

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

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

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ВОЙЦИШЕНА ОЛЕКСАНДРА ВІКТОРІВНА

Прим. № _____

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

на тему:

**«ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА
ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ»**

Спеціальність 081– право
Галузь знань 08 – право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____ О.В. Войцишена

Науковий керівник:
доктор юридичних наук, професор
Кучма Ольга Леонідівна

Київ – 2023



АНОТАЦІЯ

Войцишена О.В. «Правове регулювання відповідальності працівника за трудовим законодавством». – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі 08 – право за спеціальністю 081 – право. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2023.

У дисертаційному дослідженні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві складають таку систему: 1) загальноправові цілі юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) спеціальні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві; 3) факультативні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві.

Визначені функції юридичної відповідальності у трудовому праві – основні напрями впливу юридичної відповідальності на відносини у сфері праці, поведінку суб'єктів трудових правовідносин та похідних відносин, правосвідомість, культуру й дисципліну праці, в яких розкривається її юридична сутність, соціальне призначення, а також через які досягаються основні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві.

Встановлено комплекс функцій юридичної відповідальності у трудовому праві, який включає наступні: 1) превентивну функцію (виражена у попередженні вчинення нових правопорушень у сфері трудового права у даний момент часу та у майбутньому як особами, що вчинили правопорушення, так і потенційними правопорушниками); 2) виховну функцію (впливає на волю і свідомість порушника трудового законодавства та потенційних порушників законодавства з метою прищеплення таким особам психологічних установок та ціннісних орієнтацій на правомірну поведінку); 3) каральну (штрафну) функцію (напрямок правового впливу норм юридичної відповідальності на суб'єктів правопорушення трудового законодавства, що виражається в осуді особи

порушника, позбавленнях майнового та/або немайнового характеру); 4) правопоновлюючу (компенсаційну) функцію (напрямок правового впливу на порушені трудові відносини з метою їх відновлення та упорядкування); 5) організуючу (регулятивну) функцію (напрямок правового впливу на трудові відносини з метою забезпечення нормального функціонування механізму правового регулювання для запобігання небажаного варіанту поведінки суб'єктів правовідносин).

Наголошується на двох підходах до дисциплінарної відповідальності як явища: позитивному та негативному. У більш ранніх джерелах мова йде про перспективне та ретроспективне значення відповідальності, хоча вони практично ідентичні до зазначеного першим.

Не заперечується існування двох самостійних аспектів відповідальності, звертається увага про їх діалектичний зв'язок, нерозривне існування та взаємодію один з одним: чим вище рівень дисциплінарної відповідальності в позитивному сенсі, тим рідше виникає негативна дисциплінарна відповідальність.

Дисциплінарна відповідальність як така розглядається не лише в якості окремого виду юридичної відповідальності, але й самостійного інституту трудового права, елемента трудових правовідносин, інструмента забезпечення дисципліни праці, елемента трудово-правового статусу особи, особливого правового стану тощо. Акцентується увага на тому, що реалізація дисциплінарної відповідальності відбувається в рамках дисциплінарного провадження, яке розпочинається за наявності відповідних підстав.

Виділений підхід до визначення порядку притягнення працівника до матеріальної відповідальності, який зводиться до двох процедур: 1) стягнення суми шкоди на підставі наказу роботодавця із зарплати винного працівника; 2) добровільне погашення суми шкоди за заявою працівника, на підставі якої видається наказ по підприємству.

Наголошується на тому, що для даного інституту трудового права сьогодні характерна наявність великої кількості проблем. У цілому охопити більшість із них нам видається доцільним, поділивши їх на теоретичні та практичні.

Звертається увага на необхідність спрощення застосування та реалізації нормативно-правового забезпечення матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. Слід зробити його значно доступнішим для розуміння, максимально прозорим, без неузгодженості та неупорядкованості численної нормативно-правової бази із джерел різної правової природи та юридичної сили, провівши нову кодифікацію, та тим самим систематизувавши накопичений за останні десятиліття нормативний матеріал. У рамках цього процесу слід ретельно відібрати та виділити з нього найбільш суттєві, фундаментальні положення і сконцентрувати їх у єдиному законодавчому акті.

Ключові слова: трудові відносини, юридична відповідальність, трудовий договір, працівник, роботодавець, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, трудове законодавство.

SUMMARY

Voytshena O.V. "Legal regulation of employee liability under labor legislation." *qualifying scientific work on the rights of the manuscript.*

The dissertation on competition of the scientific degree of the doctor of philosophy in the field of 08 law on a specialty 081 law. - Taras Shevchenko National University of Kyiv. - Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, 2023.

In the dissertation, the researched goals of legal responsibility in labor law make up the following system: 1) common law goals of legal responsibility in labor law; 2) special goals of legal liability in labor law; 3) optional goals of legal liability in labor law.

Defined functions of legal responsibility in labor law - as the main directions of influence of legal responsibility on relations in the sphere of labor, behavior of subjects of labor relations and derivative relations, legal awareness, culture and discipline of labor, which reveal its legal essence, social purpose, as well as, through which the main goals of legal responsibility in labor law are achieved.

The set of functions of legal responsibility in labor law consists of the following: 1) preventive function (expressed in preventing the commission of new offenses in the field of labor law at this moment in time and in the future both by persons guilty of offenses and by potential offenders); 2) educational function (influences the will and consciousness of the violator of labor legislation and potential violators of the legislation in order to instill in such persons psychological attitudes and value orientations for lawful behavior); 3) punitive (penal) function (the direction of the legal impact of the norms of legal responsibility on the subjects of labor law violations, which is expressed in the conviction of the violator, deprivation of property and/or non-property); 4) law-enhancing (compensatory) function (direction of legal influence on violated

labor relations with the aim of their restoration and regularization); 5) organizing (regulatory) function (the direction of legal influence on labor relations in order to ensure the normal functioning of the mechanism of legal regulation, in order to prevent an undesirable variant of the behavior of the subjects of legal relations).

Two approaches to disciplinary responsibility as a phenomenon are emphasized: positive and negative. Earlier sources refer to the prospective and retrospective meaning of responsibility, in fact they are identical to the first mentioned.

The existence of two independent aspects of responsibility is not denied, attention is drawn to their dialectical connection, inseparable existence and interaction with each other: the higher the level of disciplinary responsibility in a positive sense, the less often negative disciplinary responsibility occurs.

It seems possible to understand disciplinary responsibility as such not only as a separate type of legal responsibility, it is a separate institution of labor law, an element of labor relations, a tool for ensuring labor discipline, an element of a person's labor legal status, a special legal status, etc. Emphasis is placed on the fact that the implementation of disciplinary responsibility takes place within the framework of disciplinary proceedings, which are initiated based on the presence of relevant grounds.

A separate approach to determining the procedure for bringing an employee to financial responsibility, which is reduced to two options of procedures: 1) recovery of the amount of damage based on the order of the employer from the salary of the guilty employee; 2) voluntary repayment of the amount of damage at the request of the employee, on the basis of which an order is issued for the enterprise. It is emphasized that the existence of a large number of problems is typical for this institute of labor law today. In general, it seems appropriate to cover most of the existing ones, dividing them into theoretical and practical.

Attention is drawn to the need to simplify the application and implementation of regulatory and legal provision of material responsibility of subjects of labor relations. It should be made much more accessible for understanding, as transparent as possible, without the inconsistency and disorganization of the numerous regulatory legal framework from sources of different legal nature and legal force, first of all, by carrying out a new codification, thereby systematizing the regulatory material accumulated over the past decades. Within this framework, it is necessary to carefully select and highlight the most essential, fundamental provisions from it, and concentrate them in a single legislative act.

Key words: labor relations, legal responsibility, employment contract, employee, employer, disciplinary responsibility, material responsibility, labor legislation.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН України)

1. Войцишена О.В. Особливості звільнення працівника за згодою сторін. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 117-120.
2. Войцишена О.В. Особливості формування статусу працівника в трудовому праві. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 91-94.
3. Войцишена О.В. Особливості застосування дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 4. С.122-128.
4. Войцишена О.В. Умови та порядок застосування матеріальної відповідальності. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 188-194.
5. Войцишена О.В. Щодо питання матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України. «KELM (Knowledge, Education, Law, Management)» № 4(48), 2022. С.303-307.
6. Войцишена О.В. Особливості застосування трудового законодавства про матеріальну відповідальність працівників. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове видання*. 2022. № 3. С. 103-107.
7. Войцишена О.В. Проблеми матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 1 (75). С. 17-22.

Тези науково-практичних конференцій:

1. Войцишена О.В. Особливості захисту правового статусу працівника. *Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні: тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф.*

до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 року). Київ: Освіта України. 2021. С. 480-482.

2. Войцишена О.В. Щодо розуміння поняття «юридична відповідальність». *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 04 червня 2021 року). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 200-203.

3. Войцишена О.В. Особливості захисту правового статусу працівника. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 92-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.* (м. Харків, 02 квітня 2021 року). Харків, 2021. С. 137-140.

4. Войцишена О.В. Теорії сутності дисциплінарної відповідальності. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії: матеріали ІІ Міжнар. наук.-практ. онлайн конф.* (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року) Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. 313 с. С. 219-220.

ЗМІСТ

ВСТУП	11
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ	21
1.1 Сутність правового статусу працівника в трудовому праві.....	21
1.2 Відповідальність у юридичному аспекті: поняття, ознаки та види	39
1.3 Мета, цілі, завдання та функції юридичної відповідальності працівника у трудовому праві	60
РОЗДІЛ 2 ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	79
2.1 Поняття, особливості змісту дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим законодавством України	79
2.2 Порядок застосування дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством України	96
2.3 Проблеми дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим законодавством України та шляхи їх вирішення.....	111
РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ .	125
3.1 Особливості трудового законодавства про матеріальну відповідальність працівників.....	125
3.2 Умови та порядок застосування матеріальної відповідальності до працівників	138
3.3 Проблеми матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України та шляхи їх вирішення	155
ВИСНОВКИ	171
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	176
ДОДАТКИ	200

ВСТУП

Актуальність теми. Трудова зайнятість є невід'ємною складовою життєдіяльності людини та суспільного розвитку. Конституція України, будучи Основним Законом, закріплює право на працю як можливість кожного громадянина реалізувати свій трудовий потенціал у правовому статусі працівника. Водночас Кодекс законів про працю України розширює і деталізує перелік інших трудових прав та обов'язків сторін трудових відносин. При цьому даний нормативно-правовий акт не встановлює чітких обмежень, дозволяючи на власний розсуд за згодою сторін доповнювати їх у трудовому договорі та у локальних актах. У результаті порушення відповідних прав чи порушення законодавства про працю в цілому настає юридична відповідальність у трудовому праві. Вона тягне за собою настання негативних наслідків для працівника або роботодавця.

У зв'язку з внутрішніми та зовнішніми трансформаційними процесами в нинішніх умовах у нашій країні активізується тенденція до переосмислення ролі та значення інститутів трудового права, зокрема дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівника. Широке коло проблем, які існують у сфері правового забезпечення дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівника на сучасному етапі розвитку України, зумовлене не тільки малодослідженістю, але й застарілістю трудового законодавства та некоректністю розуміння вимог такого законодавства на практиці роботодавцем навмисно чи в силу низького рівня правосвідомості.

Тому вагомим є визначення концептуальної парадигми розвитку національного трудового законодавства у контексті правового регулювання відповідальності працівника, розробка інноваційних підходів до розкриття правової природи дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівника, обґрунтування раціональних напрямів

оптимізації сучасного стану правового регулювання дисциплінарної та матеріальної відповідальності в трудовому праві.

Таким чином, вищезазначене дозволяє резюмувати, що дослідження правового регулювання відповідальності працівника за трудовим законодавством України обумовлюється нагальною необхідністю як для збагачення теоретичних здобутків доктрини трудового права, так і для вдосконалення правозастосування.

