормативних актів, що регулюють дисципліну праці (службову дисципліну), а також санкції матеріально-правового характеру за заподіяння роботодавцю шкоди, внаслідок порушення трудової (службової) дисципліни;

2) на роботодавця накладаються санкції дисциплінарного характеру за невиконання умов трудового договору та/або законодавства про працю (дисципліна роботодавця), а також санкції матеріально-правового характеру за заподіяння працівникові матеріальної та/або моральної шкоди [8, с. 89].

Аналізуючи підхід до розуміння досліджуваної категорії у контексті теорії трудової відповідальності, яка була розроблена в межах української теорії трудового права, зазначимо, що це розуміння юридичної відповідальності працівника та роботодавця за законодавством про працю дійсно є оптимальним і буде сприяти подальшій еволюції трудового права України, хоча сама ця теорія, безперечно, потребує детальнішого обґрунтування.

Висновки. У сучасній доктрині трудового права сформувалось три основні підходи до розуміння сутності та змісту юридичної відповідальності в трудовому праві. При цьому зауважимо, якщо *сепаруючий* підхід є повністю деструктивним (вказує на потребу врегулювання матеріальної відповідальності в межах цивільного законодавства та отожднює відповідальність в трудовому праві лише із відповідальністю працівника), то *двохаспектний* та *консолідуючий* підходи є певним чином обґрунтованими, проте однаково доречними. Двохаспектний підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві інтерпретує цю відповідальність як умовну категорію, що позначає два окремих види юридичної відповідальності – дисциплінарну та матеріальну. Означений підхід, скорегований гармонійним підходом, інтерпретує юридичну відповідальність в трудовому праві як таку, що у подальшому має розглядатись в якості єдиної галузевої відповідальності, тобто в межах консолідуючого підходу. Попри те, що консолідуючого підходу до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві здебільшого дотримується низка російських вчених-трудоваків, коректним чином та з урахуванням особливостей української дійсності та правової традиції цей підхід був сформований у світлі теорії трудової відповідальності саме українськими науковцями та дослідниками.

Список використаних джерел:

1. Сакали М.Я. Правова природа юридичної відповідальності за вчинення податкових правопорушень. Актуальні проблеми держави і права. Одеса. 2010. Вип. 56. С. 91–97.
2. Гладкий В.В. Проблемы универсального понимания термина «юридическая ответственность»: исторический контекст. Актуальные научные исследования в современном мире. Переяслав-Хмельницкий. 2017. Вып. 4(24). Ч. 9. С. 37–50.
3. Луцок П.С. Загальнотеоретична характеристика підстав юридичної відповідальності в трудовому праві. // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України: мат. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23–24 липня. 2015 р.). Київ: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. С. 87–90.
4. Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института. Право. Журнал Высшей школы экономики. Москва. 2017. № 2. С. 90–101.
5. Обручков Р.І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз. Новітні кримінально-правові дослідження: зб. наук. пр. Миколаїв: Іліон, 2015. С. 267–272.
6. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. Часопис Київського університету права. Київ. 2011. № 4. С. 410–414.
7. Луцок П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. докт. юрид. наук: 12.00.05. Северодонецьк, 2017. 468 с.
8. Гладкий В.В. К вопросу о теории трудово-правовой ответственности. Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті: мат. II Міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 14–15 лютого 2017 р.). Київ: СПД-ФО Пшонківський О.В., 2017. С. 86–90.
9. Васильев С.В. Судопроизводство по делам о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина при исполнении трудовых обязанностей: учеб. пособ. Харьков: Факт, 1999. 120 с.
10. Луцок П.С. Особливості матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». Херсон. 2014. Т. 4. Вип. 5–2. Ч. 2. С. 38–40.
11. Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. Москва: Юрид. лит., 1971. 240 с.
12. Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2006. 30 с.
13. Савин В.Т. Проблемы концепции трудово-правовой ответственности сторон трудового договора. Актуальные проблемы российского права. Москва. 2014. № 7. С. 1395–1404.