

## ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗМЕЖУВАННЯ ЗАХОДІВ ЗАХИСТУ СУБ'ЄКТИВНИХ ПРАВ І ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*У статті розглянуто сутність і значення заходів захисту суб'єктивних прав у трудовому праві. Визначено особливості розмежування заходів захисту і відповідальності в межах галузі трудового права та основні критерії такого поділу. Проаналізовано риси окремих заходів примусу в трудовому праві.*

**Ключові слова:** правовий примус, заходи захисту суб'єктивних прав, юридична відповідальність, розмежування заходів захисту і відповідальності.

Законодавство про працю України встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників (ч. 2 ст. 1 КЗпП України). Захист і охорона прав суб'єктів трудових правовідносин є одним з основних завдань галузі трудового права. Охоронна функція трудового права пов'язана з реалізацією примусових заходів, які певною мірою забезпечують реалізацію прав і законних інтересів працівників, роботодавців та інших суб'єктів трудового права [1, с. 10]. Примус у трудовому праві конкретизується у таких проявах: юридичній відповідальності (дисциплінарній та матеріальній), заходах захисту (поновлення) і запобіжних заходах [2, с. 108]. Заходи юридичної відповідальності достатньо тісно пов'язані з заходами захисту. О. С. Іоффе і М. Д. Шаргородський одними з перших у правовій науці звернули увагу на можливість виділення із заходів державного примусу таких заходів, застосування яких не потребує умов, що встановлені для реалізації юридичної відповідальності. З огляду на це вони виступили проти змішування заходів відповідальності та інших юридичних санкцій [3, с. 318]. Незважаючи на наявність окремих досліджень, проблема співвідношення юридичної відповідальності та заходів захисту і досі залишається дискусійною як у загальній теорії права, так і галузі трудового права.

Поняття заходів захисту не є новим у науці трудового права. Ще С. С. Карінський, Є. О. Кльонов, В. Г. Малов і В. М. Смирнов відзначали наявність заходів, які не відносяться до юридичної відповідальності, а є заходами захисту [4, с. 43-44; 5, с. 10-13; 6, с. 43]. Розмежування юридичної відповідальності та заходів захисту в галузі трудового права має важливе теоретичне і практичне значення. Суть означеної проблеми полягає в тому, що ці правові явища, як правило, не розрізняються у законодавстві. Внаслідок спільності окремих ознак вказаних заходів правового примусу достатньо важко уникнути їх ототожнення на практиці.

Загальнотеоретичним дослідженням заходів захисту в юридичній науці присвячено праці таких науковців, як С. С. Алексєєв, В. Д. Ардашкін, М. В. Вітрук, О. С. Іоффе, М. С. Малєїн, Р. О. Халфіна, А. М. Хужин, М. Д. Шаргородський, у тому числі в галузі трудового права – І. М. Ваганова, М. І. Іншин, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, Ю. М. Полетаєв, Л. О. Сироватська, П. Р. Стависький, В. І. Щербина, А. Г. Юр'єва та ін.

Враховуючи наведені аспекти, питання застосування заходів захисту поряд із юридичною відповідальністю в галузі трудового права потребує детального аналізу. У зв'язку з цим метою цієї статті є визначення сутності заходів захисту в трудовому праві, підстав їх застосування, ознак, за якими вони можуть бути розмежовані із заходами юридичної відповідальності в рамках трудових правовідносин.

Для ґрунтовного аналізу заходів захисту в трудовому праві слід з'ясувати юридичну природу і зміст цієї правової категорії. Відзначимо, що в правовій науці відсутня єдина дефініція заходів захисту, а думки дослідників з цього питання різняться.

