

УДК 342.1

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.35>

АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЧИ НЕВИКОНАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ, УГОДИ

Уварова Н.В.,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права і процесу
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5940-1878>

Уварова Н.В. Адміністративна відповідальність за порушення чи невиконання колективного договору, угоди.

Права людини в Україні належать до найвищих соціальних цінностей, що прямо передбачено Конституцією України. У свою чергу, колективний договір є результатом соціального партнерства на локальному рівні та представляє собою угоду, що укладається між власником або уповноваженим органом (особою) і одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудящих, обраними та уповноваженими трудовим колективом. Непорушність колективного договору виступає запорукою захисту прав учасників трудових правовідносин. Особлива вразливість трудових прав громадян, пов'язана з такими негативними чинниками, як: примусова праця на тимчасово окупованих територіях; мобілізація працівників підприємств; знищення і приведення у непридатність робочих місць через бойові дії; еміграція робітників; погіршення безпекових умов праці; зростання безробіття; інфляція та багата іншими обставинами. В наведеному аспекті адміністративна відповідальність за порушення чи невиконання колективного договору, угоди, передбачена статтею 41-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення, має виступати дієвим інструментом для відновлення і захисту порушених прав. Втім, практична реалізація заходів адміністративної відповідальності у таких справах, має низку особливостей, розкритих у наведеному дослідженні. Такими особливостями нами визначені наступні: а) певні розбіжності у нормативно-правовому закріпленні складу цього адміністративного правопорушення; б) неточності у складі лідируючих суб'єктів щодо складення протоколу про адміністративне правопорушення в такому провадженні; в) граничні межі стягнень, передбачених в справах про адміністративні правопорушення за порушення чи невиконання колективного договору. Ключовим нормативно-правовим актом щодо порушення чи невиконання зобов'язань колек-

тивного договору, угоди є Кодекс України про адміністративні правопорушення, посилання на прямо передбачене нормами трудового законодавства, що підкреслює комплексний характер трудового права України.

Ключові слова: штраф, нормативно-правовий акт, порушення чи невиконання зобов'язань, профспілка, учасники договору, роботодавець.

Uvarova N.V. Administrative responsibility for violation or non-fulfillment of the collective agreement, consent.

Human rights in Ukraine belong to the highest social values, which is directly stipulated by the Constitution of Ukraine. In turn, the collective agreement is the result of social partnership at the local level and represents an agreement concluded between the owner or an authorized body (person) and one or more trade union or other bodies authorized to represent the labor collective, and in the absence of such bodies – representative's workers, elected and authorized by the labor collective. The inviolability of the collective agreement serves as a guarantee for the protection of the rights of the participants in labor relations. The special vulnerability of labor rights of citizens is associated with such negative factors as forced labor in temporarily occupied territories; mobilization of enterprise employees; destruction and rendering of workplaces unusable due to hostilities; emigration of workers; deterioration of safety working conditions; increase in unemployment; inflation and many other circumstances. In this aspect, administrative responsibility for violation or non-fulfillment of a collective agreement, an agreement provided for in Article 41-2 of the Code of Ukraine on Administrative Offenses, should act as an effective tool for the restoration and protection of violated rights. However, the practical implementation of measures of administrative responsibility in such cases has a number of features revealed in the above study. We have identified the following as such features: a) certain discrepancies in the regulatory and legal consolidation of the

composition of this administrative offense; b) inaccuracies in the composition of the leading subjects regarding the drawing up of a protocol on an administrative offense in such proceedings; c) maximum limits of fines provided for in cases of administrative offenses for violation or non-fulfillment of a collective agreement. The key normative legal act regarding the violation or non-fulfillment of obligations of a collective agreement, consent is the Code of Ukraine on Administrative Offenses, a reference to the provisions of the labor legislation, which emphasizes the complex nature of the labor law of Ukraine.

Key words: fine, legal act, violation or non-fulfillment of obligations, trade union, contract participants, employer.

Постановка проблеми. Збройна відсіч військової агресії росії та введення на території України режиму воєнного стану обумовлюють зміни у багатьох сферах суспільного життя. Водночас, у період воєнного стану більш уразливими стають права, свободи та законні інтереси людини і громадянина. Не становить виключення і сфера праці в Україні, яка зазначає деструктивної дії багатьох чинників. До таких слід віднести: примусову працю на тимчасово окупованих територіях; мобілізацію працівників підприємств; знищення і приведення у непридатність робочих місць через бойові дії; еміграцію робітників; погіршення безпекових умов праці; зростання безробіття; інфляція та багато інших.

