

**ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ****Запара С.І.,***доктор юридичних наук, професор,
декан юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету,
трудоий арбітр
Національної служби посередництва і примирення***Котенко О.М.,***студент
Сумського національного аграрного університету*

УДК 349.2: 331.109

СТАН «ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ» У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Постановка проблеми. Під час вирішення трудових спорів може виникнути ситуація, коли одна зі сторін трудових правовідносин порушує порядок розгляду звернення іншої сторони, ігнорує її вимоги, не виконує взятих на себе зобов'язань. У такому разі для такої сторони повинні настати негативні правові наслідки, які мають бути виражені в застосуванні юридичної відповідальності. Стаття виконана в межах реалізації наукового дослідження Національної служби посередництва і примирення на тему «Юридична відповідальність за порушення вимог законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): стан та перспективи».

Метою статті є уточнення змісту поняття та визначення стану «юридичної відповідальності» у трудових правовідносинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Юридична відповідальність як багатоаспектне явище постійно викликає теоретичний і практичний інтерес, що реалізується в багатьох наукових дослідженнях. Широкомасштабність цього питання призвела до відсутності цілісного сприйняття та наявності проблем його видового різноманіття. Юридичній відповідальності присвятили свої праці С.С. Алексєєв, Л.Н. Белая, С.Н. Братусь, В.С. Венедиктов, І.А. Галаган, С.Т. Гончарук, В.О. Кислухін, В.А. Ковальов, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, І.О. Кузьмін, О.В. Кузніченко, Т.О. Коломєць, Д.А. Липинський, Д.М. Лук'янець, С.С. Маслов, О.А. Сунцова та багато інших учених.

Виклад основного матеріалу. Ці та інші наукові дослідження стали базовою платформою для актуалізації проблеми наукової праці. Зазначене дослідження посилюється законодавчою ініціативою № 6351 від 12 квітня 2017 року народного депутата України Івана Петровича Рибак до проекту закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення» щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) (далі – проект). Сьогодні

проект опрацьовується Верховною Радою України. Зазначений проект закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення» розроблено з метою виконання пункту 4 Прикінцевих положень і статті 29 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і посилення адміністративної відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) шляхом збільшення максимального розміру штрафу до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

У пояснювальній записці до проекту зазначено, що «з кожним роком зростає кількість проведених Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню». Наприклад, якщо у 2014 році НСПП було проведено 1 837 примирних процедур, то у 2015 – вже 2 082, а у 2016 році їхня кількість сягнула 2 190, що є свідченням врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудоових відносин цивілізованим правовим шляхом та однією з гарантій збереження соціального спокою в державі. Крім того, статистика страйків лише упродовж останніх трьох років (2014–2016) наочно засвідчує ефективність проведення примирних процедур. Адже саме завдяки введенню (спрямуванню) вирішення розбіжностей між сторонами соціально-трудоових відносин у цивілізоване правове русло, усвідомленню і роботодавцями, і найманими працівниками переваг переговорного та примирного процесів перед протистоянням сторін кількість страйків у 2016 році зменшилась у 4 рази, порівняно із 2014 роком, та у 4,5 рази, порівняно із 2015 роком. На жаль, чинне законодавство не дає дієвих важелів впливу на жодну зі сторін КТС(К). При цьому саме небажання однієї сторони вести конструктивний діалог за столом переговорів, вишукувати компромісні рішення найчастіше заводить вирішення цих конфліктів у глухий кут, сприяє зростанню протестної активності найманих працівників, їх зневіреності

в самій можливості ведення конструктивного діалогу. Метою цього проекту є підвищення відповідальності громадян і посадових осіб шляхом посилення адміністративних стягнень через збільшення у 10 разів штрафів, що накладаються на осіб, винних у порушенні законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Проектом пропонується доповнити Кодекс України «Про адміністративні правопорушення» статтями 414, 415, 18849 та 18850 в частині збільшення суми штрафу за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1].