Виділяючи серед заходів державного примусу юридичну відповідальність і заходи захисту, С. С. Алексєєв виходив з того, що останні застосовуються в разі вчинення об'єктивно протиправних дій, але коли вина особи відсутня, ці заходи є заходами відновлення [7, с. 150]. На переконання О. Г. Бессоліцина, заходи юридичного захисту – це охоронні правові засоби (один із проявів

державного примусу), що застосовуються у випадку здійснення правопорушення або настання інших юридичних фактів, які переслідують цілі попередження, припинення, регулювання, поновлення, а також забезпечення безпеки [8, с. 10]. На думку А. М. Хужина, заходи захисту (правовідновні) – це юридичні засоби охоронного характеру, спрямовані на захист і поновлення порушених прав особи та застосовуються незалежно від вини порушника [9, с. 79]. Майже тотожне визначення заходів захисту наводиться дослідниками у галузі трудового права. М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова під заходами захисту в трудовому праві розуміють примусові заходи, направлені на відновлення порушених трудових прав або забезпечення виконання невиконаних суб'єктами трудових правовідносин обов'язків, що не передбачають для них будь-яких додаткових обтяжень [1, с. 327]. Наведені дефініції майже збігаються, за виключенням окремих елементів, а тому більш чітко розмежувати заходи захисту і юридичну відповідальність в трудовому праві можливо, виділивши конкретні підстави їх розподілу.

У трудовому праві спробу розмежування означених заходів примусу вперше здійснив П. Р. Стависький [10, с. 96–98]. Він відзначав різне призначення заходів захисту і відповідальності. Якщо функція заходів юридичної відповідальності – покарання або відшкодування збитку, то заходів захисту – відновлення колишнього становища. Зазначимо, що така підстава розмежування видається досить умовною, оскільки при відшкодуванні шкоди опосередковано відновлюється і попереднє правове положення. До того ж застосування такого критерію носить формальний характер, адже серед функцій юридичної відповідальності в трудовому праві можливо виділити як каральну, так і правовідновну.

Наступним критерієм розмежування є спрямованість впливу кожного із заходів примусу. За своєю природою заходи юридичної відповідальності спрямовані, насамперед, проти правопорушника, а заходи захисту – на відновлення прав особи, яка постраждала від неправомірних дій. Наведена підстава розподілу не видається досить конкретною, оскільки, наприклад,

реалізація матеріальної відповідальності в трудовому праві спрямована як проти особи, яка заподіяла шкоду, так і на відновлення порушених майнових прав іншої сторони трудового правовідношення.

Найбільш чітким і вагомим критерієм розмежування означених заходів примусу є підстава їх застосування. Отже, для притягнення винної особи до юридичної відповідальності необхідна наявність в її діянні ознак повного складу правопорушення, а для заходів захисту достатньо факту вчинення неправомірної дії чи бездіяльності. До того ж, більшість дослідників сходяться на думці, що застосування заходів захисту не залежить від наявності в діях порушника вини.

Л. О. Сироватська також звертала увагу на особливості відмежування заходів захисту і застосування до правопорушників санкцій унаслідок вчиненого правопорушення. На її переконання, сутнісна ознака, яка дозволяє відмежувати заходи захисту від санкцій, знаходиться, перш за все, в підставах застосування цих заходів, а не в самих заходах. Якщо застосовуються заходи захисту, то відсутня винна поведінка або захід примусу спрямований на припинення правопорушення, але не проти правопорушника, до нього не застосовуються позбавлення. Необхідною умовою реалізації санкції є вина, а відповідальність призводить лише до позбавлень правопорушника [11, с. 22]. Відповідальність без вини в галузі трудового права неможлива. Таким чином, заходи захисту, що можуть застосовуватись і у випадках безвинної поведінки порушників, заповнюють певну прогалину в механізмі реалізації примусу в трудовому праві.

У юридичній літературі зауважується, що заходи захисту можуть застосовуватись за незначні відхилення від нормального правового порядку, а юридична відповідальність – за правопорушення, які суттєво впливають на стан правового порядку [1, с. 61]. Уявляється, відмежувати ці правові категорії за ступенем відхилення від правового порядку складно, адже і юридична відповідальність, і заходи захисту є наслідками неправомірної поведінки суб'єктів права.

Ще одним критерієм розподілу заходів захисту і юридичної відповідальності є зміст цих правових явищ. Використання заходів відповідальності тягне за собою покладення на правопорушника додаткового обтяження, крім порушеного обов'язку. Заходи ж захисту не передбачають ніяких додаткових обтяжень, зміни існуючого обов'язку, ніякої кари. Вони передбачають тільки виконання раніше існуючого і порушеного обов'язку [10, с. 98]. Звертає на себе увагу позиція А. Г. Юр'євої, яка наголошує на тому, що при застосуванні заходів захисту, як правило, виконується той обов'язок, який не був своєчасно виконаний [12, с. 65]. На думку В. Ф. Яковлева, у випадку, коли примус використовується для виконання вже існуючого обов'язку, реалізуються заходи захисту і ніщо інше. На відміну від цього, юридична відповідальність за своєю природою є примусовим заходом, що передбачає виконання нового обов'язку [13, с. 220].