Стан наукової розробки. У тій чи іншій мірі правове регулювання відповідальності працівника за національним трудовим законодавством розкривали у своїх наукових працях такі вчені, як В.А. Багрій, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, Р.І. Коваленко, О.М. Коротка, В.Л. Костюк, О.В. Кузніченко, О.Л. Кучма, П.С. Луцюк, Н.О. Мельничук, К.Ю. Мельник, І.В. Новосельська, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Д.І. Сіроха, Б.С. Стичинський, В.Е. Теліпко, Е.Г. Тучкова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.В. Черкасов, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Проте більшість досліджень стосувалися окремих питань проблематики і розкривалися лише фрагментарно. Все ж вони дозволили здійснити комплексний аналіз тематики правового регулювання відповідальності працівника за національним трудовим законодавством.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках таких бюджетних тем: «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року, «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджувалась на юридичному факультеті Київського національного університету імені

Тараса Шевченка з 01 січня 2016 року по 31 грудня 2018 року, «Розробка системного вчення про основні права людини з метою втілення в Україні європейських правових цінностей у контексті розбудови громадянського суспільства» (№ 19БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 01 січня 2019 року по 31 грудня 2021 року, а також у межах Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 року № 179.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є комплексне дослідження особливостей правового регулювання дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством і формування шляхів вирішення правових проблем сучасного стану вказаної сфери.

Для досягнення вищевказаної мети у дисертаційній роботі необхідно вирішити такі *задачі*:

- встановити сутність правового статусу працівника в трудовому праві;
- здійснити аналіз поняття, ознак та видів відповідальності в юридичному аспекті;
- охарактеризувати мету, завдання та функції юридичної відповідальності працівника у трудовому праві;
- з'ясувати особливості змісту дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим законодавством України;
- визначити порядок застосування дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством України;
- сформулювати шляхи вирішення проблем дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим законодавством України;
- розглянути особливості трудового законодавства про матеріальну відповідальність працівників;

– дослідити умови та порядок застосування матеріальної відповідальності до працівників;

– запропонувати шляхи вирішення проблем матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у сфері відповідальності у трудовому праві.

Предметом дослідження є правове регулювання відповідальності працівника за трудовим законодавством.

Методи дослідження. У дисертаційному дослідженні забезпечено об'єктивність та повноту отриманих наукових результатів завдяки використанню як загальнонаукових методів пізнання об'єктивної дійсності, так і спеціальних.

За допомогою діалектичного методу з'ясовано сутність та правову природу відповідальності в юридичному аспекті (підрозділ 1.2). Семантичний метод застосовано для дослідження понятійно-категоріального апарату відповідальності працівників за трудовим законодавством (підрозділи 1.1, 1.3, 2.1, 2.2, 3.1). Метод аналізу та синтезу дозволив охарактеризувати сутність правового статусу працівника, визначити правову природу дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством, деталізувати умови та порядок притягнення до таких видів юридичної відповідальності у трудовому праві. Системний аналіз, а також метод групування використано для характеристики цілей, завдань та функцій юридичної відповідальності у трудовому праві (підрозділ 1.3).

Порівняльно-правовий метод допоміг сформулювати перелік проблем дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України, дослідити недоліки й прогалини у вказаній царині, а також визначити і порівняти наукові підходи у доктрині трудового права щодо даної тематики (підрозділи 2.3, 3.3). Формально-

юридичний метод слугував базисом для внесення пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного та розробку нового законодавства щодо правового регулювання відповідальності працівника, а також обґрунтування шляхів вирішення та усунення наявних проблем, прогалин і недоліків у вказаній сфері (підрозділи 2.3, 3.3).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертаційна наукова робота є першою спробою комплексно та детально, з урахуванням новітніх досягнень доктрини трудового права дослідити правове регулювання відповідальності працівника за трудовим законодавством України. У результаті проведеного дисертаційного дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто. Основні з них такі:

уперше:

– сформульовано комплексний перелік цілей юридичної відповідальності у трудовому праві, а саме: 1) загальноправові цілі юридичної відповідальності у трудовому праві (утвердження законності та захист правопорядку методами примусу; попередження правопорушень у подальшому; покарання та виправлення правопорушника; захист прав і свобод громадян від незаконних порушень); 2) спеціальні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві (нормативна фіксація й упорядкування відносин у сфері трудового права та розвиток їх позитивної динаміки на практиці з урахуванням гарантування реалізації суб'єктами трудових відносин відповідних прав та обов'язків; підвищення ефективності праці, рівня трудової дисципліни суб'єктів трудових правовідносин, а також охорона стандартів праці й публічного порядку; відновлення порушених відносин у галузі трудового права; виховання у суб'єктів трудових правовідносин законослухняності та шанобливого ставлення до чинного законодавства і умов трудового договору); 3) факультативні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві (відновлення соціальної

справедливості та справедливості у договірних відносинах у сфері праці; подолання утвердження та поширеності тенденцій правового нігілізму; примирення особи, що порушила норми законодавства про працю та/або положення трудового договору зі стороною відносин, якій було завдано шкоду, та із суспільством загалом);

– визначено, що функції юридичної відповідальності у трудовому праві – це основні напрями впливу юридичної відповідальності на відносини у сфері праці, поведінку суб'єктів трудових правовідносин та похідних відносин, правосвідомість, культуру й дисципліну праці, в яких розкривається її юридична сутність, соціальне призначення, а також через які досягаються основні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві;

– обґрунтовано, що мета юридичної відповідальності у трудовому праві – це сформульоване уявлення про бажаний, але такий, що ще не здійснився, однак гарантований та певною мірою забезпечений державою (так само у певній мірі забезпечений роботодавцем), стан подальшого об'єкта дійсності – розвитку трудових відносин, а також шляхи його досягнення через встановлення та реалізацію правових норм юридичної відповідальності;

удосконалено:

– тлумачення дисциплінарної відповідальності, під яким запропоновано розуміти самостійний вид трудової юридичної відповідальності, який застосовується відповідно до законодавства роботодавцем, уповноваженим ним органом чи в окремих випадках – спеціальними органами до найманого працівника (працівника, подібного до найманих), котрий умисно чи з необережності вчинив дисциплінарний проступок, та характеризується обов'язком порушника зазнати негативних наслідків морального, організаційного і фінансового характеру та відповідним правовим статусом суб'єкта дисциплінарної влади, який

означає передусім право накладати на порушника трудової дисципліни дисциплінарне стягнення на підставі та у порядку, передбаченому чинним законодавством;

– характеристику системи функцій юридичної відповідальності у трудовому праві, що включає такі функції: 1) превентивну функцію; 2) виховну функцію; 3) каральну (штрафну) функцію; 4) правопоновлюючу (компенсаційну) функцію; 5) організуючу (регулятивну) функцію;

– аргументацію стосовно необхідності зміщення акцентів дисциплінарної відповідальності із виключно негативного її розуміння до дедалі ширшого застосування методів позитивного стимулювання, що було б значно ефективнішим та цілком би відповідало особливостям розвитку сучасного суспільства і держави. Водночас заходам стягнення повинна відводитися роль крайньої міри – вони повинні застосовуватися лише тоді, коли громадський вплив чи інші дисциплінарні заходи не сприяли належному виконанню працівником своїх трудових обов'язків;

– аналіз сутності завдань матеріальної відповідальності, до яких віднесено наступні: охорону приватної власності, захист трудових прав та інтересів найманих працівників, а також виховання у працівників трудової дисципліни й дисципліни дотримання роботодавцем умов трудового договору та чинного законодавства про працю;

дістали подальшого розвитку:

– підхід стосовно того, що регулювання матеріальної відповідальності працівника в трудовому праві здійснюється одночасно на публічних та приватних засадах, адже, з одного боку, відповідальність у сфері трудових відносин регламентується офіційними нормативно-правовими актами, які видаються на централізованому рівні; а з іншого – для сторін передбачається можливість визначати окремі аспекти своєї

відповідальності на договірних засадах (проте межі договірного регулювання встановлюються законодавством);

– обґрунтування, що дисциплінарне провадження – це окремий інститут трудового права, який включає сукупність юридичних норм, що регулюють суспільні відносини у зв'язку з правозастосовною діяльністю щодо розв'язання питання про дисциплінарну відповідальність; він передбачає процедуру (порядок) застосування до особи заходів дисциплінарної відповідальності компетентними органами (особами);

– деталізація, що вести мову про матеріальну відповідальність як про відшкодування майнової шкоди неприпустимо, адже тим самим здійснюється підміна понять, змішування інститутів різних галузей права, що в подальшому може слугувати деструктивним процесом через «розмивання» меж трудового та цивільного права;

– позиція, що дисциплінарну відповідальність доцільно розуміти не лише як окремий вид юридичної відповідальності, а і як самостійний інститут трудового права, елемент трудових правовідносин, інструмент забезпечення дисципліни праці, елемент трудово-правового статусу особи, особливий правовий стан тощо.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що положення, отримані в результаті проведеного в дисертації дослідження, можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – як основа для подальших теоретичних досліджень щодо правового регулювання видів відповідальності працівників;

б) у правотворчості – для вдосконалення чинного національного законодавства у сфері притягнення до відповідальності працівників;

в) у правозастосуванні – для удосконалення порядку застосування та притягнення до відповідальності працівників за трудовим законодавством;

г) у навчальному процесі – при викладанні дисциплін, що містять положення про відповідальність працівника за трудовим законодавством, наприклад, таких як «Трудове право», «Теорія держави і права» тощо, а також при підготовці робочих програм і планів, написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, у науково-дослідницькій роботі студентів, слухачів і курсантів.

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії права та трудового права. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору. Усі публікації здійснені без співавторства.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні» (м. Київ, 12 березня 2021 року); «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії» (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 02 квітня 2021 року); «Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення» (м. Харків, 04 червня 2021 року).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції знайшли відображення у семи статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових виданнях інших держав, а також у чотирьох тезах доповідей і повідомлень на вказаних конференціях.

Структура дисертації складається з анотації, вступу, трьох розділів, що логічно поєднані у дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 206 сторінок. Список використаних джерел складається з 211 найменувань і займає 23 сторінки.

РОЗДІЛ 1**ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ****1.1 Сутність правового статусу працівника в трудовому праві**

Визначення правового статусу працівника в трудових відносинах має і теоретичне, і практичне значення. Масове незнання працюючим населенням навіть основ трудового законодавства або ігнорування його виконання посадовими особами, в тому числі, в контролюючих та наглядових органах породжує правове беззаконня і нескінченні скарги громадян, що стосуються порушення їх трудових прав і законних інтересів, пов'язаних з матеріальними наслідками, не кажучи вже про моральні і фізичні збитки.

Правовий статус (положення) працівника, на нашу думку, визначається цілою низкою складових, якими, зокрема, є права і обов'язки працівника, встановлені статтею 2 КЗпП [1]. Право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових

конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, право назвернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

За своїм змістом вони ширші, ніж ті, які можуть бути включені в трудовий договір. Ці права і обов'язки не встановлюються роботодавцем, а носять статусний характер. Та або інша фізична особа ще до вступу в трудові правовідносини з роботодавцем цілком може знати зміст своїх прав і обов'язків, якими при укладенні трудового договору з роботодавцем вона буде наділена і обтяжена [2, с. 93].

Іншою складовою правового статусу працівника є правила внутрішнього трудового розпорядку, з якими вже роботодавець зобов'язаний ознайомити претендента на ту чи іншу посаду або роботу під розпис ще до підписання трудового договору. Трудовий статус конкретного працівника визначається не тільки правами й обов'язками, які встановлюються в укладеному трудовому договорі як підставі виникнення трудових відносин. Проте вони можуть бути закріплені в наведеному документі, але не в повній мірі реалізовані або, як свідчить практика, зовсім не визначені в належному обсязі в цьому документі.

