

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ТРУДОВІ СПОРИ

Запара С.І., к.ю.н., доцент

Юридична відповідальність за порушення законодавства про трудові спори може бути застосована у випадках, коли одна зі сторін трудових правовідносин порушує розгляд звернення іншої сторони, ігнорує її вимоги, не виконує взятих на себе зобов'язань.

На нашу думку, за невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудових правовідносин під час вирішення трудового спору може бути застосована адміністративна, матеріальна та договірна відповідальності. При цьому адміністративна та матеріальна відповідальність визначається у законодавстві України, а договірна встановлюється у колективних та трудових договорах. Матеріальна відповідальність настає у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними.

Застосування юридичної відповідальності під час вирішення трудових спорів, пов'язане із певними правовими характеристиками:

1. Важливим моментом реалізації трудових правовідносин є фактична наявність відносно правопорушника обмежень майнового характеру, передбачених санкцією, внаслідок порушення відповідних норм трудового права, з метою відновлення порушеного права. За невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудових правовідносин під час вирішення трудового спору, може бути застосована адміністративна, матеріальна та договірна відповідальність. При цьому адміністративна та матеріальна відповідальність визначається в законодавстві України, а договірна

встановлюється в колективних та трудових договорах. Матеріальна відповідальність настає у випадку відшкодування шкоди, збитків, заподіяних у зв'язку з проведенням колективних акцій протесту, визнаних судом незаконними.

2. Юридична відповідальність за невиконання матеріальних та процесуальних норм, що стали предметом трудового спору та призвели до порушення прав сторін соціально-трудових правовідносин під час вирішення трудового спору, має як позитивну, так і негативну складову. Поряд із необхідністю відшкодувати збитки існує і позитивний, попереджувальний аспект юридичної відповідальності, пов'язаної з обов'язком діяти правомірно, дотримуватися встановлених правових норм. Сторони трудових правовідносин, виконуючи відповідну трудову функцію, зобов'язуються добровільно дотримуватися як загальних правил і обов'язків, так і конкретизованих у трудовому та/або колективному договорах, прийнятих у відповідності з чинним законодавством, за невиконання яких передбачена відповідна юридична відповідальність.

3. Застосування юридичної відповідальності за невиконання матеріальних або процесуальних норм трудового права має комплексний характер, що поєднує як приватно-правову, так і публічно-правову складові. При цьому колективні угоди санкціоновані державою. Певною мірою зазначеним правовідносинам притаманні ознаки публічності, адже в колективних угодах одним із суб'єктів завжди виступає держава. У випадку застосування адміністративної відповідальності санкція не носить компенсаційний характер, а є покаранням, яке не приносить потерпілому додаткових матеріальних благ, але застосування такої відповідальності слугує компенсацією державі та суспільству за порушення правил, встановлених у законний спосіб.

4. За домовленістю сторони соціального діалогу можуть встановити цивільно-правову відповідальність у трудовій та колективній угоді за

порушення порядку розгляду трудових спорів та невиконання взятих на себе зобов'язань. У трудових та колективних договорах та угодах сторони можуть передбачити конкретні види, способи, розміри, порядок відшкодування заподіяної шкоди та види забезпечення виконання трудових та колективних договорів і угод. Цивільно-правова відповідальність настає за невиконання зобов'язань, передбачених колективними угодами та трудовими договорами, що стали предметом трудових спорів.

5. У разі вчинення правопорушень правом на відшкодування винною стороною заподіяної шкоди повинні наділятися не лише працівник та роботодавець, а й профспілка, організація профспілок, об'єднання профспілок, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців у порядку, визначеному трудовим договором, колективним договором, угодою.