



**Сергій Вавженчук,**

*доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

**УДК 349.2 (477)**

## ***Єдність та диференціація мір превентивної охорони, захисту трудових прав та мір трудо-правової відповідальності***

Не можливо заперечити тезу про те, що міри превентивної охорони, захисту трудового права, міри трудо-правової відповідальності є основою правопорядку будь-якої держави. Збереження соціальних пріоритетів у трудовому праві, як і суспільства в цілому можливе лише за умови ефективного правового поля та невілювання правовими механізмами протистояння суб'єктів трудового права. Адже не секрет, що таке протистояння у згаданому сегменті виникає в першу чергу у разі порушення трудових прав або законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин або явної загрози такого. Враховуючи окреслене, соціальну налаштованість концепцій трудового права на перший план виходить реалізація задач трудо-правового регулювання, а саме: формування на рівні правового поля та трудо-правової доктрини «несучої» конструкції мір превентивної охорони, захисту права, мір трудо-правової відповідальності.

Саме тому, вказаний стан наявних проблем трудо-правового характеру є потужним поштовхом для здійснення наукової розвідки у заданому правовому векторі.

Суттєвий вклад у розробку відповідної проблематики здійснили такі відомі юристи як В. Л. Костюк, О. І. Процевський, С. М. Прилипко, П. Стависький, М. І. Іншин, В. І. Щербина, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші.

Метою цієї роботи є критичний аналіз та розмежування таких правових категорій як міри превентивної охорони трудових прав, міри захисту трудових прав, міри трудо-правової відповідальності.

Неможливо не відмітити й того, що терміни «охорона трудових прав» та «захист трудових прав» містять матеріально-правовий, процесуально-правовий та процедурно-правовий аспекти. Враховуючи приватно-правові засади акценти варто зміщувати у бік трудо-правової характерис-

тики права на охорону та захист трудових прав, як підстави процесуальної та процедурної діяльності уповноважених осіб та органів, охоронних трудових правовідносин, де проявляється охорона та захист трудових прав.

У цій площині доцільно також говорити про те, що поняття «охорона трудових прав» є родовим по відношенню до таких понять як «превентивна охорона трудових прав» та «захист трудових прав», «трудо-правова відповідальність».

Як наслідок правові категорії «превентивна охорона трудових прав» та «захист трудових прав» містять дві групи елементів. По-перше, це матеріальні елементи, до яких можна віднести, відповідно, способи превентивної охорони трудових прав та способи захисту трудових прав, міри трудо-правової відповідальності. По-друге, це процесуальні, процедурні елементи. До них слід віднести, відповідно, форми превентивної охорони трудових прав, форми захисту трудових прав, заходи та засоби превентивної охорони трудових прав, заходи та засоби захисту трудових прав.

Означені елементи мають складну внутрішню будову та знаходяться у цілісному механізмі взаємодії між собою, який не завжди має пряму ієрархічну структуру. Прикладом, способи захисту можуть забезпечуватися різними заходами та засобами захисту, а останні, у свою чергу, реалізуються у межах різних форм захисту.

Більше цього, способи превентивної охорони залежать від наступного. По-перше, від характеру та виду права, що забезпечується або може бути порушене. По-друге, вони залежать від мети встановлення мір необхідної превентивно-охоронної поведінки індивіда. По-третє, від підстави виникнення способу превентивної охорони. Тобто спосіб превентивної охорони трудових прав може встановлюватися як нормою закону так і положенням договору, домовленістю (у цьому разі мається на увазі термін «соглашение», що відсутній в

українській мові.), правочином, на розсуд особи якій належить право на превентивну охорону.

На ряду із цим способи захисту залежать від наступного. По-перше, від характеру та виду суб'єктивного права, що порушене, оспорене або може бути порушене. В останньому випадку вказівка на конструкцію «може бути порушене» означає, випадок коли має місце явна загроза порушення суб'єктивного трудового права. По-друге, способи захисту залежать від характеру та виду самого правопорушення. По-третє, вони залежать від підстави виникнення способу захисту. Тобто, спосіб захисту трудових прав може встановлюватися як нормою закону так і положенням договору, домовленістю, правочином, на розсуд уповноваженої особи. По-четверте, спосіб захисту ставиться у залежність від мети захисту права.

Отже, охорона трудових прав реалізує охоронну функцію трудового права, та спрямована не лише на фіксацію властивостей, що забезпечують реалізацію суб'єктивного трудового права, але й на здійснення комплексу задач відновлюючого характеру.