Виходячи із аналізу положень законодавства про працю України, є підстави виділити такі заходи захисту в трудовому праві:

1) визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників, порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП України);

2) поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників (ч. 1 ст. 235 КЗпП України);

3) визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (ч. 3 ст. 235 КЗпП України);

4) допуск до роботи незаконно відсторонених від неї працівників (ст. 46 КЗпП України);

5) відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі або організації, де вони працюють, для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення зайвих сум, виплачених унаслідок лічильних помилок; для погашення витраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби,

якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він уже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки (пункти 1 і 2 ст. 127 КЗпП);

б) стягнення з працівника коштів, виплачених йому у зв'язку з переїздом на роботу в іншу місцевість, якщо він не з'явився на роботу або відмовився стати до роботи без поважної причини; до закінчення строку роботи, передбаченого законодавством або обумовленого при переведенні, направленні або прийнятті на роботу, а за відсутності визначеного строку – до закінчення одного року роботи звільнився за власним бажанням без поважної причини або був звільнений відповідно до законодавства (п. 5 Постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 02.03.1998 р. № 255);

7) стягнення на користь працівників не виплачених їм підприємством сум заробітної плати та інших належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП України);

8) зворотне стягнення з працівників сум заробітної плати та інших виплат, незаконно стягнутих з підприємств, установ, організацій судовим рішенням тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах (ст. 239 КЗпП України);

9) компенсація працівникові витрат, яких він зазнав, виконуючи обов'язок щодо вживання заходів до запобігання шкоді, що загрожувала майну підприємства, установи, організації (ч. 2 ст. 131 КЗпП України);

10) страйк (ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03 1998 р.).

Серед правознавців немає єдності думок щодо визначення місця і значення окремих заходів правового примусу. Зокрема у трудовому праві більшість дослідників визнають поновлення незаконно звільненого працівника на роботі заходом захисту, однак існує точка зору, що цей випадок є проявом реалізації юридичної відповідальності в трудовому праві. А. М. Лушніков та

М. В. Лушнікова визначають поновлення працівника на роботі як захід організаційної відповідальності роботодавця, під якою розуміються обмеження в порядку реалізації прав роботодавцем [14, с. 731].

Дійсно, у правовому регулюванні механізму поновлення працівника на попередній роботі є окремі недоліки. Враховуючи критерії розмежування заходів захисту і відповідальності, спробуємо визначити місце поновлення працівника на роботі серед заходів правового примусу.

Відповідно до ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Основним призначенням поновлення незаконно звільненого працівника на попередній роботі є відновлення трудового правовідношення для забезпечення працівникові права на працю.

Цікавим є твердження М. В. Вітрука, який наголошує, що різниця заходів захисту і заходів юридичної відповідальності полягає в тому, що заходи захисту використовуються потерпілим, права якого порушено, а заходи відповідальності (правовідновної і карально-штрафної) – застосовуються компетентними юрисдикційними органами та звернені до правопорушника. Міра юридичної відповідальності настає в результаті дії заходів захисту [15; с. 78]. Вказана позиція є доволі спірною, адже як заходи юридичної відповідальності, так і заходи захисту носять універсальний характер й можуть застосовуватись і особою, права якої порушено, і юрисдикційним органом [9, с. 81]. Так, працівник, який вважає звільнення незаконним, вправі звернутись до юрисдикційного органу для поновлення на попередній роботі. Згідно з п. 2 ст. 232 КЗпП України трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору розглядаються безпосередньо в суді.

Особливої уваги заслуговує думка Л. О. Сироватської, яка стверджувала, що поновлення працівників на попередній посаді, й приведення формулювання звільнення у відповідність з діючим законодавством – все це не заходи захисту,

а санкції, що застосовуються, коли правопорушення встановлено і «підводиться підсумок» такому порушенню правової норми. Ця позиція ґрунтується на тому, що у вказаних заходів різні підстави для застосування. Заходи захисту застосовуються при відсутності вини правопорушника або, коли захід спрямований на припинення правопорушення, але не проти правопорушника, позбавлення застосовуються не до нього [11, с. 24].