На нашу думку, треба доповнити підстави для застосування адміністративної відповідальності у вигляді адміністративного стягнення під час вирішення трудових спорів у таких випадках:

- ненадання стороною трудового спору інформації, необхідної для вирішення спору про права;
- ухилення сторони трудового спору від участі в роботі трудового арбітражу під час вирішення трудового спору про права, створення перешкод у його роботі, зокрема ненадання необхідної інформації;
- ухилення сторони трудового спору від участі в переговорах за участю медіатора(-ів) під час вирішення трудового спору про інтереси, створення перешкод у його роботі, зокрема ненадання необхідної інформації;
- несвоєчасне повідомлення сторони трудового спору про акцію протесту в установленому спеціальним законом порядку;
- організація та/або участь в акції протесту або перешкоджання припиненню акції протесту, визнаної судом незаконною;
- невиконання рішень трудового арбітражу та досягнутих сторонами трудового спору домовленостей, зокрема угоди, укладеної сторонами трудового спору за результатами переговорів про права, рішення трудового арбітражу, рішення, прийнятого сторонами за результатами розгляду трудового спору про інтереси.

Загалом підтримуючи представлену законотворчу ініціативу, вважаємо, що вона додатково закумулювала наукову думку на вказаному питанні та спонукала до розширеного аналізу стану юридичної відповідальності за порушення порядку вирішення колективних трудових спорів.

В юридичній літературі є два основні напрями, за якими визначається функціональний зміст юридичної відповідальності. Представники першого напрямку – С.С. Алексєєв, С.Н. Братусь, Л.Н. Бєлая, О.С. Іоффе, Т.Д. Зражевська, О.Е. Лейст, Р.З. Лівшиц, М.С. Малєїн, І.С. Самощенко, В.А. Тархов, М.Х. Фарукшин, Л.С. Явич [2] та інші вчені – пов'язують відповідальність із застосуванням примусових заходів за правопорушення. При цьому акцентується на негативному (ретроспективному, охоронному) складнику юридичної відповідальності.

Представники другого напрямку – В.С. Венедиктов, Д.А. Липинський, П.Е. Недбайло, Л.О. Сироватська, О.Ф. Скакун, В.Г. Смирнов, М.С. Строгович [3] та інші науковці – розглядають відповідальність як

категорію, яка передбачає не лише відповідальність за правопорушення, але й позитивний (перспективний) аспект юридичної відповідальності, пов'язаний із відповідальністю за дотримання вимог закону та досягнення суспільно-корисних результатів.

Більшість наукових поглядів сформувалися під впливом зазначеної двохаспектності юридичної відповідальності. У контексті видового поділу найчастіше науковці застосовують галузевий критерій. Наприклад, В.А. Кислукін вважає, що диференціація юридичної відповідальності являє собою поділ юридичної відповідальності як правового явища на її самостійні види залежно від об'єктивних критеріїв (підстав) такого поділу, основними з яких є *функціональний* і *галузевий* критерії. При цьому функціональне призначення юридичної відповідальності передбачає її поділ на *правовідновлювальну* (захисну, компенсаційну) та *каральну* (штрафну, репресивну) юридичну відповідальність. Галузевий критерій диференціації передбачає *основні* (поділ за предметом і методом правового регулювання) та *факультативні* (природа об'єкта правопорушення, типовий ступінь суспільної безпеки винної особи; характер встановлених державою несприятливих наслідків здійсненого діяння; порядок застосування санкцій до винних осіб, що передбачає перелік уповноважених органів, види та типовий зміст актів застосування, джерела юридичної відповідальності) фактори [4].

І.О. Кузьмін вважає, що юридична відповідальність має дві форми (моделі) реалізації: добровільну (безпосередню) та правозастосовну (державно-примусову), а здійснення протиправного діяння породжує обов'язок отримати покарання (юридичну відповідальність у суб'єктивному розумінні), яка може бути реалізована або за умови добровільного її визнання та здійснення правопорушником (добровільна форма реалізації), або за наявності акта застосування права, що накладає відповідальність [5].