Водночас трудовий договір обумовлює надання роботи роботодавцем «з певної трудової функції», з якої випливає, що це «робота за посадою відповідно до штатного розкладу, професією, спеціальністю з вказівкою кваліфікації, тобто конкретний вид роботи, який доручається виконувати». Розшифровка і тлумачення цих позицій повинні бути

детально викладені в трудовому договорі і (або) в посадовій інструкції, хоча законодавець не вимагає прийняття такої [3, с. 113].

Відповідно до Конституції України [4] кожен має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності і професію. Виходячи із загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права і відповідних положень Конституції, головними (серед інших) принципами правового регулювання трудових відносин визнаються: свобода праці, включаючи право на працю, на яку кожен вільно погоджується, право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію і рід діяльності [5, с. 134].

Зазначені принципи кореспондують з низкою документів міжнародного характеру і міжнародних стандартів у галузі прав людини. Так, у статті 23 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [6], проголошено, зокрема, права на працю і вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття.

Роль актів Організації Об'єднаних Націй для європейської інтеграції України у забезпеченні законності в трудових відносинах полягає у тому, що норми Загальної декларації прав людини є основою для законодавства України та інших держав світу. Ратифікація Україною Конвенції значно наблизила вітчизняне законодавство до європейських стандартів. Тому кожне наступне реформування різноманітних сфер вітчизняного права з моменту ратифікації фактично виступає елементом процесу європейської інтеграції України [7, с. 184].

Уже в якості правової норми вказане в Декларації положення закріплене в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права [8]. У статті 6 цього документа встановлено, що «держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею...». Розгорнутий коментар

права на працю міститься в Європейській соціальній хартії 1961 року [9], прийнятій в рамках Ради Європи. Так, у статті 1 «Право на працю» частини II цього документа встановлено: «З метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються:

1) визнати однією зі своїх основних цілей і обов'язків досягнення і підтримання якомога вищого і стабільнішого рівня зайнятості населення, маючи на меті досягнення повної зайнятості;

2) забезпечити ефективний захист права трудящих заробляти собі на життя працюю за вільно обраною спеціальністю;

3) створити або підтримувати для всіх трудящих безкоштовні служби працевлаштування;

4) забезпечити або сприяти забезпеченню відповідної професійної орієнтації, професійної підготовки і перепідготовки» [10, с. 52].

Наразі серед суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці, в тому числі права на працю й умов його реалізації, важливе місце займає Міжнародна організація праці (МОП).

Відповідно до норм КЗпП [1] принципи і норми міжнародного права є складовою частиною національної правової системи. Це означає наступне: якщо в міжнародному договорі України встановлені інші правила, що містять норми трудового права, то застосовуються правила міжнародного договору.

Таким чином, право на працю і свободу праці полягає в тому, що кожній людині і громадянину відповідно до основних принципів регулювання трудових відносин забезпечено право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, тобто добровільно і самостійно вирішувати питання про рід і напрямок своєї діяльності, починаючи з вирішення принципового питання – займатися трудовою діяльністю чи ні.

До речі, і Конституція України, і КЗпП не передбачають обов'язку трудитися. Кожен має право вибрати рід діяльності: займатися

підприємництвом або обирати вільну професію, працювати за цивільно-правовими угодами або укладати з роботодавцем трудовий договір, беручи до уваги, що в сфері праці заборонена дискримінація і кожен має рівні можливості для реалізації своїх трудових прав. Крім того, право на працю передбачає також обов'язок держави вживати належних заходів щодо його реалізації. Зазначені заходи полягають у проведенні певної соціально-економічної політики і запровадженні системи гарантій, що забезпечують вільний вступ у трудові відносини і вихід з них, безперешкодне здійснення суб'єктивних прав, в тому числі заборону примусової праці [11, с. 215].

Слід зауважити, що з утвердженням і становленням інституту мирових суддів розширилася сфера судового захисту, сформувалися більш сприятливі умови для оперативного розгляду трудових справ: мирові судді дають ту чи іншу оцінку на першій стадії розгляду справи, за винятком справ про поновлення на роботі. Важливим заходом, що сприяє прискоренню судового захисту прав громадян, стало запровадження в цивільний процес наказного провадження і видача судового наказу на примусове виконання вимог, заснованих на документах [12, с. 85]. Судовий наказ, що видається мировим суддею, застосовується, зокрема, для стягнення нарахованої, але не виплаченої працівнику заробітної плати.

До інших способів відновлення порушених прав належить державний нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Цю функцію здійснюють спеціальні уповноважені органи, які контролюють дотримання правил з безпечного ведення робіт в окремих галузях і на певних об'єктах промисловості, а також органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування, які здійснюють внутрішньовідомчий контроль [13, с. 372].

Необхідно відзначити думку І.Ю. Дашутіна який говорить, що заходи контролю за дотриманням трудового законодавства недостатньо

розмежовані на законодавчому рівні, що призводить до використання різної термінології, порушення спільних принципів контролю, погіршення рівня координації між суб'єктами контролю. Позитивно слід оцінювати запровадження інспекційних відвідувань як інноваційного заходу контролю, який допомагає підвищувати рівень довіри та проводити актуальні інформаційно-роз'яснювальні кампанії, а також заохочення проведення моніторингу діяльності суб'єктів трудових відносин. Водночас правове регулювання ревізій, перевірок, аудитів у трудовій сфері потребує вдосконалення, як і більшої деталізації їх вивчення на науково-теоретичному рівні щодо встановлення відмінностей та самостійних завдань. Проведене дослідження свідчить, що усі заходи контролю діють у межах спільної мети, однак їх результативність є різною через проблеми у тлумаченні змісту заходів та їх втіленні [14, с. 24].

Проте за останні роки прокуратура втратила свій колишній авторитет, стала формалізованою і менш компетентною. Перманентне реформування, заповнення штатних одиниць «своїми людьми» або «наглядачами» з інших відомств, а не фахівцями, поставили її в таке становище, що вона, на нашу думку, потребує конституційного нагляду. Деякі ж її керівники часто самі грубо порушують трудове законодавство, дискредитуючи цей орган. Захист трудових прав працівників покликані здійснювати також профспілки, які створюють для цієї мети правові та технічні інспекції, але практика показує, що їх роль недостатньо ефективна.

Права працівника, їх реалізація в трудових відносинах вимагають від нього відповідних дій – виконання обов'язків, зафіксованих у загальному вигляді в статті КЗпП [1]. Вони зводяться до того, що працівник зобов'язаний:

Обов'язки, передбачені в Кодексі законів про працю, в інших законах та нормативно-правових актах, що містять норми трудового права, найбільш повно реалізуються в локальних нормативних актах організації і в трудовому договорі, коли вимоги правил трудового законодавства належним чином відображені в цих документах [15, с. 253].

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це локальний нормативний акт організації, що регламентує відповідно до КЗпП й інших законів порядок прийому і звільнення працівників, основні права, обов'язки і відповідальність сторін трудового договору, режим роботи, час відпочинку, застосовувані до працівників заходи заохочення та стягнення, а також інші питання регулювання трудових відносин у даного роботодавця.

У випадках, передбачених КЗпП та іншими нормативними правовими актами, колективним договором, угодами, роботодавець при прийнятті локальних нормативних актів враховує думку представницького органа (при наявності такого представницького органа). Більше того, локальні нормативні акти, які погіршують становище працівників порівняно з трудовим законодавством, колективним договором та угодами, не підлягають застосуванню [16, с. 382].

У статті 142 КЗпП [1] говориться про підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, тобто констатується обов'язок працівника «дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку». Таке ж законоположення включено в поняття трудового договору, укладеного між працівником і роботодавцем. Згідно з ним він (працівник) повинен виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку, що діють у даного роботодавця. Слід зазначити, що людина, вступаючи в трудові правовідносини, стає учасником складної системи суспільних відносин, тому вона й повинна підпорядковуватися

внутрішньому трудовому розпорядку організації. Таке підпорядкування є характерним свідченням трудових правовідносин.

Як відомо, соціально-економічне життя суспільства в Україні переживає певні труднощі у зв'язку зі становленням ринкових умов господарювання. І чим складніші й масштабніші завдання стоять перед будь-якою організацією, тим більше зростає потреба у твердій наочній його організації, в ясному і стійкому порядку.

При здійсненні виробничої діяльності силами невеликого трудового колективу іноді можливо управляти виробничим процесом за допомогою розпоряджень і вказівок роботодавця. В організаціях з великою кількістю і різними категоріями працівників така спрощена схема не дозволяє належним чином управляти трудовим колективом і домагатися високих виробничих результатів. Тому в існуванні точно обумовленого, заздалегідь встановленого внутрішнього трудового розпорядку повинен бути зацікавлений перш за все керівник, хоча не в меншій мірі знати про свій правовий статус у трудових відносинах повинен і працівник [17, с. 189].

Внутрішній трудовий розпорядок може бути розглянуто в двох аспектах.

По-перше, в якості сукупності юридичних норм, що закріплюють вимоги до адміністрації як представника роботодавця, працівників та інших осіб у сфері організації застосування праці, які регулюють суспільно-трудова відносини в ході безпосереднього процесу виробництва і деякі тісно пов'язані з трудовими похідні відносини.

По-друге, внутрішній трудовий розпорядок може розглядатися як певний порядок у вольових відносинах, регульованих правовими положеннями правил внутрішнього трудового розпорядку, заснований на неухильному дотриманні прав і обов'язків суб'єктами у відносинах з організації та застосування праці. Необхідність прийняття і дотримання

правил внутрішнього трудового розпорядку пояснюється ще й тим, що вони покликані координувати спільну працю суб'єктів трудових відносин для досягнення узгодженості їх дій, сумлінного виконання покладених на них виробничих обов'язків у рамках трудового договору.

Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників організації, про що говорилося вище. Правила внутрішнього трудового розпорядку організації, як правило, є додатком до колективного договору [18, с. 342].

Трудові правовідносини – це юридичний зв'язок працівника і наймача, відповідно до якого працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однією або декількома професіями, спеціальностями, посадами, відповідної кваліфікації та дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, а наймач зобов'язується надати йому обумовлену трудовим договором роботу, своєчасно оплачувати його працю і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством, локальними нормативними актами та угодою сторін [19, с. 305].

У трудових правовідносинах його зміст складають певні права та обов'язки, яких набувають його суб'єкти (учасники) з моменту виникнення цих правовідносин. Правам одного суб'єкта (працівника) відповідають обов'язки іншого (наймача), які визначаються трудовим договором, а внаслідок його укладення – трудовим законодавством.

Підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір (контракт). Для працівників, які займають виборні посади, такою підставою вважається факт обрання на цю посаду. В основі виникнення трудових відносин, що впливають із членства в організаціях будь-яких організаційно-правових форм, можуть лежати установчі документи та локальні нормативні акти цих установ. Зміна трудових правовідносин

може відбуватися на договірній підставі або на підставі, передбаченій законом [20, с. 811].

Відмінною рисою всіх видів правовідносин трудового права є те, що вони вольові, виникають з волі суб'єктів трудового права і відображають дію норм трудового законодавства.

Суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, що регулюються трудовим законодавством, які можуть володіти певними правами і обов'язками та реалізовувати їх. Кожен суб'єкт трудового права володіє правовим статусом, який являє собою основу правового становища суб'єкта конкретних правових відносин [21, с. 301]. Зміст правового статусу суб'єктів трудового права включає:

- 1) трудову правоздатність, тобто здатність мати трудові права;
- 2) трудову дієздатність, тобто здатність за законодавством здійснювати трудові права і обов'язки.