Слід враховувати те, що одним з основних обов'язків роботодавця є сумлінне та неухильне дотримання норм законодавства про працю. Законодавство про працю України передбачає можливість припинення трудового договору за наявності підстав, визначених ст. 36 КЗпП України та лише у передбаченому законом порядку. Крім того, власник або уповноважений ним орган при звільненні має дотримуватися певного порядку, який є засобом, що забезпечує законність і обґрунтованість звільнення, дотримання прав працівників при звільненні. Порушення встановленого трудовим законодавством порядку звільнення (недотримання строків попередження про наступне вивільнення, неврахування переваги чи переважного права для залишення на роботі, неузгодження звільнення з профспілковою організацією тощо) або з підстав, що не передбачені чинним законодавством про працю, чи є необґрунтованими, порушує конституційне право кожного на працю (ст. 43 Конституції України).

Підкреслимо, що поновлення працівника на роботі тягне за собою застосування до винної в незаконному звільненні особи заходів матеріальної відповідальності. Згідно зі ст. 237 КЗпП України суд покладає на службу особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок виникає, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі. Цей захід є наслідком саме винної поведінки службової особи, яка



звільнила працівника, і вчинила правопорушення, що підтверджується рішенням юрисдикційного органу про визнання звільнення незаконним і поновлення працівника на роботі. Отже, підставою застосування такого заходу, як поновлення незаконно звільненого працівника на роботі, є правопорушення з боку роботодавця, що підтверджується рішенням суду про визнання звільнення незаконним і поновлення працівника на роботі.

П. Р. Стависький відзначав, що на практиці частіше спостерігаються випадки незаконного звільнення з вини адміністрації, однак чи є вина, чи вона відсутня – це для застосування заходів захисту значення не має. Поновлення на роботі не тягне за собою додаткового обтяження для підприємства, не змінює характер обов'язку адміністрації та підприємства [10, с. 101]. Така позиція видається не досить логічною, адже визнання звільнення незаконним і подальше поновлення працівника на попередній роботі можливе не інакше як за рішенням юрисдикційного органу, яке підтверджує наявність вини роботодавця у незаконному звільненні. До набрання законної сили рішенням суду про поновлення працівника на роботі та приведення його до виконання у роботодавця немає ніякого обов'язку поновлювати працівника на роботі. До того ж, відповідно до п. 34 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9 рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу. Таким чином, поновлення працівника на роботі можливе не інакше як у разі виконання обов'язку роботодавця щодо видання наказу про поновлення, що встановлений відповідним рішенням суду. Фактично цей обов'язок є новим для роботодавця, оскільки після звільнення трудове правовідношення з працівником припиняється і роботодавець не зобов'язаний його поновлювати. Враховуючи це, говорити про те, що поновлення працівника на роботі не тягне ніякого додаткового обов'язку для адміністрації підприємства, не можна. Саме у виконанні роботодавцем обов'язку поновити працівника, передбаченого рішенням суду, можливо вбачати і додаткове обтяження, яким характеризуються заходи юридичної відповідальності.

Цілком слушною є думка А. В. Чертова про те, що основними критеріями, що дозволяють відмежовувати одні заходи від інших, є: 1) наявність (відсутність) засудження та 2) наявність (відсутність) факту правопорушення. Інакше кажучи, якщо державний примус застосовується за скоєне правопорушення і при цьому з боку держави виходить засуджуюча оцінка (може мати місце тільки у разі вчинення діяння, що містить всі ознаки правопорушення), то це є застосуванням заходів юридичної відповідальності. В інших випадках, у тому числі при вчиненні об'єктивно протиправного діяння, що не містить ознаки винності, можна говорити лише про застосування заходів захисту, які не є юридичною відповідальністю [16, с. 111]. Стосовно засудження дій роботодавця у випадку незаконного звільнення працівника, відзначимо, що воно може проявлятися в негативних наслідках визнання звільнення незаконним. Одним із таких наслідків може бути покладення на роботодавця обов'язку виплатити поновленому на попередній роботі працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП України).

