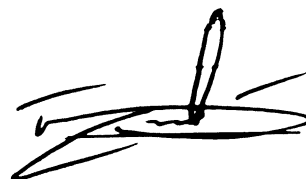


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

МУСТЕЦА Ігор Васильович



УДК 349.2

**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПІДПРИЄМСТВА
ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент
АРСЕНТЬЄВА Олена Сергіївна,
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля,
декан юридичного факультету.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ВАВЖЕНЧУК Сергій Ярославович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення;

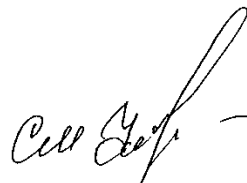
кандидат юридичних наук
АНДРІЙЧУК Ольга Вікторівна,
Новокаховський гуманітарний інститут
Відкритого міжнародного університету
розвитку людини «Україна», доцент кафедри
правознавства.

Захист відбудеться «27» жовтня 2017 року о «12» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «25» вересня 2017 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Соціально-економічні зміни кінця ХХ – початку ХХІ століття зумовили істотні зрушення в багатьох сферах суспільного життя України. В галузі праці вони дістали свій прояв у розвитку та становленні ринкової економіки, появі нових видів роботодавців, зменшенні рівня контролю та ступеня втручання держави в діяльність суб'єктів, які використовують найману працю, зниженні ролі профспілкових організацій, зростанні числа зайнятості працівників у приватній сфері трудової діяльності та інших факторів, які суттєво вплинули на стан дотримання прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин, що має наслідком зростання кількості правопорушень у відповідній сфері.

Сучасний стан вітчизняного нормативно-правового регулювання праці дає всі підстави стверджувати, що забезпечення та гарантування трудових прав найманих працівників, у тому числі і посадових осіб підприємств, не відповідає вимогам міжнародних стандартів, а також соціальним, економічним, політичним і правовим реаліям сьогодення. За таких обставин надзвичайно важливою та актуальною проблемою є реформування діючої нормативної бази з питань праці і приведення її у відповідність до ступеня розвитку фактичних суспільних відносин в Україні, які склалися у трудовій галузі. Це має створити та забезпечити необхідні умови для належного захисту трудових прав та законних інтересів найманих працівників, зокрема й посадових осіб підприємств, у випадках їх притягнення до юридичної відповідальності за правопорушення у сфері праці. Крім істотних недоліків нормативно-правового регулювання досліджуваної тематики, увага до відповідних проблем зумовлена і різноманітністю існуючих доктринальних підходів до розуміння як юридичної відповідальності в теорії права загалом, так і дискусій у межах трудового права стосовно відповідальності найманих працівників, у тому числі і такої їх окремої категорії як посадові особи підприємств, за правопорушення у сфері праці.

Господарська та організаційна діяльність майже кожного суб'єкта-роботодавця пов'язана із здійсненням керівництва усім підприємством, його окремою частиною, структурним підрозділом, певною ділянкою роботи тощо. В таких умовах важлива роль відводиться найманим працівникам, у даному випадку посадовим особам, які відповідальні за здійснення такого керівництва, оскільки наділяються необхідним трудовим статусом, що дає змогу реалізувати функції з управління на тому або іншому рівні (притягати до дисциплінарної відповідальності, приймати та звільняти з роботи тощо). Враховуючи, що стан дотримання норм трудового законодавства в Україні на конкретному підприємстві, в установі або організації у значній мірі залежить від організаційних, управлінських, контрольних та інших функцій посадових осіб того чи іншого суб'єкта, який використовує найману працю, важливе

значення має дослідження питання юридичної відповідальності названих осіб за допущені ними порушення законодавства у сфері праці.

Необхідність вивчення даної проблематики викликана потребою у виробленні однозначного трактування відповідної правової категорії, яка на сьогодні відсутня в чинному трудовому законодавстві України, що має позитивно вплинути на правильність застосування правових норм у випадку притягнення відповідних суб'єктів до встановленої законом відповідальності за недотримання нормативних приписів у галузі трудової діяльності. Також для проведення науково-теоретичного обґрунтування поняття юридичної відповідальності посадових осіб у трудовому праві та встановлення їх специфіки слід визначити систему ознак, яка дозволить відмежувати назване правове явище від суміжних, що теж має сприяти належній правозастосовній діяльності у сфері праці.

У теорії трудового права дослідженням порушеної проблематики у тій чи іншій мірі займалися численні представники юридичної науки, зокрема: О.А. Абрамова, В.М. Андріїв, О.В. Андрійчук, О.С. Арсентьева, О.Т. Барабаш, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Ю.М. Гришина, В.В. Жернаков, О.А. Замченко, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, І.П. Климичин, С.С. Коринський, І.Д. Копайгора, Л.Р. Косьмій, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, Т.Г. Маркін, Н.О. Мельничук, І.В. Новосельська, О.М. Обушенко, Ю.М. Полетаєв, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, П.Р. Стависький, Л.О. Сироватська, Р.С. Харчук, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Б.О. Шеломов, І.І. Шемелинець, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Аналіз теоретичних джерел у правовому регулюванні в галузі праці свідчить, що в переважній більшості вчені-правники приділяють увагу або загальнотеоретичним питанням відповідальності найманих працівників за вчинені ними трудові правопорушення, або проблематиці їх дисциплінарної та матеріальної відповідальності. В той же час, важливою та актуальною залишається тематика доктринального вивчення юридичної відповідальності окремих категорій учасників трудових правовідносин, зокрема посадових осіб підприємств, установ та організацій. Однак на сьогодні відповідним нерозв'язаним питанням у теорії трудового права приділено недостатньо уваги, що зумовлює необхідність проведення подальших наукових досліджень у цій сфері з метою з'ясування наявних невирішених проблем, а також розроблення пропозицій стосовно їх подолання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля відповідно до теми кафедри правознавства юридичного факультету «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського

права», затвердженої на період з 1 січня 2013 року по 31 грудня 2016 року, Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 року № 14, Переліку перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженого постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 року № 86/11.