Слід вказати на думку Д.І. Сірохи, який зазначає, що нормотворча діяльність суб'єктів трудового права має конкретну стабільну функціональну спрямованість, яка проявляється у здійсненні основних функцій нормотворчості у сфері праці: 1) створення правових норм у сфері правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин; 2) оновлення існуючого нормативного матеріалу, що регулює сферу праці, шляхом усунення прогалин і колізій, а також його новелізації; 3) впорядкування нормативного матеріалу через різні форми систематизації; 4) деталізація актів та окремих норм законодавства у сфері праці на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях [22, с. 44].

Працівники – особи, які перебувають у трудових відносинах з наймачем на підставі укладеного трудового договору. Держава гарантує всім громадянам рівну правосуб'єктність незалежно від раси, статі, національності та інших природних і соціальних властивостей. Вона може

бути обмежена лише частково і тільки у випадках, передбачених законом. З моменту прийняття на роботу, тобто укладення трудового договору з конкретним наймачем, у громадянина виникає правовий статус працівника [23, с. 291].

Трудовий договір – це угода між працівником і наймачем (наймачами), відповідно до якої працівник зобов'язується виконувати роботу за певною однією або декількома професіями, спеціальностями або посадами відповідної кваліфікації згідно зі штатним розкладом і дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, а наймач зобов'язується надавати працівникові обумовлену трудовим договором роботу, забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, локальними нормативними актами та угодою сторін, своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату. Основні риси трудового договору:

1) трудовий договір – угода його сторін, їх добровільне волевиявлення, спрямоване на встановлення між ними трудових правовідносин;

2) сторонами трудового договору є працівник і наймач;

3) трудовий договір визначає основні права і обов'язки його сторін [24, с. 135].

Із моменту укладення конкретного трудового договору з певним роботодавцем у громадянина у всіх випадках виникає правовий статус працівника. Цей правовий статус зливається з правовим статусом громадянина. Загальні статутні права і обов'язки стосуються всього переліку працівників. Зміст спеціального правового статусу працівника, що включає в себе, в тому числі, й основні права та обов'язки щодо тієї чи іншої професії, посади, спеціальності, визначається відповідними нормативними актами.

Позначивши права і обов'язки працівника, що становлять основу його правового статусу, пропонуємо далі в дослідженні більш докладно зупинитися на вивченні правового статусу працівника, проаналізувавши найбільш важливі його права і обов'язки. Як було раніше встановлено, після вступу особи на роботу у неї виникає правовий статус працівника – правове становище в громадській організації праці [25, с.481].

Після укладення трудового договору – вступу на роботу – виникає правовий статус працівника. Трудовий договір у даному випадку – одна з підстав виникнення трудових відносин та одна з форм реалізації свободи праці. Ця обставина передбачає право працівника не лише укладати, але й змінювати, розривати трудовий договір. Вона виступає найважливішою гарантією, враховуючи той факт, що трудова функція може бути змінена лише за взаємною домовленістю сторін трудового договору. Слід також наголосити, що найменування посади, професії, спеціальності з вказівкою кваліфікації – це обов'язкова умова договору. Даними умовами визначається коло трудових обов'язків працівника. У зв'язку з цим роботодавець не має права вимагати від працівника тих робіт, які змістом трудового договору не обумовлені.

Важливо також відзначити, що на практиці зазвичай укладаються трудові договори із посиланням на посадову інструкцію, що згідно із думкою контролюючих органів не можна назвати правильним, позаяк КЗпП не містить в собі такого поняття. У такому випадку раціональніше в трудовому договорі вказувати не тільки посаду, спеціальність і професію, а ще й перелік посадових функцій працівника, що дає йому якісь додаткові гарантії. Крім того, якщо в трудовому договорі є посилання на посадову інструкцію, необхідно в ньому ж обов'язково вказати, що працівник під розпис був ознайомлений з нею [19, с. 210].

Робоче місце працівника повинно відповідати умовам, що передбачені державними нормативними вимогами охорони праці, та

умовам, закріпленим у колективному договорі. Працівник має також право на своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати відповідно до його кваліфікації, якості і кількості праці, її складності. Двома основними аспектами правового регулювання оплати праці є її повний розмір і своєчасна виплата. Так, розмір заробітної плати повинен бути не менше мінімального розміру оплати праці, встановленого при цьому з урахуванням прожиткового мінімуму [13, с. 81].

Крім того, заробітна плата всіх працівників залежить від їх кваліфікації, складності виконуваної роботи, якості і кількості затраченої праці і максимальним розміром не може бути обмежена. Водночас працівникові гарантується виплата заробітної плати в повному розмірі у встановлені законом і правилами внутрішнього трудового розпорядку або ж колективним договором терміни.

Право на заробітну плату реалізовується як істотна умова трудового договору. Заробітна плата працівникам тих організацій, що фінансуються з бюджету, встановлюється законами та іншими нормативно-правовими актами, працівникам недержавних організацій – трудовими і колективними договорами, угодами.

Право на відпочинок закріплено не тільки Конституцією, але й КЗпП, оскільки воно включено в перелік основних прав працівника. Дане право є одним з основних елементів права на справедливі умови праці, встановленого в якості одного з принципів трудового права.

У КЗпП та законах міститься значна кількість норм, які надають можливість громадянам реалізувати право на відпочинок при вступі їх у трудові відносини. Дані норми забезпечують встановлення максимальної тривалості робочого часу на тиждень, робочої зміни, скороченого робочого часу для працівників, зайнятих на виробництві з небезпечними і шкідливими умовами праці, працівників, які виконують важку роботу, а

також роботу з підвищеним психологічним та інтелектуальним навантаженням [1].

Працівники мають право на повну достовірну інформацію про умови праці, вимоги охорони праці на безпосередньому робочому місці [26, с. 64]. Це право гарантує їм можливість самостійно вибрати рід діяльності і професію, враховуючи всі наявні професійні ризики. Умови праці є сукупністю факторів виробничого середовища, трудового процесу, які впливають на працездатність людини, її здоров'я.

Охорона праці являє собою систему забезпечення безпеки життя працівників у процесі здійснення ними трудової діяльності, що включає в себе правові, організаційно-технічні, соціально-економічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та всілякі інші заходи. Відповідно до цього права на роботодавця покладається обов'язок при прийомі працівника на роботу інформувати його про умови та охорону праці на робочих місцях, про існуючий або ж можливий ризик пошкоджень здоров'я, про компенсації, засоби колективного та індивідуального захисту [26, с. 65].

Зазначена інформація повинна бути повною, достовірною і викладена в доступній формі.

Працівники також мають право на професійну підготовку, перепідготовку, а також підвищення своєї кваліфікації в порядку, встановленому КЗпП та законами. Це право тісно взаємопов'язане з правом кожного цілком вільно розпоряджатися власними здібностями до праці. Тут дуже важливо мати на увазі, що підвищення кваліфікації є видом професійного навчання працівників, що передбачає підвищення не тільки рівня їх теоретичних знань, але, в тому числі, й удосконалення практичних умінь та навичок. Підвищення кваліфікації працівників – це навчання, яке спрямоване на послідовне вдосконалення їх економічних і

професійних знань, навичок і умінь, зростання професійної майстерності за відповідними професіями [27, с. 112].

Роботодавець зобов'язаний забезпечити підвищення кваліфікації працівника, якщо це виступає умовою виконання ним роботи за певною спеціальністю, посадою, професією. Крім того, він має право проводити атестацію для перевірки професійної придатності працівників, але лише тоді, коли це передбачається чинним законодавством, угодами, колективними договорами, локальними нормативними актами, з якими працівник ознайомлений, і лише в тому випадку, якщо посада працівника вимагає наявності у нього спеціальних навичок або знань [16, с. 218].

До переліку прав працівника також належить право на об'єднання, що включає, зокрема, і право на створення професійних спілок, вступ до них для захисту своїх трудових прав, свобод, законних інтересів. Професійні спілки є добровільними громадськими об'єднаннями громадян, пов'язаних загальним переліком продуктивних, професійних інтересів за родом їх діяльності. Вони створюються з метою здійснення представництва, захисту соціально-трудова прав працівників. Профспілки як громадські організації ґрунтуються на членстві, створюються на основі спільної діяльності з метою захисту спільних інтересів, досягнення встановлених цілей. Участь працівників у здійсненні управління організацією являє собою одну з важливих форм соціального партнерства. Працівники мають право брати участь в управлінні організацією через загальні збори трудового колективу, ради трудового колективу, професійні спілки та інші органи, уповноважені колективом, вносити при цьому пропозиції щодо поліпшення роботи організації з питань соціально-побутового, культурного обслуговування. Право працівників на участь в управлінні організацією, а також його основні форми визначені КЗпП [1].

Формами участі працівників в управлінні організацією є, наприклад, розробка і затвердження колективного договору на загальних зборах організації, висування тих чи інших вимог до роботодавця при виникненні колективного трудового спору, прийняття рішення на загальних зборах трудового колективу про оголошення страйку. Крім того, роботодавець при прийнятті нормативних актів повинен вислухати думку представників трудового колективу. Вказані представники беруть участь у веденні колективних переговорів, а також в укладенні колективних договорів, угод, контролюють їх виконання і надають відповідну інформацію працівникам про результати зазначеного контролю [1].

Важливим правом працівників виступає право на захист своїх трудових прав, свобод, законних інтересів за допомогою всіх не заборонених законодавством способів. КЗпП [1] передбачає основні способи захисту трудових прав працівників, серед яких: самозахист працівниками трудових прав; захист трудових прав, законних інтересів працівників професійними спілками; державний нагляд і контроль безпосередньо за дотриманням трудового законодавства; судовий захист .

Вкрай важливо розуміти, що основним способом захисту трудових прав працівника повинен бути саме самозахист. З метою самозахисту трудових прав працівник, сповістивши роботодавця або керівника, іншого представника роботодавця в письмовій формі, може відмовитися від виконання роботи, не передбаченої поточним трудовим договором; він може відмовитися також від виконання роботи, яка безпосередньо загрожує його здоров'ю та життю, крім тих випадків, що передбачені трудовим законодавством й іншими законами.

Одним із обов'язків працівника є обов'язок дотримуватися трудової дисципліни. Дисципліна праці – це обов'язкове підпорядкування всіх працівників правилам поведінки, визначеним трудовим законодавством,

іншими законами, трудовим договором, колективним договором, локальними нормативними актами тієї чи іншої організації.

Норми праці є нормами вироблення, нормативами чисельності, нормами часу обслуговування, іншими нормами, які встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня технології, техніки, організації виробництва і праці. Зазначені норми повинні встановлюватися роботодавцем, враховуючи при цьому типові норми праці, що виступають встановленими державними органами конкретними стандартами. Для однорідних робіт можуть розроблятися і надалі встановлюватися типові норми праці. Шляхом нормування праці визначаються витрати часу на виконання конкретної роботи на певному робочому місці. Нормування – це елемент організації оплати праці працівників. Ще один обов'язок – дотримуватися вимог з охорони праці та забезпечення безпеки праці [28, с. 139].

Іншими важливими обов'язками працівника, які були раніше згадані в дослідженні, є: обов'язок дбайливо ставитися до майна роботодавця та інших працівників; негайно повідомляти роботодавця, безпосереднього керівника про ті ситуації, які становлять загрозу здоров'ю і життю людей, збереженню майна [3, с. 16].

У досліджуваному аспекті слід звернути увагу й на проєкт Трудового кодексу України, який закріплює поняття працівника та його правового статусу. Зокрема працівником є фізична особа, яка уклала з роботодавцем трудовий договір та перебуває в трудових відносинах з ним. Працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз. Працівником може бути особа, яка досягла п'ятнадцятирічного віку, з якою трудовий договір укладається за наявності письмової згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює [29].