У наведених методологічних координатах не можна не звернути увагу на те, що у приватно-правовій доктрині відсутнє єдине бачення щодо співвідношення таких правових категорій як «міри захисту», «міри охорони» трудових прав, «міри трудо-правової відповідальності».

У юридичній доктрині викристалізувалося декілька підходів щодо цього питання. Перший підхід розкриває *концепцію «єдності»*, яка віддзеркалює тотожність змісту понять «міри охорони», «міри захисту», «міри відповідальності». У межах цього підходу деякі автори ототожнюють лише міри захисту та міри відповідальності. Зокрема, до останньої точки зору схилився С. М. Братусь [1, с. 125].

Прибічники другого підходу (*концепція «деференціації»*) визнають розподіл змісту понять «міри охорони», «міри захисту», «міри відповідальності». Тобто, вказані поняття на-

діляються власними ознаками та змістом. За цим підходом, у ряді випадків у зміст поняття мір охорони вкладається зміст поняття «міри превентивної охорони», «міри захисту», «міри відповідальності» у різній послідовності та інтерпретації.

Відповідно до третього підходу (*концепція «часткової диференціації»*) зміст понять «міри охорони», «міри захисту» та «міри відповідальності» співпадають лише у певній частині. Прибічники такого підходу вважають, що окрема дія юрисдикційного органу може бути направлена одночасно як на захист, відповідальність [2, с. 37] так і на превентивну охорону. У цьому контексті слушною є точка зору О. В. Іванова, який зазначив, що категорії захисту та відповідальності не співпадають у повній мірі та не поглинають одна одну, так як деякі способи захисту прав не можуть одночасно бути мірами відповідальності [3, с. 53]. За даних обставин варто звернути увагу на те, що міри захисту, міри відповідальності та міри превентивної охорони не поглинають одна одну, адже мають власну правову природу, різні підстави виникнення та мету.

Міри превентивної охорони, захисту трудових прав, міри трудо-правової відповідальності знаходяться у різних площинах правового поля і не належать до однопорядкових правових явищ. Такий стан пов'язаний у першу чергу із тим, що міри охорони трудових прав є більш загальною родовою правовою категорією, що включає міри превентивної охорони трудових прав, міри захисту трудових прав, міри трудо-правової відповідальності. Як наслідок для їх характеристики мають значення не лише родові ознаки але й видові особливості розглядуваних правових категорій.

Таким чином спільні ознаки цих мір свідчать, що вони направлені на реалізацію охоронної функції трудового права. Разом із цим варто наголосити, що міри превентивної охорони, міри захисту трудових прав, міри

трудо-правової відповідальності можуть застосовуватися одночасно. Спільним для розглядуваних мір є й те, що вони забезпечуються можливістю застосування державного примусу. Так, Д. Г. Хещуріані у свій час зауважив, що обов'язковою ознакою заходів захисту є лише те, що вони подібно до заходів відповідальності, забезпечені державним примусом [4, с. 95].

У першу чергу критерієм розмежування мір превентивної охорони трудових прав, захисту трудових прав, трудо-правової відповідальності виступає *мета* їх застосування. Втім, у юридичній літературі зазначалося, що міри захисту та міри відповідальності можуть перетинатися, якщо співпадає мета призначення їх застосування [2, с. 40]. Заради справедливості зазначимо, що такі перетини мір є скоріше одиничними виключеннями нетипового характеру аніж правилом.

На думку В. С. Єма міри захисту, за виключенням мір оперативного впливу, направлені на охорону абсолютних обов'язків пасивного типу, у той же час міри цивільно-правової відповідальності у першу чергу слугують забезпеченням цивільно-правових обов'язків активного типу [5, с. 178-179]. Також вчений приходить до висновку, що міри відповідальності на відміну від мір захисту наділені здатністю до примусової реалізації [5, с. 178-179], з чим важко погодитися виходячи із наступного.

Справа у тому, що міри превентивної охорони трудових прав направлені на забезпечення реалізації, як правило, регулятивних трудо-правових норм і створення необхідних умов для ефективного здійснення трудових прав і обов'язків. Міри захисту трудових прав направлені на поновлення права або відновлення правового положення потерпілого, або виконання примусового обов'язку.