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є розробка теоретико-практичних пропозицій та рекомендацій щодо вирішення проблем відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці. Мета дослідження зумовила необхідність постановки та досягнення наступних *завдань*:

- охарактеризувати сутність трудово-правового статусу посадових осіб підприємства;
- визначити поняття відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці;
- з'ясувати зміст ознак відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці;
- розкрити особливості дисциплінарної та матеріальної відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці;
- охарактеризувати особливості адміністративної та кримінальної відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці;
- узагальнити проблеми відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці та надати пропозиції щодо їх вирішення;
- сформулювати шляхи запозичення зарубіжного досвіду відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у сфері трудової діяльності посадових осіб підприємства та притягнення їх до юридичної відповідальності.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці.

Методи дослідження. У процесі теоретико-правового аналізу використано загальноправові і спеціальні методи наукового дослідження. В основу системи методології наукового аналізу відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці покладено наступні методи: 1) діалектичний метод – дав змогу дослідити внутрішню сутність речей у процесі їх розвитку, а також внутрішніх та зовнішніх суперечностей, зокрема за допомогою даного методу проаналізовано правову

природу відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці та сучасний стан її правового регулювання (підрозділи 1.1–1.2); 2) системний метод – дозволив здійснити повне та об'єктивне дослідження відповідного конкретно окресленого предмета, зокрема видів відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці (підрозділи 2.1–2.3); 3) логічні методи і прийоми – дедукція, індукція, аналогія, аналіз, синтез – застосовувалися впродовж здійснення усього наукового аналізу. Використання структурно-логічного методу та методу моделювання дозволило виділити проблеми та шляхи їх вирішення у сфері відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці, а також надати пропозиції щодо застосування позитивного зарубіжного досвіду з даної тематики в Україні (підрозділи 3.1–3.2).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання та урахуванням новітніх досягнень науки трудового права дослідити відповідальність посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано основні авторські положення, які виносяться на захист і містять елементи наукової новизни. Назвемо основні з них.

Уперше:

– сформульовано визначення поняття «посадова особа у сфері праці», під яким запропоновано розуміти окрему категорію найманих працівників, які на підставі трудового договору (контракту) здійснюють керівництво (управління) підприємством, установою, організацією, їх структурними одиницями або певними ділянками роботи (виробництва, процесу тощо), що наділені необхідним правовим статусом, який передбачає виконання організаційно-розпорядчих та/або адміністративно-господарських обов'язків щодо підпорядкованих працівників, майна, матеріальних цінностей тощо;

– визначено, що під відповідальністю посадової особи підприємства за порушення законодавства про працю слід розуміти застосування уповноваженим державним органом чи роботодавцем до найманого працівника, який є посадовою особою, тобто виконує постійно, тимчасово або спеціально на підприємстві, в установі чи організації організаційно-розпорядчі та/або адміністративно-господарські функції, негативних наслідків особистого, майнового або іншого характеру, внаслідок вчинення ним винного, протиправного трудового правопорушення, що пов'язане з невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов'язків, та полягає в можливості роботодавця або обов'язку компетентного державного органу накладати на такого найманого працівника стягнення у порядку, межах та на підставах, встановлених законодавчими актами про працю та інших галузей права, з

метою попередження вчинення нових правопорушень у майбутньому (негативний/ретроспективний аспект) та усвідомлення посадовою особою значення і важливості виконуваних трудових функцій, що мотивує дотримання трудового правопорядку, сумлінне та відповідальне виконання трудових обов'язків;

– встановлено, що специфіка юридичної відповідальності посадових осіб підприємств характеризується наступними ознаками: 1) наявністю трудових правовідносин; 2) особистим характером відповідальності; 3) винністю діянь посадової особи; 4) наявністю трудового правопорушення як підстави для її настання; 5) комплексним характером юридичної відповідальності; 6) суворістю санкцій; 7) наявністю статусу посадової особи підприємства, установи або організації.

Удосконалено:

– тлумачення дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці як інституту трудового права, який полягає у правовідношенні посадової особи із власником чи уповноваженим ним органом з приводу здійснення її трудових обов'язків організаційно-розпорядчого та/або адміністративно-господарського характеру, пов'язаних з управлінням, організацією та локальним регулюванням трудових правовідносин з іншими працівниками підприємства, які підпорядковані в тій чи іншій мірі такій посадовій особі; і за такого правовідношення при здійсненні порушень трудових прав підпорядкованих працівників з вини посадової особи (вчиненні трудового правопорушення) до неї власником або уповноваженим ним органом застосовується дисциплінарне стягнення на умовах, визначених законодавством чи іншими актами, до яких законодавство відсилає;

– характеристику особливостей матеріальної відповідальності посадових осіб підприємства, до яких відносяться наступні: 1) можливість нести матеріальну відповідальність за недержаний прибуток; 2) повна матеріальна відповідальність за винне незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу; 3) повна матеріальна відповідальність керівника підприємства, винного у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством; 4) можливість врегулювати в установчих документах підприємства матеріальну відповідальність посадових осіб за розголошення комерційної таємниці чи конфіденційної інформації;

– узагальнення комплексного переліку проблем по кожному з видів юридичної відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці та пропозиції щодо їх вирішення.