З-поміж інших негативних чинників і обставин, варто звернути увагу на проблему виконання колективного договору (угоди) його учасниками, динаміка якої має тенденцію до збільшення. Варто пам'ятати, що права людини і громадянина визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, що обумовлює зміст і спрямованість держави на їх захист.

Стан опрацювання цієї проблематики представлений у працях фахівців з права і публічного адміністрування. Так, Н. Заболотна вивчала деякі проблеми юридичної техніки творення та тлумачення колективного договору. Предметом дослідження Ю. Зінченко стало розкриття особливостей укладення колективних договорів в банківських установах. Н. Косюк досліджував колективно-договірне регулювання праці в умовах ринкової економіки. Л. Могілевський здійснював аналіз інститутів колективного трудового права. У свою чергу, Н. Сербина визначала проблеми поняття та ознак дискримінації у сфері праці.

Поряд із цим проблема реалізації адміністративно-правових санкцій за порушення чи невиконання колективного договору (угоди) на ставала самостійним предметом наукового пошуку.

Метою статті є визначення сутності та особливостей адміністративної відповідальності за порушення чи невиконання колективного договору, угоди.

Виклад основного матеріалу. У статті 14 Кодексу законів України про працю (далі – КЗпП) закріплено, що колективні переговори мають передувати укладенню колективного договору. Водночас, строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, а також порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору й відповідальність за його виконання врегульовані Законом України «Про колективні договори і угоди» [1].

В цьому аспекті Ю. Зінченко слушно вказує на те, що колективний договір є одним із найважливіших внутрішніх нормативно-правових актів, що опосередковують трудові, соціальні, економічні відносини між працівником і власником стосовно специфіки конкретного підприємства [2, с. 58].

Переходячи до згаданого вище Закону, зауважимо, що його статтею 18 передбачено, що особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, підлягають штрафу до 100 н.м.д.г., а також такі особи несуть дисциплінарну відповідальність, зокрема, до звільнення з посади. Водночас, статтею 20 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що порядок і строки накладення передбачених таких штрафів, визначені Кодексом України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП). Причому, справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій [3].

Цікаво, що КУпАП також містить норму, що стосується відповідальності за порушення чи невиконання колективного договору, угоди. Так, згідно статті 41-2, порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів, тягне за собою накладення штрафу від 50 до 100 н.м.д.г. [4].

Викладене дозволяє зупинитися на наступному: а) комплексний характер трудового права підкреслюють санкції за порушення чи невиконання колективного договору, угоди; б) порушення чи невиконання колективного договору, угоди закріплене у трьох актах законодавства – КУпАП, КЗпП та Законі; в) мають місце особливості визначення суб'єктного складу і передбачених стягнень за такі порушення; г) ключо-

вим актом про адміністративну відповідальність є КУпАП, власне яким і визначено порядок та строки накладення штрафів.

Сутність такого правопорушення є значно більш складною ніж здається на перший погляд в може стосуватися порушення або обмеження визначених законодавством України трудових прав особи в рамках правовідносин, які виникають, зокрема, з приводу укладення, зміни або розірвання трудового договору [5, с. 102].

Повертаючись до природи досліджуваного адміністративного правопорушення зупинимось детальніше на його юридичному складі.

Загальним об'єктом адміністративного правопорушення є суспільні відносини у сфері праці. Зауважимо, що окремі науковці вбачають загальним об'єктом правопорушення, передбаченого статтею 41-2 КУпАП відносини у сфері «охорони праці» [6], з чим не можна погодитись. Так, згідно ч. 1 статті 1 Закону України «Про охорону праці», охороною праці є система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [7]. У свою чергу, порушення колективного договору, угоди може не стосуватися життя і здоров'я людини, так як і невиконання його умов сторонами. Безпосереднім об'єктом тут виступає сам колективний договір, угода, – який порушується чи не виконується.

Об'єктивна сторона правопорушення являє собою зовнішній прояв протиправних дій. Вона може проявлятися як у активних діях (порушення зобов'язань), так і у пасивних (невиконання зобов'язань) щодо колективного договору, причому характер таких порушень може бути і разовим, і тривалим. Нормою статті 41-2 КУпАП не передбачене настання наслідків правопорушення. Таким чином, можна вести мову про формальний склад протиправного діяння, сам факт адміністративного правопорушення, що мав місце.

Цікаво відмітити певну відмінність у законодавчому закріпленні такого порушення. Так, Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає настання відповідальності «за порушення і невиконання колективного договору, угоди» (стаття 18). У свою чергу, КУпАП визначає протиправним «порушення чи невиконання колективного договору, угоди» (стаття 41-2). В першому випадку можна спостерігати сукупність дій (порушення і невиконання), а в другому їх альтернативність (порушення чи невиконання).