Проведений у даній частині дослідження аналіз дає можливість дійти висновку про те, що правовий статус працівника є правовою характеристикою учасника відносин, що в кінцевому рахунку визначає місце і роль останнього в даних правовідносинах. Правовий статус працівника складається з трудової правосуб'єктності, трудових прав та обов'язків, юридичних гарантій трудових прав і свобод, відповідальності працівника.

1.2 Відповідальність у юридичному аспекті: поняття, ознаки та види

Правовий феномен, який є предметом даного дослідження, користується незмінним інтересом теорії держави і права та галузей українського права.

Відповідальність – одна з основних категорій, яка широко використовується в правозастосовній практиці. Однак сам термін «відповідальність» багатозначний і вживається в різних аспектах. Розрізняють соціальну, моральну, політичну і юридичну відповідальність. Соціальна відповідальність як узагальнююче поняття охоплює всі види відповідальності в суспільстві. З філософської позиції соціальна відповідальність обґрунтовується свободою волі (свободою вибору) суб'єкта відповідальності [30, с. 192; 31, с. 15]. Відповідно, формами соціальної відповідальності є моральна і юридична відповідальність [32, с. 37; 33, с. 459].

Вітчизняна юриспруденція рясніє дослідженнями інститутів як юридичної [34, с. 97; 35, с. 24; 36, с. 73; 37, с. 58], так і цивільно-правової [38, с. 145; 39, с. 68] відповідальності в цілому, а також окремих теоретичних і практичних питань (про види [40, с. 59; 41, с. 93], функції [42, с. 123] і підстави [43, с. 71] відповідальності). Предметом спеціальних наукових досліджень стають приватні аспекти теорії цивільно-правової відповідальності. Ґрунтовно висвітлені в літературі такі з них, як вина та інші. Водночас відомим фактом є й те, що наявність численного монографічного матеріалу далеко не завжди підтверджує змістовну плідність і якість проведеної наукової роботи. Тільки при спробі розібратися в суті поняття юридичної відповідальності взагалі та цивільно-правової відповідальності зокрема дослідник неодмінно опиняється в епіцентрі наукової полеміки.

Так, існує далеко не повний перелік підходів до визначенні поняття юридичної відповідальності. Зокрема відповідальність – це:

1) юридичний обов'язок дотримання і виконання вимог, передбачених нормою права [44, с. 14];

2) реакція на правопорушення [37, с. 130];

3) взяті в динаміці правові відносини між правопорушником (особою, обвинуваченою у вчиненні правопорушення) і державними органами [45, с. 170];

4) конкретні заходи державного примусу [46, с. 210];

5) атрибут, властивість, обов'язки на тій стадії її реалізації, коли вона не виконується добровільно. За твердженням С.М. Братуся, добровільне виконання обов'язку відповідальності не означає, що до боржника не застосовуються заходи державно-примусового характеру [35, с. 97-98];

6) реалізація особливого обов'язку щодо несення відповідальності, що виникла на основі особливого юридичного факту – правопорушення [38, с. 62];

7) обов'язок зазнати позбавлення особистого, організаційного або майнового порядку [47, с. 180].

Таким чином, теоретичний апарат юридичної науки складний і різноманітний, бо багатозначний предмет її відображення – право і пов'язані з ним явища.

Гранично широкі, найбільш загальні правові поняття називаються правовими категоріями. Вони являють собою підсумок узагальнення існуючої державно-правової дійсності, результат синтезу наявних правових понять. Так, узагальнюючи поняття конституційної, кримінальної, адміністративної, цивільної та дисциплінарної відповідальності, вони формулюють гранично широке поняття юридичної відповідальності. Воно і буде правовою категорією, бо це поняття,

абстрагуючись від ознак, властивих окремим видам галузевої відповідальності, і зосереджуючи увагу на загальному, що притаманне юридичній відповідальності в цілому, закріплює її суттєві ознаки.

Юридична відповідальність – це передбачений правовими нормами обов'язок суб'єкта права зазнавати несприятливих для нього наслідків правопорушення [48, с. 19].

Юридична відповідальність – це застосування передбачених санкцією юридичної норми заходів державного примусу за вчинене правопорушення, пов'язаних з переживанням винним відповідних позбавлень особистого (організаційно-фізичного) або майнового характеру [49, с. 245].

Юридична відповідальність реалізовується у відповідній процесуальній (процедурній) формі. У даному аспекті хотілося б звернути увагу на досить цікавий факт, а саме на опис видів юридичної відповідальності в загальній теорії права і держави.

У сучасних підручниках з теорії держави і права дуже авторитетних у теоретичній науці авторів поряд з конституційною, кримінальною, адміністративною, цивільною та дисциплінарною відповідальністю закріпилося поняття матеріальної відповідальності, яку розглядають як самостійний вид юридичної відповідальності [16, с. 310].

Загальною підставою відповідальності, встановленою новим Кодексом, має бути матеріальна відповідальність за незаконне позбавлення або перешкоджання працівникові можливості працювати та отримувати кошти на проживання. Така відповідальність може наступати у разі: незаконної відмови від прийняття на роботу; переведення на іншу роботу з порушенням вимог законодавства; незаконного відсторонення від роботи; незаконного звільнення; несвоєчасного виконання рішень уповноважених органів, що призводить до втрати працівником заробітку або можливості працювати; неправильного формулювання причин

звільнення, що може позбавити працівника можливості отримання виплат від Державної служби зайнятості; затримки видачі трудової книжки; перешкоджання працівникові влаштуватися на іншу роботу шляхом поширення про нього неправдивих та ганебних відомостей [50, с. 203].

Як стверджують прибічники даного виду відповідальності, «її несуть робітники і службовці за матеріальну шкоду (з об'єктивної сторони правопорушення – це не що інше, як шкідливі наслідки дисциплінарного проступку (діяння), але матеріального характеру), заподіяну підприємству, установі, організації. Матеріальна відповідальність може бути повною або обмеженою» [51, с. 289; 52, с. 47; 53, с. 211]. Іноді цей різновид юридичної відповідальності не виділяють як самостійний, що є, на наш погляд, не безпідставним. Ми вважаємо, що виділення матеріальної відповідальності в якості самостійного виду юридичної відповідальності нелогічно з таких підстав.

Коли розглядають дисциплінарну відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності, то у визначення її поняття включають вчинення дисциплінарних проступків (порушення трудової, військової, службової дисципліни). Її відмінна риса полягає в тому, що особа, до якої застосовується дисциплінарна відповідальність, підпорядкована по службі, роботі органу, який застосував ту чи іншу міру стягнення (на відміну від адміністративного покарання, де відносини підпорядкованості відсутні) [54, с. 69].

Виділяють три різновиди дисциплінарної відповідальності: відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, дотримання (виконання) якого входить в обов'язки працівників; у порядку підлеглості; відповідно до дисциплінарних статутів, що діють у деяких міністерствах і відомствах.

За дисциплінарний проступок можуть бути застосовані різні заходи (санкції) дисциплінарної відповідальності. Наприклад, у трудовому

законодавстві під дисциплінарним проступком розуміють «порушення трудової дисципліни», а КЗпП [1] передбачає заходи відповідальності за них, тобто санкції.

Таким чином, поняття дисциплінарної відповідальності поглинає поняття матеріальної відповідальності. Будь-яке позбавлення матеріальних благ повинно бути обґрунтовано, інакше виникає цілком закономірне питання про його правомірність. У трудових відносинах такою підставою є дисциплінарний проступок у вигляді порушення трудової дисципліни, яка спричинила матеріальну шкоду, заподіяну працівником при виконанні ним своїх трудових обов'язків під час роботи. При цьому повинна бути наявною вина працівника (працівників).

За матеріальну шкоду, заподіяну при виконанні трудових обов'язків, передбачається і цивільно-правова відповідальність, тому що «цивільно-правова відповідальність має майнове зміст, а її заходи (цивільно-правові санкції) носять майновий характер» [33, с. 587]. Майнова відповідальність без вини можлива лише у випадках, прямо передбачених законом. У даному випадку мова йде, наприклад, про цивільно-правову відповідальність у разі заподіяння шкоди джерелом підвищеної небезпеки, відповідальність юридичної особи або громадянина за шкоду, заподіяну його працівником, або відповідальність за зобов'язаннями в підприємницькій діяльності. У трудових відносинах це виключено, особливо в умовах ринкових відносин.

Матеріальна відповідальність є не що інше як санкція, а вона передбачена у всіх видах юридичної відповідальності (кримінальної, адміністративної, цивільної, дисциплінарної). Це або штраф, або позбавлення премії, чи інші утримання (відрахування) грошово-речового характеру. Іноді буває кумуляція санкцій, тобто разом з основним покаранням застосовується ще й додаткове стягнення в матеріальній формі. У трудовому законодавстві за дисциплінарний проступок

(порушення трудової дисципліни) оголошується догана, внаслідок чого порушник позбавляється тринадцятої зарплати або інших премій (на розсуд керівника) [55, с. 67].

Можливий розрив у часі між основним і додатковим покаранням або матеріальним збитком і адекватною йому матеріальною санкцією, ймовірно, і вводять в оману деяких авторів. З цієї причини, мабуть, матеріальну відповідальність вони й визначають і виділяють як самостійний вид юридичної відповідальності. Кумулятивна (змішана) санкція – це не два різних види покарання (за одне діяння двічі не карають – такий принцип юридичної відповідальності), а одне [56, с. 186].

Отже, матеріальна відповідальність – це не окремий вид юридичної відповідальності, а скоріше галузевий принцип трудового права – принцип матеріальної відповідальності працівника (працівників), закріплений у трудовому законодавстві. Даний принцип закріплюється в окремому договорі (письмовому договорі про повну матеріальну відповідальність) з працівником і включається в його трудові (функціональні) обов'язки [57, с. 54].

Таким чином, численні спроби сформулювати визначення юридичної відповідальності звелися в результаті до гарячих суперечок щодо ознак даного поняття, тому що її наукове тлумачення багато в чому залежить від того, на основі яких саме ознак воно сформульоване.

Відомо, що класифікація правових явищ не самоціль; вона служить побудові адекватного правового регулювання суспільних відносин за допомогою належної єдності і диференціації такого регулювання. Тому кваліфікуюча ознака будь-якого правового явища – це така ознака, яка причинно обумовлює правове регулювання відносин, пов'язаних з цим явищем.

Серед ознак юридичної відповідальності виділяють, як правило, такі [58, с. 36]:

- 1) негативну оцінку дій особи, на яку покладається відповідальність,
- 2) державний примус або можливість його застосування,
- 3) наявність додаткових обтяжень або нових обов'язків для правопорушника.

Більшість дослідників вважають їх родовими і тому поширюють на всі окремі види відповідальності, зокрема і на цивільно-правову відповідальність [59, с. 311].

На підставі викладеного зазначимо, що цивільно-правову відповідальність можна визначити [60, с. 85]:

- по-перше, як один з видів юридичної відповідальності і одну з форм державного примусу, що полягає у стягненні судом з правопорушника (відповідача) на користь потерпілого (кредитора) майнових санкцій, перекладає на відповідача невігідні матеріальні наслідки його поведінки і яка спрямована на відновлення порушеної майнової сфери потерпілого;
- по-друге, як передбачену законом або договором правомочність кредитора вимагати відповідної матеріальної компенсації порушеного права від правопорушника, забезпечену можливістю застосування судом до правопорушника державно-примусових заходів майнового характеру.

Юридична відповідальність є однією з найважливіших правових категорій і заслужено займає одне з центральних місць у загальній теорії права. Однак її визнана й існуюча до теперішнього часу традиційність, а також неоднозначність у розумінні продовжують залишатися причиною актуальності цієї проблеми.

Особливу значущість юридична відповідальність набуває в зв'язку з тим, що є важливим заходом захисту інтересів особистості, суспільства і держави, що в сформованих сучасних умовах глобалізації, процесів побудови в Україні правової держави, набуває особливого значення.