Дістали подальшого розвитку:

– узагальнення, що трудове положення посадових осіб підприємства виражає взаємовідносини між ними та роботодавцями під час їх участі у трудових правовідносинах, що проявляється у таких характеристиках: 1) трудовій правосуб'єктності посадових осіб; 2) моменті набуття та втрати правового статусу посадової особи; 3) трудових правах і обов'язках посадових осіб; 4) юридичній відповідальності посадових осіб за порушення трудового законодавства України;

– пропозиції щодо запозичення позитивного зарубіжного досвіду стосовно відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій роботі – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних та практичних проблем відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці;

– у правотворчості – при перегляді та вдосконаленні положень чинного Кодексу законів про працю, доопрацюванні проекту Трудового кодексу України;

– у правозастосовній діяльності – результати дослідження сприятимуть вдосконаленню практики застосування положень нормативно-правових актів щодо відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці;

– у навчально-методичній роботі – в процесі вивчення навчальної дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, навчально-методичних посібників, при проведенні семінарських занять із студентами й написанні ними рефератів, курсових і дипломних робіт.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, а також були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18–19 червня 2015 року), «Актуальні проблеми сучасного правознавства» (м. Київ, 28–29 січня 2016 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у чотирьох статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України, одній статті – у науковому виданні іншої держави, а також у двох тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

Структура дисертації складається зі вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у сім підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 215 сторінок, обсяг основного тексту – 197 сторінок. Список використаних джерел складається із 177 найменувань і займає 18 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, охарактеризовано стан її наукової розробки. Визначено мету, основні завдання, об'єкт, предмет та методологічні засади наукової роботи. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, що були отримані дисертантом, а також вказано на ступінь апробації результатів дослідження і наявність публікацій за темою дисертації.

Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці» складається з двох підрозділів та присвячений визначенню специфіки трудово-правового статусу посадових осіб підприємства, а також з'ясуванню правової природи відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці.

У *підрозділі 1.1 «Сутність трудово-правового статусу посадових осіб підприємства»* встановлено, що посадову особу у сфері праці слід визначати як окрему категорію найманого працівника, який на підставі трудового договору (контракту) здійснює керівництво (управління) підприємством, установою, організацією, їх структурними одиницями або певними ділянками роботи (виробництва, процесу тощо), наділяється необхідним правовим статусом, який передбачає виконання організаційно-розпорядчих та/або адміністративно-господарських обов'язків щодо підпорядкованих йому працівників, майна, матеріальних цінностей тощо.

Обґрунтовано, що трудове положення посадових осіб підприємства виражає взаємовідносини між ними та роботодавцями під час їх участі у трудових правовідносинах, що проявляється у таких характеристиках: 1) трудовій правосуб'єктності посадових осіб; 2) моменті набуття та втрати правового статусу посадової особи; 3) трудових правах і обов'язках посадових осіб; 4) юридичній відповідальності посадових осіб за порушення трудового законодавства України.

У *підрозділі 1.2 «Поняття та ознаки відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці»* зазначено, що за порушення трудового законодавства посадових осіб підприємств може бути притягнуто до різних видів юридичної відповідальності: кримінальної, де підставою для притягнення до відповідальності є склад конкретного злочину; адміністративної, підставою для застосування якої є склад адміністративного

правопорушення; майнової, яка застосується у разі скоєння майнового трудового правопорушення; а також дисциплінарної, яка може наставати у разі вчинення дисциплінарного проступку.

Трудоправове правопорушення як підстава для притягнення до відповідальності посадових осіб підприємств – це встановлене актами трудового, кримінального та адміністративного законодавства винне, протиправне і каране діяння (дія або бездіяльність), яке виражається у невиконанні або неналежному виконанні найманим працівником, що наділений організаційно-розпорядчими та адміністративного-господарськими повноваженнями, своїх трудових обов'язків, внаслідок чого учаснику трудових правовідносин або публічним інтересам завдано майнової та/або немайнової шкоди.

Трудоправова відповідальність посадових осіб підприємств, установ та організацій за трудові правопорушення може виникати тільки в тому разі, якщо між такою особою та особою, яка використовує її працю, наявні трудові правовідносини, тобто за умови наявності укладеного трудового договору. Ще однією ознакою є особистий характер трудової відповідальності посадових осіб підприємств, установ та організацій за порушення трудового законодавства.

Юридична відповідальність посадових осіб підприємств за правопорушення у сфері праці виникає лише при наявності вини у їх діях. Навіть за умови укладення між роботодавцем та посадовою особою підприємства (бригадою) договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність притягнення відповідних учасників до матеріальної відповідальності можливе лише за наявності їх вини у завданні майнової шкоди роботодавцю.

Підставою для притягнення до трудової відповідальності є порушення посадовою особою підприємства, покладених на неї трудових обов'язків, що виражається у їх невиконанні або неналежному виконанні.