Міри направлені на виконання примусового обов'язку належать до мір захисту трудових прав, адже не містять додаткового обтяження для

порушника у вигляді позбавлення права або покладення на нього додаткового обов'язку. Однак, на думку національного законодавця одночасно такі міри мають виступати й мірами трудо-правової відповідальності. На вказане свідчить п. 3 ч. 2 ст. 127 КЗпП України, за яким відрахування із заробітної плати працівника здійснюється у разі відшкодування шкоди, завданої з його вини підприємству, установі, організації. У цьому випадку ми бачимо, що на працівника покладається додатковий обов'язок по відшкодуванню завданої роботодавцю шкоди. Вказане, безумовно, свідчить про необхідність корегування відповідної норми з поправкою на розуміння правової природи захисту трудових прав.

Підкреслимо, що виконання примусового обов'язку у трудовому праві не завжди відображає примусове виконання абсолютного обов'язку пасивного типу, як стверджував В. С. Єм. Наприклад, відрахування із заробітної плати належить до примусового виконання обов'язку, як способу захисту трудових прав, але воно не містить характеристику абсолютного обов'язку пасивного типу, адже між працівником та роботодавцем існують договірні відносини (відносно трудове праввідношення), що виникли на підставі трудового договору. Так, з цього приводу Я. І. Шкловер зазначив, що правомірним є відрахування із заробітної плати, що дозволене законом і застосовуються роботодавцем, з яким працівник перебуває у трудових відносинах [6, с. 123]. І. С. Войтинський теж підкреслював, що відрахуванням із заробітку, у вузькому розумінні, слід вважати відрахування, що впливають із трудових відносин, які безпосередньо (тобто, не за виконавчим листом) здійснюються наймачем із зарплати [7, с. 44-45].

Також варто підкреслити, що з огляду на ст. 127 КЗпП України відрахування із заробітної плати має подвійну юридичну природу, адже з одного боку воно виступає заходом захисту трудових прав, а з іншої –

мірою трудо-правової відповідальності. Щоб уникнути екзальтації прибічників точки зору за якою вказаний захід захисту називають способом захисту підкреслимо, що способом захисту трудових прав у цьому випадку буде виступати примусове виконання обов'язку. Так, відповідно до п. 1, 2 ч. 2 ст. 127 КЗпП України відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу: 1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не повернутого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування; 2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Вказана точка зору підтверджується і П. Р. Ставицьким, який відзначив, що відрахування із заробітної плати є заходом захисту, хоча підставою їх застосування є правопорушення. Юридична відповідальність тут відсутня, бо відсутній такий елемент, як додаткове обтяження порушника, а поверненню підлягають лише ті суми, які були отримані працівником незаконно або через чийсь неухажливість. Автор наголошує, що ці заходи мають відновний, а не каральний характер і направлені на захист майнових інтересів роботодавця [8, с. 106-107].

З іншого боку відрахування із заробітної плати законодавець чомусь розглядає у якості міри трудо-правової відповідальності, адже на підставі п. 3 ч. 2 ст. 127 КЗпП України вона застосовується при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації.

У свою чергу міри трудо-правової відповідальності направлені аж ніяк не на покарання винного при невиконанні або неналежному виконанні обов'язку, а проявляються у компенсації порушеного права або законного інтересу. Тобто трудо-правовій відповідальності притаманний компенсаторний характер. При цьому еквівалентність компенсації порушеного права не призомується у КЗпП України. Так, відповідно до ст. 132 КЗпП України за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Далі законодавець в імперативному порядку фіксує, що матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається виключно у випадках, зазначених у законодавстві.

Наступним критерієм розмежування мір превентивної охорони, захисту трудових прав та трудо-правової відповідальності є підстава їх застосування.

Підставою застосування мір превентивної охорони трудових прав є охоронна норма та потенційна можливість порушення трудового права. Таким чином необхідною є лише нормативна підстава (норма Конституції України, КЗпП України тощо) застосування мір превентивної охорони, а фактична підстава така як правопорушення відсутня.

Не можна погодитися у повній мірі з твердженням Ю. М. Андреєва, що для реалізації мір захисту достатня лише наявність протиправної поведінки [2, с. 36]. Справа у тому, що фактичною підставою застосування мір захисту буде факт порушення права або явна загроза такого порушення. Тобто, у цьому плані варто підтримати точку зору О. О. Красавчікова, О. С. Шевченка за якою для покладення мір захисту наявність

вини та протиправності обов'язково [9, с. 18].

Для застосування мір відповідальності необхідна наявність сукупності юридичних фактів. Зокрема, для виникнення відповідальності працівника, крім нормативної підстави та правопорушення, необхідна також наявність трудового договору, що укладений між працівником та роботодавцем.