Диференціація юридичної відповідальності виступає одним з напрямків розвитку законодавства і правової політики в цілому. При цьому можна констатувати, що така правова політика впливає на появу в теорії права дедалі більшої кількості нових самостійних видів юридичної відповідальності.

Ознаки правової відповідальності проявляються в її конкретних видах. Достатність підстави (підстав) визначає настання юридичної відповідальності того чи іншого виду.

Отже, такі критерії (підстави) потребують ретельного вивчення, позаяк можуть вплинути в перспективі на постановку правильного за змістом визначення юридичної відповідальності.

Вивчаючи таке явище, як юридична відповідальність, необхідно в її окремих видах виокремлювати певні специфічні підстави, які при їх достатності можуть увійти в обов'язковий елементний склад змісту.

У правовій дійсності різні види юридичної відповідальності часто взаємопов'язані і нерідко переплітаються.

Існуюча об'єктивна дійсність доводить, що захист прав і свобод громадян вимагає суворого обліку характеру і ступеня суспільної небезпеки скоєного правопорушення, міри покарання винної особи, індивідуалізації покарання тощо, що й обумовлює наявність різних видів юридичної відповідальності.

Використовувані в загальній теорії права поняття і відповідні визначення юридичної відповідальності багато в чому суперечливі, не в повній мірі відображають її дійсний зміст, не враховують сучасні зміни в законодавстві та розробки галузевих юридичних наук. Це пов'язано, зокрема, з тим, що поняття правопорушення (і юридичної відповідальності) розроблялися спочатку в кримінальному та адміністративному праві, що переслідувало прикладну ціль – визначення того, чи підлягає особа відповідальності [61, с. 210]. Тому саме в цих

галузях права було розроблено визначення поняття складу злочину (правопорушення), що включає всі 4 елементи. Воно потім увійшло і в загальну теорію права, хоча не в повній мірі відображало особливості правопорушень і відповідальності в інших галузях права, в тому числі в цивільному і міжнародному, які передбачають, зокрема, відповідальність без вини.

Правопорушенням слід вважати будь-яке порушення норм права. Тобто до складу правопорушення входять два елементи – об'єкт і об'єктивна сторона, а деліктоздатність суб'єкта і його вина є умовами настання юридичної відповідальності, тобто факультативними елементами, які різні в різних галузях права.

Юридична відповідальність має дві сторони (складові): позитивну і негативну. Позитивна (перспективна) відповідальність існує в будь-яких правовідносинах як додатковий обов'язок суб'єкта в разі порушення правових приписів дати звіт про свої дії, понести ретроспективну відповідальність; позитивна відповідальність спрямована практично на всіх суб'єктів суспільних відносин, на відміну від її ретроспективної складової, яка виникає тільки після здійснення конкретною особою проступку або злочину [58, с. 36].

Правовідносини позитивної відповідальності виникають одночасно з виникненням основних правовідносин, тобто вони є складовою загальних правовідносин з моменту вступу норми права в юридичну силу, а в конкретних правовідносинах – з моменту виникнення цих (основних) правовідносин.

Негативна (ретроспективна) відповідальність настає в разі вчинення правопорушення і проявляється в обов'язку порушника перетерпіти несприятливі наслідки свого діяння: понести покарання (штрафна відповідальність) або здійснити заходи щодо відновлення порушеного ним права (правова відповідальність) [62, с. 201].

Відновлювальна відповідальність існує у всіх галузях права, оскільки норми будь-якої галузі можуть бути порушені, що вимагає втручання держави і здійснення заходів з відновлення порушеного права [63, с. 272].

Штрафна (каральна) відповідальність реалізовується в тих галузях права, які відповідно до закону мають право застосовувати власні штрафні санкції і власну процедуру їх застосування (реалізації).

Таким чином, крім традиційних видів галузевої відповідальності (кримінальної, цивільно-правової, адміністративної, дисциплінарної та міжнародно-правової, а також матеріальної), слід визнати існування конституційної, кримінально-процесуальної, цивільно-процесуальної, екологічної відповідальності, а також податкової, митної, сімейно-правової та деяких інших.

Види юридичної відповідальності можуть бути виділені не тільки за галузевою ознакою, а й за іншими підставами. Це дозволяє вести мову про такі види відповідальності, як безвинна відповідальність, колективна (колегіальна) відповідальність, відповідальність третіх осіб, відповідальність держави тощо.

Визначення юридичної відповідальності має враховувати всі зазначені аспекти, особливості всіх її видів.

Тема юридичної відповідальності займає одне з центральних місць у загальній теорії права. Різноманіття поглядів на проблему розуміння юридичної відповідальності можна звести до двох основних: погляди прихильників вузького розуміння юридичної відповідальності в її традиційному плані; погляди прихильників широкого розуміння юридичної відповідальності в її нетрадиційному плані.

Ознаки, що характеризують поняття «юридична відповідальність», повинні відповідати таким вимогам:

а) чітко характеризувати родову приналежність певних ознак відповідальності,

б) відмежовувати юридичну відповідальність від інших соціальних явищ різноманітної дійсності;

г) бути властивими всім видам юридичної відповідальності, навіть не дивлячись на їх комплексний характер, щоб не було потреби в якихось винятках і застереженнях;

г) носити загальнотеоретичний, доступний характер [61, с. 210].

Засобами теорії і сучасного законодавства пояснюється юридична природа окремих базових, що виникли на їх основі, самостійних видів юридичної відповідальності. Таким чином, реалізовується традиційний (загальновизнаний) підхід до видів відповідальності. Юридична відповідальність визначається як особливі правовідносини між суб'єктами права, які несуть взаємний обов'язок перетерпіти несприятливі наслідки правопорушення (міри покарання або відновлення) на підставах, специфічних для різних галузей права.

Юридична відповідальність – одна з найскладніших і найбільш дискусійних тем сучасної юридичної науки. Більшість дослідників погоджуються з основними елементами юридичної відповідальності, але їх розуміння суті цього інституту суттєво відрізняються. Висловлюються, наприклад, пропозиції розглядати відповідальність як «процедуру застосування засобів державного примусу», «форму державного примусу», «міру покарання», «санкцію», «зобов'язання», «правовідносини», «обов'язок», «покарання» тощо [64, с. 210].

Такий різноплановий підхід до поняття юридичної відповідальності зумовлений рядом об'єктивних і суб'єктивних факторів. Невизначеність поняття тягне за собою ланцюг дискусійних питань щодо правової природи юридичної відповідальності (держави, юридичних осіб, суб'єктів публічної влади), проблем колективної відповідальності, стадій юридичної

відповідальності та складу правопорушення, співвідношення відповідальності і правозастосування, моменту виникнення юридичної відповідальності, відповідальності без провини, застосування міри покарання, підстав звільнення від відповідальності тощо.

Як зазначається у філософській літературі, відповідальність – категорія етики і права, що відображає особливе соціальне і морально-правове ставлення особи до суспільства, яке характеризується виконанням своїх моральних обов'язків і правових норм [65, с. 211].

У цьому контексті юридична відповідальність – один із проявів зв'язку і взаємозалежності особи і суспільства. З одного боку, суспільство покладає на індивіда обов'язок здійснювати соціально корисні вчинки, а з іншого – воно сприяє суб'єкту в здійсненні ним своїх прав і обов'язків і несе за це відповідальність.

Г. Кельзен зазначав таке: «Особа несе юридичну відповідальність за певну поведінку; іншими словами, особа, яка несе юридичну відповідальність, підлягає покаранню у вигляді санкції в разі поведінки, що суперечить встановленим нормам. Таким чином, право передбачає санкції за вчинення особою певних дій у разі впливу результатів цих процесів на інших осіб (суб'єктів права)» [66, с. 31].

Для глибокого проникнення в сутність юридичної відповідальності необхідно з'ясувати її мету і призначення в суспільстві. На думку А.С. Шабурова, мета – це ідеальна уява суб'єктів (особистостей, органів, соціальних груп) про результати своїх дій [67, с. 381].

Мету юридичної відповідальності в широкому сенсі визначають як охорону існуючого устрою і громадського порядку і як попередження скоєння правопорушень у подальшому, а у вузькому – як покарання винного.

Зв'язок мети, функцій і принципів юридичної відповідальності зумовив інтерес правознавців-науковців до даної правової категорії,

наслідком чого стало неоднозначне трактування її поняття. Зарубіжними дослідниками також зазначається, що в області права поняття відповідальності завжди було пов'язане з соціальним виміром [68, с. 251].

Юридична відповідальність розглядається як обов'язок особи нести відповідальність за свої рішення і дії за допомогою дотримання відповідних приписів. Особа, наділена певними обов'язками і пов'язаними з ними повноваженнями, несе відповідальність за їх виконання. На відміну від моральної або релігійної відповідальності, факт порушення закону встановлюється судом. Суб'єктивний аспект проявляється тільки при визначенні заходів стягнення.

Таким чином, юридична відповідальність завжди пов'язана з емпіричними даними, а зв'язок – з абстрактними (апріорі заданими ними) значеннями в оцінці відповідальності, тому відповідно до закону він не враховується [69].

Необхідно відзначити, що в сучасному вітчизняному правознавстві немає спільного тлумачення поняття «юридична відповідальність». Зокрема М.Д. Шаргородський, О.С. Іоффе та інші пов'язували розуміння юридичної відповідальності з протиправною оцінкою поведінки, правопорушенням, яке тягне за собою державний примус (негативна відповідальність). Правомірні дії суб'єктів у поняття юридичної відповідальності, на думку зазначених авторів, не входять [70, с. 134].

В.М. Лазарєв, В.Г. Федорова, Н.А. Слободник розглядають юридичну відповідальність у більш широкому плані, тобто не тільки як наслідок негативного явища, як реакцію держави на вчинений делікт, а й як явище позитивне, що передбачає свідоме, відповідальне ставлення індивідів до своїх вчинків, способу життя, як основу поведінки суб'єктів, яка виключає порушення правових норм [71, с. 67].

Осмислення юридичної відповідальності почалося ще за часів Стародавньої Греції, Стародавнього Риму та тривало в Середньовіччі. У

процесі зародження громадянського суспільства і боротьби з феодалізмом у період з XVIII до середини XIX ст. у працях Б. Спінози, К. Гельвеція, П. Гольбаха, Г. Гегеля, І. Канта і Ч. Беккарія розроблялися основні положення сучасної теорії права і практики законотворення, що стосуються принципів застосування заходів юридичної відповідальності, метою якої є охорона правопорядку за допомогою державного примусу.

Один із шляхів досягнення суспільством стабільності і процвітання – створення офіційної системи примусу. Ідея полягає в тому, що в системі «робіть це і не робіть того» люди можуть жити спокійніше. Підґрунтям для запропонованої правової ідеї служить теорія нормативізму. Відповідальність розглядається як відношення фізичної особи, до якої застосовується примусовий акт, до делікту [51, с. 408].

Саме принцип «немає злочину без закону, немає кари без закону» є наслідком правового позитивізму. Кожен наступний історичний підхід до розуміння права – це компроміс між тією або іншою теорією з виходом на суть права як систему загальнообов'язкових, формально визнаних норм, які регулюють суспільні відносини, або як самі суспільні відносини. Найчастіше стверджувалося, що юридична відповідальність є примусовою мірою, яка виражається в осуді правопорушення, у встановленні для правопорушника певних несприятливих наслідків у вигляді обмежень, позбавлень особистого або майнового характеру.

Однак, на думку більшості авторів, державний примус до виконання порушених обов'язків не є юридичною відповідальністю. Так, І.С. Самощенко і М.Х. Фарукшин відзначали, що юридична відповідальність з тих пір, як вона виникла, завжди була відповідальністю за вже вчинене діяння. Як реакція на правопорушення, юридична відповідальність має державно-правовий характер. Першочергово він виражається в тому, що відповідальність покладається на правопорушника незалежно від його волі і бажання [34, с. 43-44].