О.А. Сунцова, звертаючи увагу на те, що навчальні посібники з теорії держави та права найчастіше зосереджуються на таких традиційних видах юридичної відповідальності, які здобули однозначне визнання у правовій науці та чіє існування не потребує доказів: цивільно-правовій, кримінально-правовій, адміністративно-правовій, дисциплінарній, міжнародно-правовій, матеріальній [6], додатково виділяє конституційну, кримінально-процесуальну, арбітражно-процесуальну, цивільно-процесуальну, екологічну, податкову, митну, сімейно-правову та іншу відповідальність, враховуючи критерії допустимості виділення самостійного виду юридичної відповідальності [7].

А.В. Колосовський, підкреслюючи значення позитивної юридичної відповідальності, зазначає, що саме у разі володіння певним статусом має місце позитивна відповідальність [8].

В.О. Кислукін залежно від галузевого критерію виділяє *приватноправову* юридичну відповідальність, яка поділяється на цивільно-правову та матеріальну, та *публічно-правову*, яка, у свою чергу, поділяється на конституційну, дисциплінарну, адміністративну, проце-

суальну. Виокремлення податкової, фінансової, митної, еколого-правової відповідальності як окремих видів юридичної відповідальності є здебільшого умовним явищем, оскільки зазначені види юридичної відповідальності становлять комплекс заходів, що найбільше застосовується у відповідних сферах правового регулювання цивільно-правової, матеріальної, дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності [9].

А.В. Кірсанова, класифікуючи правовідносини, за якими виникає юридична відповідальність, виділяє такі критерії її поділу: *суб'єктивний склад правопорушення* (у зв'язку з тим, що передбачається поділ правовідносин на прості та складні, на правовідносини за участю фізичних та юридичних осіб, а також залежно від правомочного суб'єкта правовідносин), *форма реалізації юридичної відповідальності* (негативна та позитивна), *функції* юридичної відповідальності та сфери її регулювання, *галузевий критерій* (правовідносини кримінальної відповідальності, конституційної відповідальності, цивільно-правової відповідальності тощо), *критерій поділу правовідносин залежно від сфери їх правового регулювання* (кримінальні, цивільно-правові, конституційні, дисциплінарні, процесуальні, адміністративні, фінансові правовідносин відповідальності) [10].

Двохаспектність юридичної відповідальності реалізується також у трудових правовідносинах. Зокрема, до сфери правового регулювання трудових правовідносин зараховано загальне розуміння юридичної відповідальності як «встановленого законом обов'язку особи дотримуватися та виконувати вимоги, визначені правовою нормою, а у разі їх порушення – обов'язку правопорушника отримати несприятливі наслідки цього порушення, що полягають в обмеженнях особистісного, організаційного або матеріального характеру» [11].

Не ставлячи за мету проведення глибокого вивчення форм і видів юридичної відповідальності, що виходить за межі нашого дослідження, звернемо увагу на ті види юридичної відповідальності, які прямо стосуються вирішення трудових спорів. Визначаючи юридичну відповідальність сторін трудових правовідносин під час трудових спорів, автор дослідження керується класифікаційним підходом поділу трудових спорів на ті, що вирішуються в судовому порядку, та ті, що вирішуються в позасудовому (договірному) порядку. Відповідно, якщо сторони отримали широкі можливості реалізації та захисту своїх прав у договірному порядку, виникає необхідність формування правозахисних механізмів саме в цих двох площинах: державно-адміністративній і договірній. При цьому держава, віддаючи головні важелі встановлення персоніфікованої відповідальності (шляхом можливості передбачити відповідальність у трудовому або колективному договорі), зберігає за собою право застосувати адміністративні санкції у разі порушення матеріального чи процесуального права сторін соціально-трудових правовідносин.