Ще однією ознакою відповідальності посадових осіб підприємств є особливий суб'єктний склад – участь найманого працівника, який має статус посадової особи підприємства.

Комплексний характер трудової відповідальності посадової особи підприємства за правопорушення у сфері праці проявляється у тому, що в кодифікованому законодавчому акті у сфері праці міститься норма, яка відсилає до інших нормативних приписів законодавства України як актів трудового права, так і нормативно-правової бази інших галузей.

Ширший та суворіший перелік санкцій, які застосовуються до посадових осіб підприємства за правопорушення у сфері праці як ознака, тісно пов'язана з іншими та зумовлена правовим статусом суб'єкта, – наявністю повноважень посадової особи, що істотно впливає на можливість притягнення особи до юридичної відповідальності за правопорушення в трудових правовідносинах.

Розділ 2 «Види відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці» складається з трьох підрозділів та присвячений аналізу дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності посадових осіб підприємства.

У підрозділі 2.1 *«Дисциплінарна та матеріальна відповідальність посадових осіб підприємства»* аргументовано, що дисциплінарна відповідальність посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці – інститут трудового права, який полягає у правовідношенні посадової особи із власником чи уповноваженим ним органом з приводу здійснення її трудових обов'язків організаційно-розпорядчого та/або адміністративно-господарського характеру, пов'язаних з управлінням, організацією та локальним регулюванням трудових правовідносин з іншими працівниками підприємства, які підпорядковані в тій чи іншій мірі такій посадовій особі; і за такого правовідношення при здійсненні порушень трудових прав підпорядкованих працівників з вини посадової особи (вчиненні трудового правопорушення) до неї власником або уповноваженим ним органом застосовується дисциплінарне стягнення на умовах, визначених законодавством чи іншими актами, до яких законодавство відсилає.

Матеріальну відповідальність посадової особи підприємства за порушення законодавства у сфері праці визначено як особливий вид відповідальності в трудовому праві, за якого між працівником – посадовою особою підприємства – та роботодавцем існує правовідношення з приводу відшкодування посадовою особою шкоди, що завдана майну підприємства, або фінансових втрат, які виникли через дії чи бездіяльність такої посадової особи, що полягали у неналежному виконанні посадових обов'язків з приводу адміністрування трудових правовідносин на підприємстві та забезпечення трудових прав підпорядкованих працівників, внаслідок чого така шкода (фінансові втрати) була завдана підприємству та підлягає відшкодуванню в межах, визначених законодавством, а в поодиноких випадках – іншими актами.

Резюмовано, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність посадових осіб підприємств за порушення законодавства у сфері праці має свої характерні особливості, які полягають у спеціальному правовому регулюванні відповідальності даної категорії осіб та особливостях фактичних трудових правовідносин за їх участі, у тому числі з приводу організаційно-розпорядчого та господарсько-адміністративного забезпечення трудових правовідносин на підприємстві, в установі, організації.

У підрозділі 2.2 *«Адміністративна відповідальність посадових осіб підприємства»* констатовано, що об'єктом адміністративних правопорушень посадових осіб у сфері праці є трудові права підпорядкованих їм осіб, які впливають із положень законодавства про працю та індивідуальних і нормативних актів локального характеру.

Суб'єктні особливості адміністративної відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці полягають у наступному: поняття «посадова особа підприємства», яке міститься у ст. 41 КУпАП відрізняється від поняття «посадова особа», закріпленого у ст. 14 КУпАП, та є спеціальним по відношенню до нього; за правопорушення, передбачене частинами 1-4, 6-7 ст. 41 КУпАП, несуть відповідальність наступні посадові особи підприємства: голова та члени виконавчого органу, ревізійної комісії, ревізор товариства, а також голова та члени іншого органу товариства, наділені повноваженнями з управління товариством, якщо утворення такого органу передбачено установчими документами товариства, а також директор; за правопорушення, передбачене ч. 5 ст. 41 КУпАП, крім посадових осіб підприємства в розумінні інших частин ст. 41 КУпАП, також нестимуть відповідальність посадові особи підприємства в широкому розумінні, зокрема особи, які наділені окремими повноваженнями організаційно-розпорядчого та/або адміністративно-господарського характеру на певних ділянках роботи (виробництва, процесу тощо) на підприємстві, проте не є посадовими особами підприємства у вузькому розумінні цього терміна відповідно до тлумачення в інших положеннях ст. 41, але таку відповідальність останні нестимуть у статусі «працівників»; за правопорушення, передбачені статтями 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП, нестимуть відповідальність посадові особи в залежності від факту наявності у них повноважень бути представником у конкретних колективних трудових переговорах з приводу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), у процесі яких було здійснено такі порушення.

Особливостями об'єктивної сторони вчинюваних адміністративних правопорушень у сфері праці, за які нестимуть відповідальність юридичні особи, є такі: всеохоплюючі формулювання «інше порушення вимог законодавства про працю» та «порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці» зумовлюють несення відповідальності посадової особи за будь-які правопорушення у цій сфері, захищаючи трудові права найманих працівників; значна роль бездіяльності як форми вчинення адміністративних правопорушень у сфері праці; бланкетний характер об'єктивної сторони, що відсилає до інших положень законодавства у сфері праці; взаємозв'язок дій та бездіяльності, за які передбачена адміністративна відповідальність, із службовими обов'язками посадових осіб підприємства.