Прихильники даного підходу трактували юридичну відповідальність як виконання обов'язків на основі державного примусу. Отже, наявність або відсутність державного примусу визначала існування або відсутність юридичної відповідальності. Тому відповідно до цієї концепції елемент покарання має для юридичної відповідальності побічне значення [72, с. 54].

Більш усталеним є підхід, відповідно до якого негативну юридичну відповідальність розглядають як відповідну реакцію суспільства і держави стосовно особи, яка вчинила протиправне діяння, в формі застосування до неї заходів державного примусу (позбавлення волі, штраф тощо).

Відмінності в підходах до визначення юридичної відповідальності породжують ще одне не вирішене до теперішнього часу питання про її класифікацію. При розгляді суб'єкта відносин юридичної відповідальності слід звернути увагу на наступне. Для законодавчої влади юридична відповідальність є атрибутом системи обмежень і противаг. Для виконавчої влади вона служить одним з інструментів державного управління, позаяк велика кількість органів виконавчої влади наділена повноваженнями здійснювати притягнення до адміністративної відповідальності в процесі реалізації ними функцій державного управління, зокрема функції контролю. Органи судової влади також є повноцінними суб'єктами відносин юридичної відповідальності, оскільки виключно до компетенції судів належить притягнення до кримінальної відповідальності, а в окремих випадках – і до інших видів юридичної відповідальності.

Можна виділити чотири процедурні конструкції притягнення до юридичної відповідальності, а саме: конституційну, адміністративну, правосуддя і внутрішньо-організаційну. Залежно від комбінації суб'єктного складу та процедурної конструкції можна виділити види юридичної відповідальності, які базуються на владних відносинах між

правопорушником і органом, котрий здійснює притягнення до відповідальності.

Диференціація юридичної відповідальності передбачає її поділ на окремі види з різними законодавчо встановленими підставами виникнення і застосування, правовими наслідками, які визначаються характером, відповідають певному виду правопорушень. Видова диференціація юридичної відповідальності має наукове і практичне значення для законодавця.

Пріоритет у радянській юридичній практиці публічного права над приватним привів до спотворення суті, цілей останнього, обмеження прав особистості в галузі цивільного, сімейного, трудового та інших галузей приватного права, до підміни цивільно-правових способів захисту прав та законних інтересів осіб дисциплінарними, адміністративно-правовими і кримінально-правовими заходами [73, с. 95].

Зв'язок приватного та публічного права має координаційний характер і виступає як один з різновидів предметно-функціональних зв'язків розглянутих систем [74, с. 239]. Так, В.А. Кіслухін виділяє на підставі приватного і публічного права приватноправову і публічно-правову відповідальність з їх особливою природою і характером [75, с. 13]. Даний підхід був підданий критиці Р.Л. Хачатуровим і Д.А. Липинським, які суперечливість такого поділу бачать у тому, що будь-який вид юридичної відповідальності має громадсько-правовий характер, так як встановлюється державою [73, с. 95]. Водночас правомірність класифікації В.А. Кіслухіна можна обґрунтувати тим, що він мав на увазі не характер відповідальності, а правовий простір, у рамках якого застосовується той чи інший її вид.

Відповідальність в публічному праві реалізовується через її конкретні види. Н.В. Вітрук виділяє такі види відповідальності: конституційно-правову відповідальність як самостійний вид юридичної

відповідальності; конституційно-статутну; державно-правову (дисциплінарну, адміністративну, кримінальну); муніципальну [76, с. 100-101].

При цьому залишається відкритим питання про те, чи є муніципальна відповідальність самостійним видом юридичної відповідальності, чи вона входить у зміст конституційної (конституційно-правової) відповідальності. Звісно, що подібний поділ допустимий лише в якості внутрішньої класифікації конституційної відповідальності з виділенням її підвидів. За сферою дії відповідальність у публічному праві диференціюється на конституційну, дисциплінарну, адміністративну, кримінальну, процесуальну. Віднесення відповідальності до будь-якого з перерахованих видів обумовлено ступенем суспільної небезпечності правопорушення і наступними в результаті його вчинення правовими наслідками.

Для приватного права характерна цивільно-правова відповідальність, яка також передбачає внутрішньовидовий поділ на сімейно-правову, матеріальну та ін. [76, с. 100-101].

Залежно від порядку застосування юридичної відповідальності розрізняють: відповідальність, що накладаються в судовому порядку; відповідальність, що накладаються в адміністративному порядку (органами виконавчої влади).

Існують різні підстави поділу юридичної відповідальності на види. Зокрема в залежності від органів, наділених повноваженнями притягувати до юридичної відповідальності, виділяють відповідальність, яка накладається:

- а) органами влади;
- б) виконавчими і розпорядчими органами;
- в) судовими та іншими юрисдикційними органами.

Залежно від суб'єктів правопорушення розрізняють індивідуальну і колективну відповідальність.

Найбільш поширеною є класифікація юридичної відповідальності залежно від галузевої приналежності правової норми, яка порушена.

Критеріями розмежування системи юридичної відповідальності за галузевою ознакою (аналогічно поділу системи права на галузі) служать особливості предмета і методу її правового регулювання. Крім, власне, галузевого критерію, можна виділити додаткові ознаки такого поділу, а саме наявність: окремого кодифікованого акта, що передбачає відповідальність, принципів застосування даного виду відповідальності; особливого процесуального порядку її здійснення; специфічних видів санкцій. Одні автори до числа істотних критеріїв даної диференціації, крім галузевої приналежності, відносять також й інституційну [77, с. 120].

Інші вважають, що хоча основним критерієм є галузь, але, зважаючи на розвиток суспільних відносин, можна виділити такі види юридичної відповідальності, які відповідають підгалузям, а не галузям права [73, с. 95]. Наприклад, податкове право більшістю вчених розглядається як підгалузь фінансового права, на основі чого вже можна говорити про виокремлення податкової відповідальності.

Традиційно прийнято виділяти такі види юридичної відповідальності: цивільно-правову, кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та матеріальну [51, с. 408]. Тут, крім галузевої приналежності норм, слід також розглядати в якості критерію поділу наявність механізму реалізації даного виду відповідальності, а саме системи повноважних органів і способів здійснення ними відповідних функцій. У літературі пропонується виділяти й інші види відповідальності за даним критерієм, наприклад, крім названих вище, конституційну і фінансову [78, с. 149] та процесуальну або ж при більш дрібному поділі – ще й цивільну процесуальну та кримінально-процесуальну. Щодо

останніх, то одні автори стверджують, що кожен вид відповідальності має ґрунтуватися на двох типах норм: на безпосередньо матеріальних, що встановлюють відповідальність, і процесуальних, що закріплюють процедуру застосування матеріальних норм, утворюючи таким чином комплексний інститут відповідальності; інші ж визначають процесуальну відповідальність як відповідальність за порушення норм процесуального права [45, с. 105].

Останнім часом дедалі частіше пропонується виділяти нові види відповідальності, які пов'язані з активним розвитком відповідних галузей та підгалузей права: податкову, бюджетну, екологічну, сімейно-правову, а також інституціональну (договірну, відповідальність сторін соціального партнерства). Зауважимо, що більшість таких видів відповідальності підпадає під класичну систему диференціації, позаяк бюджетна, податкова, екологічна відповідальність може бути підвидом відповідальності адміністративної; сімейно-правова – частково підвидом цивільної і частково адміністративної відповідальності; договірна і відповідальність сторін соціального партнерства – підвидом цивільно-правової відповідальності та відповідальності в трудовому праві.

Слід зазначити, що французькими дослідниками аналогічно виділяється п'ять класичних видів відповідальності: кримінально-правова, цивільно-правова, адміністративна, дисциплінарна, а також матеріальна. Кримінальна відповідальність настає за вчинення злочину. Тільки наявність у діях індивіда складу кримінального діяння служить підставою виникнення кримінальної відповідальності. Механізми цивільної відповідальності мають на меті відшкодування заподіяної шкоди (реституція).

Адміністративна відповідальність передбачена за адміністративне правопорушення. Вчинення дисциплінарних проступків тягне за собою дисциплінарну відповідальність. Залучення до цього виду

відповідальності здійснюється посадовими особами, наділеними відповідними повноваженнями. Матеріальна відповідальність передбачена за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації робітниками і службовцями при виконанні ними своїх трудових обов'язків [79, с. 574].

Однак критерієм такого поділу є не ознака галузевої приналежності норм відповідальності, а вид правопорушення. З нових видів відповідальності найбільш поширеною можна вважати конституційну відповідальність. Вона менш досліджена, хоча її значення в забезпеченні реалізації, охорони і захисту прав і свобод особи не можна применшувати.

Специфіка конституційної відповідальності обумовлена місцем і роллю конституційного права в системі права. Провідне місце цієї галузі пояснюється тим, що вона регулює найважливіші для держави відносини з формування державних органів і здійснення державної влади. Ці відносини впливають на всі інші зв'язки в суспільстві: політичні, економічні, культурні, ідеологічні та інші. Конституційне право інтегрує всі галузі в єдину внутрішньо узгоджену систему, його норми є вихідними щодо правових норм інших галузей права, оскільки вони визначають основні принципи правового регулювання [11, с. 119].

Конституційну відповідальність виділяють не тільки в українській правовій теорії, а й, наприклад, у німецькій. Важлива особливість даного виду відповідальності полягає в конституційному закріпленні можливості застосування щодо її суб'єктів заходів конституційно-правової відповідальності без конкретизації цього положення в законодавстві. Набір конституційно закріплених примусових заходів щодо суб'єктів невеликий, вони використовуються не часто або не використовуються зовсім [80].

В англійському праві також виділяють конституційно-правову відповідальність. Її джерелами називають не тільки конституцію, а й інші акти конституційного права. Встановлення конституційно-правової

відповідальності необхідне насамперед для обмеження всевладдя держави. Однак мова при цьому йде не тільки про найвищі органи влади (Кабмін, парламент). Це може стосуватися й членів Палати громад, суддів, громадських об'єднань та інших суб'єктів. Іншими словами, потенційно суб'єктом конституційно-правової відповідальності може бути будь-який учасник конституційно-правових відносин [81, с. 146].

Аналіз юридичної літератури і конституційного законодавства показує, що немає чітких меж між конституційно-правовою і політичною відповідальністю. Водночас ці види відповідальності далеко не тотожні: політична за обсягом ширша, а тому співвідноситься з конституційно-правовою як родове і видове явище. Оскільки підстава конституційно-правової відповідальності є формалізацію критеріїв політичної оцінки поведінки, вона носить політичний характер. У цілому можна стверджувати, що політична відповідальність виступає в якості інструменту, який забезпечує єдність дій всіх гілок влади щодо вирішення принципових питань державної політики і суспільного розвитку.

Таким чином, юридична відповідальність виступає важливим елементом правового регулювання суспільних відносин, сутність якого полягає в цілеспрямованому впливі на поведінку індивідів за допомогою юридичних засобів. Завдяки цьому можливе впорядкування суспільних відносин, надання їм певної системності і стабільності, а також і здійснення принципів соціальної справедливості.

1.3 Мета, цілі, завдання та функції юридичної відповідальності працівника у трудовому праві

У даний час трудові правовідносини (відносини, що виникають між працівником і роботодавцем у процесі роботи) є невід'ємною частиною життя кожної людини. Основні принципи організації трудових правовідносин закріплені в Конституції України. КЗпП, розширюючи її положення, містить цілий перелік основних прав і обов'язків сторін трудових відносин, який не є вичерпним і може бути доповнений за згодою сторін у трудовому договорі, а також локальними нормативними актами у сфері трудового права. Внаслідок порушення даних прав і невиконання обов'язків, порушення законодавства про працю виникає юридична відповідальність у галузі трудових відносин, яка являє собою обов'язок працівника або роботодавця, який порушив трудове законодавство, нести відповідальність один перед одним і перед державою.