У світлі євроінтеграційних устремлінь України варто звернути увагу на акти Ради Європи, пов'язані із правовим регулюванням цього питання. Напри-

клад, відповідно до змісту Директиви 2001/23/ЕС від 12 березня 2001 року [12] у разі порушення прав працівників із метою здійснення їх повного захисту держава-член має гарантувати ефективний захист у разі, якщо він не здійснюється в інший спосіб. Інакше кажучи, на державу покладається обов'язок відшукувати інструменти для забезпечення проведення ефективних колективних переговорів, а за наявності перешкод для їх здійснення – відшукувати належні інструменти впливу. До таких інструментів зарахована також можливість застосування санкцій до порушників.

Висновки.

1. Підготовка до прийняття Верховною Радою України Трудового кодексу вимагає вдосконалення концепції Кодексу загалом і кожного з його розділів зокрема. Такими є розділи, що регулюють відповідальність роботодавця та працівника. Сьогодні в умовах проведення правової реформи необхідним є забезпечення не лише демократичного за своїм змістом трудового законодавства, але й створення дієвої системи правових засобів, здатної забезпечити належне виконання трудових обов'язків сторонами трудового договору.

Зазначене дослідження посилюється законодавчою ініціативою № 6351 від 12 квітня 2017 року народного депутата України Івана Петровича Рибак до проекту закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення» щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Нині проект опрацьовується Верховною Радою України. Зазначений проект закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення» розроблено з метою виконання пункту 4 Прикінцевих положень і статті 29 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і посилення адміністративної відповідальності за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) шляхом збільшення максимального розміру штрафу до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

2. Зарубіжний досвід щодо трудових спорів передбачає можливість їх вирішення судовими органами та позасудовий порядок розгляду спору. При цьому спеціальний закон про порядок вирішення трудових спорів часто передбачає можливість примусового виконання рішень юрисдикційного органу. Світовий досвід передбачає, що за невиконання матеріальних і процесуальних норм, які 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.

3. Варто підтримати ініціативу щодо підвищення адміністративної відповідальності громадян і посадових осіб шляхом посилення адміністративних стягнень за порушення порядку вирішення колективних трудових спорів. А саме – доповнення Кодексу України «Про адміністративні правопорушення» статтями 414, 415, 18849 та 18850 в частині

збільшення суми штрафів за порушення законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). З огляду на практику діяльності Державної інспекції праці в частині суттєвих розмірів штрафних санкцій вважаємо можливим запровадити санкції в більшому розмірі.

Поділяємо думку, що прийняття Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення» сприятиме запобіганню та припиненню порушень вимог законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), зокрема за ухилення сторін колективного трудового спору (конфлікту) від участі в примирних процедурах; невиконання зобов'язань за угодою, досягнутою внаслідок примирних процедур; посилення адміністративної відповідальності посадових осіб центральних органів виконавчої влади, державних органів та органів місцевого самоврядування за ухилення від утворення примирних органів і невиконання законних вимог посадових осіб державного органу, що реалізує державну політику з питань сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), щодо усунення порушень законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) або створення перешкод для діяльності цього органу.

Пропонуємо доповнити підстави для застосування адміністративної відповідальності у вигляді адміністративного стягнення під час вирішення трудових спорів у таких випадках:

- ненадання стороною трудового спору інформації, необхідної для вирішення спору про права;
- ухилення сторони трудового спору від участі в роботі трудового арбітражу під час вирішення трудового спору, створення перешкод у його роботі, зокрема ненадання необхідної інформації;
- ухилення сторони трудового спору від участі в переговорах за участю медіатора(-ів) під час вирішення трудового спору про інтереси, створення перешкод у його роботі, зокрема ненадання необхідної інформації;
- несвоєчасне повідомлення сторони трудового спору про акцію протесту в установленому спеціальним законом порядку;
- організація та/або участь в акції протесту або перешкоджання припиненню акції протесту, визначеної судом незаконною;
- невиконання рішень трудового арбітражу та досягнутих сторонами трудового спору домовленостей, зокрема угоди, укладеної сторонами трудового спору за результатами переговорів про права, рішення трудового арбітражу, рішення, прийнятого сторонами за результатами розгляду трудового спору про інтереси.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення: проект закону України № 6351 від 12 квітня 2017 р. Верховна Рада України. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GH4WF00A.html (дата звернення: 12.11.2018).