У підрозділі 2.3 «Кримінальна відповідальність посадових осіб підприємства» визначено, що видовим об'єктом злочинів посадових осіб підприємств у сфері трудових правовідносин є система трудових правовідносин загалом та порядок їх забезпечення на підприємствах, установах, організаціях посадовими особами, зокрема з особливою роллю

такого елемента об'єкта злочину як трудові права найманих працівників, який також виступає ключовим об'єктом кримінально-правової охорони.

Особливостями об'єктивної сторони злочинів у сфері трудових правовідносин, що можуть вчинятися посадовими особами підприємства, є: 1) наявність складів злочинів із узагальненими формулюваннями, що охоплюють будь-які злочинні діяння спрямовані на порушення правопорядку у сфері трудових правовідносин; 2) поєднання злочинів як з формальним, так і з матеріальним складом, останні з яких поширені у складах злочинів у сфері безпеки виробництва; 3) поширеність бездіяльності посадових осіб підприємств як форми вчинення відповідних злочинів.

Суб'єктивна сторона злочинів посадових осіб, які посягають на трудові правовідносини загалом та порядок їх забезпечення на підприємствах, установах та організаціях, зокрема, характеризується поєднанням формально обов'язкової форми вини у вигляді умислу (ст.ст. 175, 212-1 КК України), фактично обов'язкової форми вини у вигляді умислу з формально можливою необережністю (ст.ст. 173, 174 КК), фактично обов'язкової форми вини у вигляді необережності з формально можливим умислом (ст.ст. 271–275 КК України) та складом злочину з рівномірною можливістю його вчинення з усіма формами вини (ст. 172 КК України).

Розділ 3 «Оптимізація відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці» складається із двох підрозділів та присвячений дослідженню проблем відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці та пропозицій щодо їх вирішення, а також розкриттю шляхів запозичення зарубіжного досвіду у даній царині.

У підрозділі 3.1 «Проблеми відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці та пропозиції щодо їх вирішення» акцентовано увагу на вирішенні проблем відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці.

У сфері дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю запропоновано наступні шляхи оптимізації: 1) прийняття проекту ТК України з відповідною ст. 360, з доповненням формулювання цієї статті положенням наступного змісту: «Посадова дисципліна – вид трудової дисципліни, що впливає із посадових обов'язків посадових осіб юридичних осіб відповідно до законодавства, установчих документів та нормативних актів юридичних осіб»; 2) замінити формулювання ч. 6 ст. 65 ГК «...на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону» формулюванням «на підставах, передбачених законом»; забезпечити у проекті ТК України підхід до визначення підстав звільнення, за якого більш конкретно передбачені дисциплінарні проступки та максимально суворі заходи стягнення, які

можуть бути застосованими до працівників, у тому числі посадових осіб, підприємств за їх вчинення, включаючи звільнення; 3) положення ст. 363 проекту ТК України доповнити частиною наступного змісту: «Дисциплінарне стягнення має відповідати характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку та ступеню вини працівника. Під час визначення виду дисциплінарного стягнення необхідно враховувати особу найманого працівника, характер дисциплінарного проступку, обставини, за яких він був вчинений, настання тяжких наслідків, добровільне відшкодування заподіяної шкоди, попередню роботу працівника та його ставлення до праці» (мінімальна пропозиція). Передбачити сукупність загальних обставин, що пом'якшують чи обтяжують дисциплінарну відповідальність найманих працівників та посадових осіб підприємства (більш розширена пропозиція).

У сфері матеріальної відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю запропоновано такі напрями вдосконалення: 1) § 1 глави 85 ЦК України доповнити ст. 1194-1 під назвою «Відшкодування шкоди найманим працівником» наступного змісту: «Найманий працівник відшкодовує шкоду юридичній або фізичній особі-роботодавцю виключно у формі матеріальної відповідальності в розмірах та порядку, встановленому Трудовим кодексом України (Кодексом законів про працю (до прийняття ТК України), якщо інше не встановлено законами України); 2) у Законі України «Про оплату праці» потрібно замінити словосполучення «усіх відрахувань» на формулювання «відрахування»; 3) у п. 3 ч. 2 ст. 261 проекту Трудового кодексу України формулювання «за рішенням суду» замінити на формулювання «у випадку, розмірах та порядку, встановленому в цьому Кодексі та законах»; 4) ч. 1 ст. 368 проекту ТК України доповнити п. 6 наступного змісту: «...здійсненням організаційно-розпорядчих та/або адміністративно-господарських обов'язків стосовно організації виконання законодавства у сфері праці від імені роботодавця».

У сфері адміністративної відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю запропоновано наступні шляхи оптимізації: 1) розширити розуміння суб'єкта правопорушення, передбаченого ст. 41 КУпАП, з урахуванням зарубіжного досвіду в цьому напрямі; 2) збільшити розмір максимально можливої санкції, передбаченої ч. 1 та ч. 2 ст. 173 КК України, хоча б до однієї тисячі та двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян відповідно та переглянути підхід до співвідношення розмірів адміністративно-правових та кримінально-правових санкцій щодо відповідних видів відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці; 3) здійснити максимальну деталізацію можливих складів адміністративних правопорушень, що можуть бути застосованими до посадових осіб підприємства за порушення

законодавства у сфері праці, з урахуванням досвіду визначення на законодавчому рівні складів відповідних правопорушень.