Відсутність законодавчої диференціації, неможливість виділення єдиного погляду науковців щодо означеного питання призводять до ототожнення заходів захисту і юридичної відповідальності, що негативно впливає на реалізацію заходів правового примусу в трудовому праві. Зважаючи на наведені критерії розмежування юридичної відповідальності та заходів захисту в трудовому праві, основною розпізнавальною ознакою є підстава застосування таких заходів, яка може виражатись у правопорушенні або об'єктивно протиправній поведінці. Поряд із цим слід обов'язково враховувати спрямованість і зміст конкретного заходу примусу.

Отже, визначення юридичної природи і призначення заходів захисту в трудовому праві дозволяє більш детально проаналізувати сутність цієї правової категорії й сформулювати підстави їх відмежування від юридичної відповідальності. Підкреслимо, що чітке розмежування цих різновидів правового примусу є необхідним як для законодавчої, так і правозастосовної практики.

Особливе значення для реалізації відновлення порушених прав в трудовому праві має поновлення незаконно звільненого працівника на роботі. Уявляється, що такий захід слід відносити саме до проявів відповідальності, а не заходів захисту, адже йому притаманні ознаки юридичної відповідальності в трудовому праві.

#### Список літератури:

1. *Іншин М. І.* Юридична відповідальність та інші примусові заходи в трудовому праві : навч. посіб. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. – Х. : Золота миля, 2012. – 495 с.
2. *Лебедев В. М.* Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 168 с.
3. *Иоффе О. С.* Вопросы теории права / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Юрид. лит., 1961. – 382 с.
4. *Каринский С. С.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву / С. С. Каринский. – М. : Госюриздат, 1955. – 243 с.
5. *Кленов Е. А.* Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии / Е. А. Кленов, В. Г. Малов. – М. : Юрид. лит., 1968. – 152 с.
6. *Смирнов В. Н.* Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы) / В. Н. Смирнов. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1972. – 119 с.
7. *Алексеев С. С.* Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1966. – 186 с.
8. *Бессолицын А. Г.* Цели и функции юридических мер защиты : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. Г. Бессолицын ; Казанский гос. ун-т им. В. И. Ульянова-Ленина. – М., 2008. – 26 с.
9. *Хужин А. М.* Невиновное поведение в праве: методология, теория, практика : моногр. / А. М. Хужин. – М. : Юрлитинформ, 2012. – 192 с.
10. *Ставиский П. Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – К. ; Одесса : Вища шк., 1982. – 184 с. – С. 96–98.
11. *Сыроватская Л. А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 22.
12. *Юрьева А. Г.* Меры защиты в советском трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 Трудовое право, право социального обеспечения / А. Г. Юрьева. - М. : Б. и., 1985. – 212 с.
13. *Яковлев В. Ф.* Принуждения в гражданском праве // Проблемы современного гражданского права : сб. статей ; отв. ред. В. Н. Литовкин, В. А. Рахмилович. – М. : Городец, 2000. – 384 с.
14. *Лушников А. М.* Курс трудового права : учеб. : в 2 т. – Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
15. *Витрук Н. В.* Общая теория юридической ответственности : моногр. / Н. В. Витрук. – М. : РАП, 2008. – 324 с.
16. *Чертов А. В.* Правовосстановительная ответственность и ее место в системе юридических мер защиты : дис. ... канд. юрид. наук / А. В. Чертов. – К. ; М.: РГВ, 2007. – 192 с.

**Черкасов О. В.** К вопросу о разграничении мер защиты субъективных прав и ответственности в трудовом праве.

*В статье рассмотрена сущность и значение мер защиты субъективных прав в трудовом праве. Определены особенности разграничения мер защиты и ответственности в трудовом праве и основные критерии такого разделения. Проанализированы характерные черты отдельных средств принуждения в трудовом праве.*

**Ключевые слова:** правовое принуждение, меры защиты субъективных прав, юридическая ответственность, разграничение мер защиты и ответственности.

***Cherkasov O. V. To the question about differentiation of remedies and liability in labour law.***

*The nature and significance of protective measures in the branch of labor law were considered in the article. Features, distinguishing remedies and liability in labor law, and the basic criteria for such separation were identified. Peculiarities of the separate measures of coercion in labor law were also analyzed.*

**Key words:** coercion of law, remedies, legal liability, the distinction between remedies and responsibility.