2. Алексеев С.С. Социальная ценность права в советском обществе. Москва: «Юрид. лит.», 1971. С. 4; Зражевская Т.Д. Реализация конституционного законодательства (проблемы теории и практики): дисс. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.02. Воронеж, 1999. С. 183–184; Иоффе О.С. Ответственность по советскому гражданскому праву. Ленинград: Изд-во Ленинг. ун-та, 1955. 311 с; Малеин Н.С. Юридическая ответственность и справедливость. Москва: «Юрид. лит.», 1992. С. 19; Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы). Москва: Изд-во Московского ун-та, 1981. С. 102–103; Лившиц Р.З. Теория права: учебник. 2-е изд. Москва: Изд-во БЕК, 2001. С. 147; Тархов В.А. Гражданские права и ответственность. Уфа: Уфимск, ВШ МВД РФ, 1996. С. 75; Самошенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. Москва: «Юрид. лит.», 1971. С. 6; Явич Л.С. Сущность права. Социально-философское понимание генезиса, развития и функционирования юридической формы общественных отношений. Ленинград: Изд-во Ленинг. ун-та, 1985. С. 172.

3. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харків: НПКФ «Консум», 1995. С. 65; Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Р.Л. Хачатурова. СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2003. С. 333; Недбайло П.Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм. Правоведение. 1971. № 3. С. 44–53; Скаун О.Ф. Теория государства и права: учебник. Харків: «Консум», 2000. С. 467; Смирнов В.Г. Уголовная ответственность и наказание. Правоведение. 1963. № 4. С. 78–89; Строгович М.С. Сущность юридической ответственности. Советское государство и право. 1979. № 5. С. 72–78; Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. Москва: «Юрид. лит.», 1974. 184 с.

4. Кислухин В.А. Виды юридической ответственности: дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Москва, 2002. С. 11–13.

5. Кузьмин И.А. Теоретические проблемы понимания и реализации юридической ответственности: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. СПб., 2012. С. 7.

6. Сунцова Е.А. Нетрадиционные виды юридической ответственности: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Москва: Московский ун-т МВД России, 2005. С. 5–6.

7. Колосовский А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Екатеринбург, 2010. С. 10.

8. Кислухин В.А. Виды юридической ответственности: дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Москва, 2002. С. 14.

9. Кирсанова А.В. Правоотношения юридической ответственности: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Тамбов, 2009. С. 13.

10. Колосовский А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Екатеринбург, 2010. С. 10.

11. The Global Workplace International and Comparative Employment Law Cases and Materials Second Edition / Roger Blanpain, Susan Bisom-Rapp, William R. Corbett, Hilary K. Josephs, Michael J. Zimmer. Law and Business in New York, 2012. 991 p.

Запара С.І., Котенко О.М. СТАН «ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ» В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

У статті здійснюється аналіз поняття та стану «юридичної відповідальності» в трудових правовідносинах.

Ключові слова: юридична відповідальність, адміністративна відповідальність, трудові спори, колективні трудові спори, трудові правовідносини.

Запара С.И., Котенко А.М. АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ» В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

В статье проводится анализ понятия и положения «юридической ответственности» в трудовых правоотношениях.

Ключевые слова: юридическая ответственность, административная ответственность, трудовые споры, коллективные трудовые споры, трудовые правоотношения.