У сфері кримінальної відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю запропоновано такі напрями удосконалення: 1) замінити формулювання бланкетної норми, здійснивши посилання на Закон України «Про запобігання корупції»; 2) здійснити максимальну деталізацію можливих складів кримінальних адміністративних правопорушень, що можуть бути застосованими до посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці, з урахуванням досвіду визначення на законодавчому рівні складів відповідних правопорушень; 3) чітко врегулювати в кримінальному законодавстві та законодавстві у сфері адміністративних правопорушень відповідальність посадових осіб підприємств за неоформлення трудових правовідносин.

У підрозділі 3.2 «Зарубіжний досвід відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці» обґрунтовано, що на основі досвіду правового регулювання відповідальності посадових осіб в Комерційному кодексі Франції необхідно внести доповнення до Закону України «Про господарські товариства», Закону України «Про акціонерні товариства», Господарського кодексу України, в яких передбачити положення наступного змісту: «Член ревізійної комісії чи ревізійна комісія солідарно несуть матеріальну відповідальність за виявлені порушення законодавства, про які не було повідомлено загальні збори та дирекцію під час першої нагоди». Останнє матиме позитивний вплив на додержання іншими посадовими особами законодавства у сфері праці, порушення якого відбувається доволі часто за відсутності належного контролю.

Виходячи з особливостей правового регулювання відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці у Франції, Польщі, Німеччині, Литві, винесено фаховому та науковому співтовариству для обговорення наступне: 1) ідею запровадження можливості заявлення роботодавцем до посадової особи підприємства в порядку регресу вимог, які випливають із шкоди, яку підприємство понесло у формі штрафу, тобто фінансової відповідальності, до якої притягується підприємство за порушення законодавства у сфері праці, що була зумовлена умисними діями посадових осіб підприємства за умови, що є беззаперечні докази того, що власник підприємства не знав та не міг знати про порушення законодавства у сфері праці, а посадова особа підприємства діяла з корисливих мотивів; 2) ідею можливості збільшення розміру санкції, передбаченої за грубе порушення законодавства у сфері соціального та пенсійного страхування (цей склад злочину запропонований нами у дослідженні), до п'яти років позбавлення волі з альтернативою штрафу за вчинення злочину без кваліфікуючих обставин, а також до десяти років обмеження волі без альтернативи штрафу за наявності таких обставин: а) ухилення від сплати

страхових соціальних внесків в особливо великих розмірах; б) використання підробленої документації з метою ухилення від сплати страхових соціальних внесків; в) послугування допомогою службової особи, уповноваженої на виконання функцій держави, що використовує своє службове становище задля ухилення від сплати внесків; г) вчинення ухилення від сплати страхових соціальних внесків щодо двадцяти п'яти та більше осіб протягом місяця тощо. Ці ідеї винесено для обговорення без їх суб'єктивної підтримки чи заперечення автором.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що отримало вияв у запропонованих пропозиціях щодо удосконалення відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці.

1. Посадові особи у сфері праці – це окрема категорія найманих працівників, які на підставі трудового договору (контракту) здійснюють керівництво (управління) підприємством, установою, організацією, їх структурними одиницями або певними ділянками роботи (виробництва, процесу тощо), наділені необхідним правовим статусом, який передбачає виконання організаційно-розпорядчих та/або адміністративно-господарських обов'язків щодо підпорядкованих йому працівників, майна, матеріальних цінностей тощо.

2. Відповідальність посадової особи підприємства за порушення законодавства про працю – це застосування уповноваженим державним органом чи роботодавцем до найманого працівника, який є посадовою особою, тобто виконує постійно, тимчасово або спеціально на підприємстві, в установі чи організації організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції, негативних наслідків особистого, майнового або іншого характеру за вчинення ним винного, протиправного трудового правопорушення, що пов'язане з невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов'язків та полягає в можливості роботодавця або обов'язку компетентного державного органу накласти на такого найманого працівника стягнення у порядку, межах та на підставах, встановлених законодавчими актами про працю та інших галузей права, з метою попередження вчинення нових правопорушень у майбутньому (негативний/ретроспективний аспект) та усвідомлення посадовою особою значення і важливості виконуваних трудових функцій, що мотивує дотримання трудового правопорядку, сумлінне та відповідальне виконання трудових обов'язків.

3. Специфіка юридичної відповідальності посадових осіб підприємств виражається в наступних характерних рисах: 1) наявності трудових правовідносин; 2) особистому характері відповідальності; 3) винності діянь

посадової особи; 4) наявності трудового правопорушення як підстави для її настання; 5) комплексному характері юридичної відповідальності; 6) суворості санкцій; 7) наявності статусу посадової особи підприємства, установи або організації.

4. Особливостями дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємства є наступні: 1) зв'язок із порушенням трудових прав підпорядкованих найманих працівників, у тому числі самої посадової особи; 2) повне дублювання підстав дисциплінарної відповідальності посадових осіб із відповідними підставами для притягнення до адміністративної відповідальності; 3) необов'язковість її застосування; 4) можливість визначення повноважень, підстав та рівня такої відповідальності у положеннях трудових договорів та контрактів, інших актах соціально партнерського чи локального правового регулювання.

Особливостями матеріальної відповідальності посадових осіб підприємства є такі: 1) можливість нести матеріальну відповідальність за неoderжаний прибуток; 2) повна матеріальна відповідальність за винне незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу; 3) повна матеріальна відповідальність керівника підприємства, винного у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством; 4) можливість врегулювати в установчих документах підприємства матеріальну відповідальність посадових осіб за розголошення комерційної таємниці чи конфіденційної інформації.