Третім елементом складу є суб'єкт, який за цим правопорушенням є спеціальним. Це пов'язано із тим, що вчинити таке адміністративне правопорушення може не будь-яка фізич-

на осудна особа, яка досягла 16-річного віку, а саме уповноважені підписанти колективного договору, угоди (особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи). Згідно статті 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони [3].

Суб'єктивна сторона адміністративного правопорушення полягає у внутрішньому психічному ставленні правопорушника до вчинюваного ним діяння та його наслідків. Важливо відмітити, що таким правопорушенням властива як умисна, так і необережна форма вини. Порушення, зазвичай, є активною і свідомою дією, тоді як невиконання, полягає у нездійсненні чого-небудь. Приміром, бажаючи заощадити на медичних оглядах працівників, роботодавець свідомо порушив вимоги колективного договору щодо періодизації їх проведення. Його дії є умисними. Голова профспілки не ознайомився із порядком медичного забезпечення працівників на підприємстві, адже вважав, що точно пам'ятає всі пункти. Це мало наслідком порушення умов колективного договору. В такому випадку можна спостерігати необережність.

Звичайно, умисне порушення чи невиконання зобов'язань колективного договору, угоди є значно більш поширеним явищем, ніж необережне допущення відповідних порушень.

Потрібно зупинитися на особливостях провадження у таких категоріях справ. Так, згідно статті 277 КУпАП, справи про адміністративне правопорушення розглядається у п'ятнадцятиденний строк з дня одержання органом (посадовою особою), правомочним розглядати справу, протоколу про адміністративне правопорушення та інших матеріалів справи. Закон не встановлює особливих строків розгляду для справ про адміністративні правопорушення за статтею 41-2 [4].

Уповноваженими на складення протоколу про адміністративні правопорушення (стаття 255 КУпАП) за цією статтею є посадові особи: 1) органів державної санітарно-епідеміологічної служби; 2) центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері безпечності та окремих показників якості харчових продуктів, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ветеринарної медицини, уповноважених підрозділів ветеринарної міліції; 3) центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю [4].

Тут необхідно звернути увагу на те, що чинний КУпАП містить застарілі положення щодо таких осіб, адже санітарно-епідемічна служба та ветеринарна міліція як спеціалізовані органи ліквідовані.

Що стосується розгляду справ про адміністративні правопорушення, передбачені статтею 41-2 КУпАП, то таким суб'єктом виступають районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди (судді). Це закріплено статтею 221 КУпАП [4].

Ще одним цікавим моментом, на якому варто зупинитися є стягнення, передбачене за вчинення адміністративного правопорушення за статтею 41-2 КУпАП. Так, Закон України «Про колективні договори і угоди» у статті 18 передбачає, що таке порушення тягне за собою накладення штрафу на винних осіб в розмірі до 100 н.м.д.г. У свою чергу, статтею 41-2 КУпАП передбачено також нижню межу стягнення, яка становить 50 н.м.д.г. Таким чином, за вчинення адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 41-2 КУпАП передбачено відповідальність у вигляді штрафу від 850 до 1700 гривень [4].

Висновки. На завершення слід зупинитися на тому, що порушення трудових прав громадян має різноманітні прояви. Одним з поширених протиправних діянь у сфері праці в Україні є порушення чи невиконання колективного договору, угоди. Попри те, що адміністративна відповідальність за зазначене правопорушення у цілому є достатньо регламентованою, мають місце окремі неточності у закріпленні юридичного складу такого правопорушення. Крім того, звертають на себе увагу певні неточності, пов'язані із провадженням у таких справах. Перспективи подальших наукових досліджень у цьому напрямку,

вбачаються нами у деталізації окремих обставин, пов'язаних з дією надзвичайних правових режимів, зокрема, під час дії воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 13.11.2022).
2. Зінченко Ю.В. Особливості укладення колективних договорів в банківських установах: теоретико-правовий аспект. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія право. 2014. Вип. 27. Т. 2. № С. 58–61.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення 13.11.2022).
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення 13.11.2022).
5. Сербина Н.В. До проблеми визначення поняття та ознак дискримінації у сфері праці. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Вип.1 (22), Т. 2. С. 100–104.
6. Науково-практичний коментар Кодексу України про адміністративні правопорушення: станом на 20.01.2017 / за заг. ред. С.В. Петкова. Київ: Центр учб. літ., 2017. 544 с.
7. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 13.11.2022).