Zapara S.I., Kotenko O.M. ANALYSIS OF THE CONCEPT “LEGAL RESPONSIBILITY” IN TREATING RIGHTS

The article analyzes the concept and provisions of “legal liability” in labor-legal relations. Conclusions and perspectives of further exploration in this direction:

1. Preparation for the adoption by the Verkhovna Rada of Ukraine of the Labor Code, requires improvement of the concept of the Code in general and each of its sections, in particular, some of which are sections that regulate the responsibility of the employer and employee. Today, under the conditions of the legal reform, it is necessary to ensure not only democratic in the content of labor legislation, but also the creation of an effective system of legal means capable of ensuring the proper performance of labor duties by the parties to the employment contract.

This study is reinforced by the legislative initiative No. 6351 dated April 12, 2017 by People’s Deputy of Ukraine Ivan Petrovich Rybak to the draft Law of Ukraine “On Amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses” on increasing the liability for violating the requirements of the law on the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts) (hereinafter the Project). Currently, the draft is being worked out by the Verkhovna Rada of Ukraine. The specified Draft Law of Ukraine “On Amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses” was developed with the purpose of implementation of clause 4 of the Final Provisions and Article 29 of the Law of Ukraine “On the Procedure for the Resolution of Collective Labor Disputes (Conflicts)” and strengthening of administrative liability for violation of the legislation on collective labor disputes (conflicts) by increasing the maximum fine to one thousand non-taxable minimum incomes of citizens.

2. Foreign experience in relation to labor disputes involves the possibility of their resolution by the judicial authorities and the extra-judicial procedure for the consideration of a dispute. At the same time, a special law on the procedure for resolving labor disputes often involves the possibility of enforcing the decisions of the jurisdiction authority. World experience suggests that administrative, material and contractual liability may be applied for non-compliance with material and procedural norms that have become the subject of a labor dispute and have led to violations of the rights of parties to social and labor relations during the resolution of a labor dispute.

3. It is necessary to support the initiative to increase administrative responsibility of citizens and officials by increasing administrative penalties for violation of the procedure for resolving collective labor disputes. Namely, the addition of the Code of Ukraine “On Administrative Offenses” by Articles 414, 415, 18849 and 18850 in connection with an increase in the amount of fines for violating the law on the procedure for the resolution of collective labor disputes (conflicts). Given the practice of the State Labor Inspectorate in terms of the size of fines, we consider it possible to impose sanctions on a larger scale.

We share the opinion that the adoption of the Law of Ukraine “On Amendments to the Code of Ukraine on Administrative Offenses” will help to prevent and terminate violations of the requirements of the legislation on the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts), in particular for avoiding parties to a collective labor dispute (conflict) from participation in conciliation procedures; non-fulfillment of obligations under an agreement reached as a result of conciliation procedures; strengthening of administrative responsibility of officials of central executive authorities, state bodies and local self-government bodies for evasion from the formation of reconciling bodies and non-fulfillment of legal requirements of officials of a state body that implements state policy on assistance in the settlement of collective labor disputes (conflicts), on elimination of violations of legislation on the procedure for the resolution of collective labor disputes (conflicts) or the creation of obstacles to the activities of this body. We propose to supplement the grounds for the application of administrative liability in the form of administrative penalty in the resolution of labor disputes in such cases:

- A failure to provide the labor dispute information necessary to resolve a dispute over rights;
- Evading a party to a labor dispute about the rights to participate in labor arbitration in resolving a labor dispute about rights, creating obstacles in his work, including the failure to provide the necessary information;
- Evasion of a labor dispute from participation in negotiations with the participation of the mediator(-s) during the resolution of a labor dispute about interests, creating obstacles to its work, including the failure to provide the necessary information;

- Untimely communication of the party to the labor dispute about the protest in the manner prescribed by the special law;
- Organizations and/or participation in the action of protest or obstruction of the termination of the protest action declared by the court unlawful;
- Failure to comply with labor arbitration awards and agreements reached by the parties to the labor dispute, in particular agreements concluded by the parties to the labor dispute on the basis of the results of negotiations on the rights, decisions of labor arbitration, decisions taken by the parties on the results of consideration of labor disputes on interests.

Key words: legal responsibility, administrative responsibility, labor disputes, collective labor disputes, labor relations.