5. Адміністративна відповідальність посадової особи за порушення законодавства у сфері праці – вид юридичної відповідальності, який передбачає притягнення посадової особи підприємства уповноваженими державними органами за правилами, встановленими Кодексом України про адміністративні правопорушення, який настає за неналежне виконання особою її посадових обов'язків організаційно-розпорядчого та господарсько-адміністративного характеру з приводу дотримання законодавства у сфері праці, зокрема відповідного законодавства про охорону праці, що мало наслідком порушення положень законодавства у сфері праці та трудових прав найманих працівників, за умови, що в її діях відсутній склад злочину, і полягає в застосуванні штрафів до такої особи або інших засобів стягнення.

Структуровано суб'єктів злочинів у сфері трудових правовідносин, до яких віднесено посадових осіб підприємств, і тим самим запропоновано новий удосконалений погляд на суб'єктний склад злочинів, що наведено нижче:

– ст. 172 КК України – спеціальний суб'єкт злочину – посадова особа підприємства уповноважена приймати на роботу та звільняти найманих працівників у повній мірі чи в підрозділах підприємства;

- ст. ст. 173, 174 КК України – загальний суб'єкт злочину;
- ст. 175 КК України – спеціальний суб'єкт злочину – керівник підприємства;
- ст. 271 КК України – спеціальний суб'єкт злочину – службова особа підприємства;
- ст.ст. 272–275 КК України – спеціальний суб'єкт злочину – «особа, яка зобов'язана дотримуватись правил...», що зазвичай є робітником без відповідних службових повноважень, а також службова особа підприємства – керівник та спеціалісти служби праці або ж особи, які виконують функції служби праці на підприємстві.

6. У сфері дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю виявлено та охарактеризовано наступні проблеми: 1) відсутність законодавчого визначення поняття «трудова дисципліна» з одночасним його встановленням як єдиної підстави несення дисциплінарної відповідальності (якщо тлумачити законодавство формально); 2) невизначеність підстав для застосування звільнення як заходу дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємства; 3) відсутність орієнтиру для вибору заходу стягнення, що може бути застосованим до посадових осіб підприємств.

У сфері матеріальної відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю виявлено та охарактеризовано такі проблеми: 1) розмежування з цивільно-правовою відповідальністю; 2) нечітке формулювання окремих положень, що регулюють механізм реалізації матеріальної відповідальності, у тому числі розмірів відрахувань; 3) неможливість реалізувати за проектом ТК України примусове стягнення сум матеріальної відповідальності до середньомісячного розміру виключно на підставі наказу; 4) відсутність у проекті серед працівників, з якими можливо укласти договір про повну матеріальну відповідальність, посадових осіб, відповідальних за організацію та управління реалізації положень законодавства у сфері праці на підприємстві.

У сфері адміністративної відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю виявлено та охарактеризовано наступні проблеми: 1) визначення поняття «посадова особа підприємства» у ст. 41 КУпАП, яке виключає можливість відповідальності інших осіб в окремих випадках; 2) невідповідність санкцій, що передбачені у положеннях КУпАП, загальній системі кримінально-адміністративних покарань, які можуть застосовуватися до посадових осіб підприємств за порушення законодавства у сфері праці; 3) узагальнене визначення об'єктивної сторони адміністративної відповідальності за порушення законодавства у сфері праці.

У сфері кримінальної відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства про працю виявлено та охарактеризовано такі

проблеми: 1) посилення у ст. 172 КК України на Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції», який втратив чинність у зв'язку з набранням чинності Закону України «Про запобігання корупції»; 2) існування узагальненого визначення об'єктивної сторони правопорушення у ч. 1 ст. 172 КК України; 3) відсутність юридичної визначеності у питанні притягнення до кримінальної відповідальності за неоформлення трудових правовідносин.

7. На основі вивчення зарубіжного досвіду відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці запропоновано наступні напрями його запозичення в Україну, а саме: доповнити ст. 41 КУпАП положенням про окремих склад правопорушення: «Дискримінація з будь-яких підстав при прийнятті на роботу, звільненні, нарахуванні заробітної плати чи в інших випадках тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, від п'ятдесяти до ста п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» (досвід Франції); доповнити Кримінальний кодекс України новою статтею 272-1 «Грубе порушення законодавства у сфері соціального та пенсійного забезпечення», де передбачити диференційовану кримінальну відповідальність за неоформлені трудові правовідносини або ж приховування реального розміру заробітної плати (досвід Польщі); доповнити ст. 41 КУпАП формулюванням «або інша особа, яка виконує їх функції за дорученням чи іншим договором» (досвід Німеччини).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Мустеца І.В. Дисциплінарна відповідальність посадових осіб підприємства / І.В. Мустеца // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2. – Ч. 2. – С. 121–124.

2. Мустеца І.В. Поняття відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці / І.В. Мустеца // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія: Юридичні науки. – 2015. – Вип. 3-2. – Т. 4. – С. 82–86.

3. Мустеца І.В. Проблеми відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці / І.В. Мустеца // Науковий вісник публічного та приватного права : зб. наук. пр. – 2016. – № 1. – С. 73–78.