Підсумовуючи підкреслимо, що мета цієї роботи досягнута, адже здійснено критичний аналіз та розмежування таких правових категорій як міри превентивної охорони трудових прав, міри захисту трудових прав, міри трудо-правової відповідальності. Разом із цим автор прийшов до наступних висновків. По-перше, співвідношення таких правових категорій як «міри захисту», «міри охорони» трудових прав, «міри трудо-правової відповідальності» відображено через концепції «єдності», «деференціації», «часткової диференціації». По-друге, критерієм розмежування мір превентивної охорони трудових прав, мір захисту трудових прав, мір трудо-правової відповідальності є мета їх застосування, підстава їх застосування. По-третє, з огляду на ст. 127 КЗпП України відрахування із заробітної плати, на думку законодавця, має подвійну юридичну природу, адже з одного боку воно виступає заходом захисту трудових прав, а з іншої – мірою трудо-правової відповідальності. Крім цього, проведений аналіз створив підстави для авторської дефініції охорони трудових прав у вузькому значенні. Так, охорону трудових прав у вузькому значенні (правову охорону трудових прав) слід розуміти як сукупність правових явищ та процесів, спрямованих на недопущення порушення трудових прав працівників, створення необхідних умов для їх безперешкодної ефективної реалізації, а також у разі правопорушення відновлення їх або поновлення правового положення суб'єкта трудового права.

Список використаних джерел

1. *Братусь С. Н.* Юридическая ответственность и законность / С. Н. Братусь. – М.: Юридическая литература, 1976. – 216 с.
2. *Андреев Ю. Н.* Механизм гражданско-правовой защиты : моногр. / Ю. Н. Андреев. – М. : Инфра-М, 2013. – 464 с.
3. *Иванов О. В.* Защита гражданских прав как правовой институт и как научная проблема / О. В. Иванов // Вопросы советского государства и права: Труды Иркутского университета им. А. А. Жданова. Т. 45. Серия юридическая. Вып. 8. Ч. 3. Иркутск, 1967. – С. 53.
4. *Хецуриани Д. Г.* Функции советского гражданского права (Теоретические проблемы понятия и ситсемь) / Д. Г. Хецуриани. – Тбилиси: Мецниереба, 1990. – 147 с.
5. *Ем В. С.* Категория обязанности в советском гражданском праве (вопросы теории): дисс. ... канд. юрид. наук / В. С. Ем; МГУ им. М. В. Ломоносова, 1981. – 209 с.
6. *Шкловер Я. И.* Правовое регулирование удержаний из заработной платы / Я. И. Шкловер // Советское государство и право. – 1976. – № 7. – С. 123-126.
7. *Войтинский И. С.* Трудовое право / И. С. Войтинский. – М. : Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1927. – 81 с.
8. *Ставиский П. Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – К. – Одесса: Вища школа, 1982. – 183 с.
9. *Красавчиков О. А.* Ответственность, меры защиты и санкции в советском гражданском праве / О. А. Красавчиков // Проблемы гражданско-правовой ответственности и защиты гражданских прав. Сборник ученых трудов СЮИ. Вып. 27. – Свердловск, 1973. – С. 5-16.
10. *Шевченко А. С.* Охранительные правоотношения в механизме защиты субъективных гражданских прав / А. С. Шевченко // Субъективное право: проблемы осуществления и защиты. – Владивосток, 1989. – С. 18 – 30.

**Вавженчук С. Я. Єдність та диференціація мір превентивної охорони, захисту трудових прав та мір трудо-правової відповідальності**

Дана стаття присвячена аналізу мір превентивної охорони, мір захисту трудових прав, мір трудо-правової відповідальності. Окрема увага приділяється розмежуванню мір превентивної охорони, захисту, трудо-правової відповідальності.

**Ключові слова:** міри захисту, міри відповідальності, міри охорони

**Vavzhenchuk S. Y. Единство и дифференциация мер превентивной охраны, защиты трудовых прав и мер трудо-правовой ответственности**

Данная статья посвящается анализу мер превентивной охраны, мер защиты, мер трудо-правовой ответственности. Отдельное внимание уделяется разграничению мер превентивной охраны, защиты, трудо-правовой ответственности.

**Ключевые слова:** меры защиты, меры ответственности, меры охраны.

**Vavzhenchuk S. Unity and differentiation preventive measures of protection, protection of labor rights and the measure of liability**

This article dedicated to the analysis of the measures of preventive protection, the measures of legal defense and the measures of legal liability in labor law. Special mention should be made of the delimitation of the preventive protection, the legal defense, and the legal liability.

**Key words:** the measures of protection, the measures of legal liability, the measures legal safeguard