4. Мустеца І.В. Зарубежный опыт ответственности должностных лиц предприятия за нарушение законодательства в сфере труда / И.В. Мустеца // Право и политика. – 2016. – № 1. – С. 105–108.

5. Мустаца І.В. Сутність трудово-правового статусу посадових осіб підприємства / І.В. Мустаца // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2016. – № 4. – С. 97–102.

Матеріали науково-практичних конференцій:

6. Мустаца І.В. Загальні ознаки відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці / І.В. Мустаца // Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18–19 червня 2015 року). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 166–170.

7. Мустаца І.В. Наукові інтерпретації трудово-правового статусу посадових осіб підприємства / І.В. Мустаца // Актуальні проблеми сучасного правознавства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 28–29 січня 2016 року). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 90–93.

АНОТАЦІЯ

Мустаца І.В. Відповідальність посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2017.

Дисертацію присвячено комплексному та ґрунтовному аналізу відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці. У роботі з'ясовано сутність трудово-правового статусу посадових осіб підприємства, визначено поняття відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці, охарактеризовано його ознаки.

Досліджено дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальності посадових осіб підприємства. Виокремлено особливості кожного з цих видів відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці.

Визначено проблеми відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці та надано пропозиції щодо їх вирішення. Проаналізовано позитивний зарубіжний досвід відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці, виокремлено напрями його запозичення в Україну.

Ключові слова: відповідальність, посадова особа підприємства, порушення, працівник, законодавство у сфері праці, праця, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність.

АННОТАЦИЯ

Мустеца И.В. Ответственность должностных лиц предприятия за нарушение законодательства в сфере труда. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2017.

Диссертация посвящена комплексному и обстоятельному анализу ответственности должностных лиц предприятия за нарушение законодательства в сфере труда. В работе выяснена сущность трудового статуса должностных лиц предприятия, определено понятие ответственности должностных лиц предприятия за нарушение законодательства в сфере труда, охарактеризованы его признаки.

Ответственность должностного лица предприятия за нарушение законодательства о труде – это применение уполномоченным государственным органом или работодателем к наемному работнику, занимающему правовое положение должностного лица, то есть выполняющему постоянно, временно или специально на предприятии, в учреждении, организации организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции, негативных последствий личного, имущественного или иного характера в результате совершения им виновного, противоправного трудового правонарушения, связанного с невыполнением или ненадлежащим исполнением своих трудовых обязанностей; она заключается в возможности работодателя или обязанности компетентного государственного органа наложить на такого наемного работника взыскание в порядке, пределах и на основании, установленных законодательными актами о труде и других отраслей права, в целях предупреждения совершения новых правонарушений в будущем (отрицательный/ретроспективный аспект) и осознания должностным лицом значения и важности выполняемых трудовых функций, мотивации соблюдения трудового порядка, добросовестного и ответственного выполнения трудовых обязанностей.

Исследовано дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственности должностных лиц предприятия. Выделены особенности каждого из этих видов ответственности должностных лиц предприятия за нарушение законодательства в сфере труда.

В сфере дисциплинарной ответственности должностных лиц предприятий за нарушение законодательства о труде выявлены и охарактеризованы следующие проблемы: 1) отсутствие законодательного определения трудовой дисциплины с одновременным ее установлением как единственного основания несения дисциплинарной ответственности (если толковать законодательство формально); 2) неопределенность оснований для применения освобождения в

качестве меры дисциплинарной ответственности должностных лиц предприятия; 3) отсутствие ориентира для выбора меры взыскания, которое может быть применено к должностным лицам предприятий.

В сфере материальной ответственности должностных лиц предприятий за нарушение законодательства о труде выявлены и охарактеризованы следующие проблемы: 1) разграничение гражданско-правовой ответственности; 2) нечеткая формулировка отдельных положений, регулирующих механизм реализации материальной ответственности, в том числе размеров отчислений; 3) невозможность реализации, исходя из положений проекта ТК Украины, принудительного взыскания сумм материальной ответственности к среднемесячному размеру исключительно на основании приказа; 4) отсутствие в проекте ТК Украины среди работников, с которыми возможно заключить договор о полной материальной ответственности, должностных лиц, ответственных за организацию и управление реализации положений законодательства в сфере труда.

Проанализирован положительный зарубежный опыт ответственности должностных лиц предприятия за нарушение законодательства в сфере труда, выделены направления его заимствования в Украине.

Ключевые слова: ответственность, должностное лицо предприятия, нарушение, работник, законодательство в сфере труда, труд, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность.

ANNOTATION

Mustetsa I.V. Company officials responsibility for violating labor legislation. – The manuscript.

The dissertation for the degree of the candidate of legal sciences, speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2017.

The thesis is devoted to comprehensive and thorough analysis of company officials responsibility for violating labor legislation. In the paper defined the labor status of company officials, examined the concept of company officials responsibility for violating labor legislation, described their features.

Explored disciplinary, material, administrative and criminal liability of company officials. Characterized features of each of these company officials responsibility for violating labor legislation.

Isolate problems of company officials responsibility for violation labor legislation and given suggestions for their solution. Analyzed positive foreign experience of company officials responsibility for violating labor legislation, singled out directions of its borrowing in Ukraine.

Key words: liability, company official, abuse, employee, labor legislation, work, disciplinary responsibility, material responsibility.

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.
Підписано до друку 22.09.2017. Замовлення 459.

Надруковано в «МП Леся».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся»
03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26
E-mail: lesya3000@ukr.net