Існує два види безпосередньо трудової відповідальності: матеріальна і дисциплінарна. Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності настає за вчинення дисциплінарного проступку – винного невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Юридична відповідальність у сфері праці являє собою комплекс норм, не тільки трудового, а й інших галузей права. Існування розглянутих вище видів юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства є справедливим, оскільки дозволяє всебічно регулювати трудові правовідносини, скорочуючи кількість порушень у сфері праці, а чітке уявлення про кожен з них, про порядок і умови їх застосування виступає гарантією захисту прав сторін трудових відносин [82, с. 270].

Цікавою вважаємо позицію щодо розуміння основної мети юридичної відповідальності, висловлену К.М. Геворгяном. Вчений розглядає таку мету в якості фактора, що детермінує всю структуру механізму її реалізації. Виходячи з того, що основна мета будь-якої людської діяльності та будь-якого створеного людьми інституту завжди одна (хоча вона може доповнюватися, деталізуватися), К.М. Геворгян доходить висновку, що найбільш прийнятним буде визначити головну мету юридичної відповідальності (її «місію») як «досягнення суб'єктами правотворчої та правозастосовної діяльності таких порядку та правил вирішення юридичних конфліктів, які найбільшою мірою відповідали б як існуючому, так і прогнозованому рівню розвитку суспільних відносин, об'єктивним потребам особистості, суспільства, а також держави» [83, с.14].

Водночас П.Г. Алексеєнко вважав, що мета юридичної відповідальності завжди є ідеально передбачуваною. На думку вченого, необхідно зважити на те, що ця мета являє собою гарантовану та забезпечувану державою модель подальшої еволюції відповідних суспільних відносин, до якої прагнуть і суб'єкти правотворчої, і суб'єкти правозастосовної діяльності, встановлюючи попередньо та застосовуючи за нагоди відповідні норми, котрими регламентується юридична відповідальність [84, с. 19].

На думку ж К.Г. Волинки, мета юридичної відповідальності – це конкретний вияв загальних цілей права, серед яких виділяють регулювання і охорону суспільних відносин [24, с. 185].

Отже, на підставі викладеного доходимо висновку, що мета юридичної відповідальності у трудовому праві – це сформульоване уявлення про бажаний, проте такий, що ще не здійснився, однак гарантований і певною мірою забезпечений державою (так само у певній мірі забезпечений роботодавцем та недержавними органами

посередництва та примирення) стан подальшого об'єкта дійсності – розвитку трудових відносин, а також шляхи його досягнення через встановлення та реалізацію правових норм юридичної відповідальності.

Отже, узагальнюючи викладене, схилиємось до тієї думки, що основною метою юридичної відповідальності у трудовому праві слід вважати регулювання та охорону відносин у сфері трудового права, що досягається за допомогою відповідних спеціальних цілей, які виражені у відповідній системі.

Так, до основних цілей юридичної відповідальності, що впливають із загальних цілей права, на думку провідного українського вченого К.Г. Волинка, належать наступні:

1) забезпечення нормального функціонування механізму правового регулювання шляхом гарантування реалізації суб'єктами правових відносин суб'єктивних прав і юридичних обов'язків;

2) охорона існуючого державного ладу та суспільного порядку;

3) утвердження законності і захист правопорядку;

4) захист прав і свобод громадян від незаконних порушень;

5) покарання винного у скоєнні правопорушення;

6) попередження скоєння правопорушень у майбутньому [24, с. 186].

Водночас П.Г. Алексєєнко вважає, що для досягнення основної мети юридичної відповідальності необхідно попередньо реалізувати систему проміжних цілей відповідальності, яка включає:

1) зменшення кількості правопорушень;

2) покарання правопорушника;

3) перевиховання правопорушника;

4) формування шанобливого ставлення суспільства до закону;

5) відновлення порушених суспільних відносин;

6) забезпечення правомірної поведінки у суспільстві [24, с. 19].

1. Загальноправові цілі юридичної відповідальності у трудовому праві:

- 1) утвердження законності та захист правопорядку методами примусу;
- 2) попередження правопорушень у подальшому;
- 3) покарання та виправлення правопорушника;
- 4) захист прав і свобод фізичних та юридичних осіб від незаконних порушень.

2. Спеціальні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві:

1) нормативна фіксація й впорядкування відносин у сфері трудового права й розвиток їх позитивної динаміки на практиці з урахуванням гарантування реалізації суб'єктами трудових правових відносин відповідних прав та обов'язків;

2) підвищення ефективності праці, рівня трудової дисципліни суб'єктів трудових правових відносин, а також охорона стандартів праці й публічного порядку;

3) відновлення порушених відносин у галузі трудового права;

4) виховання у суб'єктів трудових правових відносин законослухняності та поваги до чинного законодавства і умов трудового договору.

Крім того, вважаємо, що в сучасних умовах правової дійсності необхідно також виокремлювати й такі факультативні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві:

1) відновлення соціальної справедливості та справедливості у договірних відносинах у сфері праці;

2) подолання утвердження та поширеності тенденцій правового нігілізму;

3) примирення особи, що порушила норми законодавства про працю та/або положення трудового договору, зі стороною відносин, якій було

завдано шкоду (враховуючи порушення трудового та суміжних прав тощо), та із суспільством загалом.

Таким чином, мета юридичної відповідальності у трудовому праві виражається не лише в її цілях, але і в її завданнях, які знаходять своє вираження у функціях юридичної відповідальності. Це, серед іншого, пояснюється тим, що «функції юридичної відповідальності визначаються та направляються її цілями».

Зауважимо, що ряд українських та зарубіжних вчених підтримують наукову позицію, відповідно до якої завдання юридичної відповідальності полягають у покладанні нового обов'язку зазнавати позбавлень, нести правовий збиток [85, с. 47; 86, с. 107; 19, с. 244].

На думку польського вченого Й. Ковальскі, завдання юридичної відповідальності полягають у тому, що така відповідальність виступає в якості інструменту запобігання правопорушенню через виховання [87, с. 126].

Водночас радянський вчений О.Е. Лейст вважає, що основне завдання юридичної відповідальності виражається у забезпеченні законності, попередженні та припиненні правопорушень [45, с. 45].

Більш повно складові елементи завдання юридичної відповідальності називає український вчений Т.В. Андрейчук, на думку якого загальні завдання юридичної відповідальності охоплюють: покарання винних осіб, поновлення порушених прав, запобігання вчиненню нових правопорушень, усунення причин та умов, що їм сприяли [88, с. 54].

Що стосується функцій юридичної відповідальності, то під такими, наприклад, Р.Л. Хачатуров розуміє основні напрями впливу юридичної відповідальності на суспільні відносини, а також «на поведінку людей, мораль, правосвідомість, культуру, в яких розкриваються її зміст, соціальне призначення та через які досягаються цілі юридичної

відповідальності» [73, с. 407]. Д.А. Липинський вважає, що функції юридичної відповідальності – це не лише основні напрями її впливу на зазначені об'єкти, через які досягаються цілі юридичної відповідальності, але й комплексне, системне явище, кожній стадії і формам реалізації якого відповідають певні функції [89, с. 19].

Таким чином, незважаючи на суттєві відмінності у визначеннях поняття «функції юридичної відповідальності», що зустрічаються у фаховій літературі, можемо стверджувати, що майже всі вчені сходяться у тому, що такі функції відображають основні напрями впливу права на суспільні відносини.

Незважаючи на те, що з цією позицією ніхто не сперечається, вона не вичерпує всього змісту поняття розглянутого предмета. У зв'язку з цим варто наголосити на тому, що термін «функція» в аспекті юридичної відповідальності являє собою збірне поняття, що охоплює, як зазначає М.Г. Мелкумян, одночасно два моменти: соціальне призначення права та основні напрямки його впливу на суспільні відносини. Тому у широкому сенсі такі функції права можна розглядати як обумовлені соціальним призначенням ключові напрями правового впливу на суспільні відносини, що виражають зв'язок права з іншими явищами соціальної дійсності [90, с. 127].

Зважаючи на вищевикладене, доходимо висновку, що під функціями юридичної відповідальності у трудовому праві слід розуміти основні напрямки впливу юридичної відповідальності на відносини у сфері праці, поведінку суб'єктів трудових правовідносин та похідних відносин, правосвідомість, культуру й дисципліну праці, в яких розкривається її юридична сутність, соціальне призначення, а також через які досягаються основні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві.

І.М. Ткаченко до функцій юридичної відповідальності відносить: а) каральну (штрафну) функцію, що полягає у покаранні особи шляхом

застосування низки обмежень, покладення певних обов'язків, а також у запобіганні вчиненню нових правопорушень; б) правопоновлювальну функцію, що спрямована на відновлення порушених прав та інтересів у зв'язку з учиненням суспільно небезпечного діяння; в) виховну функцію, що спрямована на виховання членів суспільства у дусі поваги до закону [58, с. 37].

Отже, виходячи із викладеного, доходимо висновку, що до комплексу функцій юридичної відповідальності у трудовому праві входять такі функції:

1. Превентивна функція. Ця функція юридичної відповідальності полягає у попередженні скоєння нових правопорушень у сфері трудового права у даний момент часу та у майбутньому. Отже, превентивна функція пов'язана з охоронною функцією права та завданнями, які ставить держава у справі охорони правопорядку. Якщо, створюючи заборонну норму, держава конструює модель правовідносин, які виникають внаслідок правопорушення, то саме існування норми спрямоване на те, щоб запобігти виникненню таких правовідносин [58, с. 31].

Превентивна функція юридичної відповідальності – це напрям правового впливу норм юридичної відповідальності на поведінку суб'єктів суспільних відносин (тих суб'єктів, які раніше вже скоювали правопорушення, а також тих суб'єктів, що схильні до скоєння правопорушення [91, с. 113]), що виявляється у витісненні антигромадської поведінки, яка особливо шкідлива у рамках трудових правовідносин. Способами здійснення превентивної функції є: встановлення обов'язків щодо дотримання приписів правових норм; інформаційний вплив з боку санкцій правової норми; реалізація негативних санкцій; наділення громадян правами на необхідну оборону; заохочення правомірної поведінки та ряд інших засобів [84, с. 20-21].

2. Виховна функція. Вона впливає на волю та свідомість людей з метою «прищеплення їм психологічних установок і ціннісних орієнтацій на правомірну поведінку, виховання почуття поваги до закону, підвищення авторитету права». Також ця функція полягає у «пропаганді ідей гуманізму, справедливості, демократизму, пріоритету прав і свобод особистості, верховенства закону в правовій системі» [92, с. 67].

З цього приводу слушною є думка М.Г. Мелкумяна, який вважає, що виховна функція містить у собі такі структурні елементи, як об'єкти впливу, підстави, правові засоби, суб'єкти і результати впливу. Отже, логічно було б вважати, що правосвідомість як особлива форма суспільної свідомості виступає в якості специфічного об'єкта виховного впливу. Іншими словами, вплив у даному випадку діє як особисте переконання, міцна установка строго слідувати правовим приписам, а потім і як внутрішня потреба дотримуватися закону [90, с. 128].

3. Каральна (штрафна) функція. Така функція юридичної відповідальності, як слушно зазначає М.П. Трофимова, виступає «відповідним принципом юридичної відповідальності, напрямком правового впливу норм юридичної відповідальності на суб'єктів правопорушення, що полягає в осуді, позбавленнях особистого або майнового характеру» [93, с. 9].

4. Правопоновлююча (компенсаційна) функція. Вона є одним з основних напрямів правового впливу на порушені трудові відносини (суміжні відносини) з метою їх відновлення та упорядкування (усуваються причини, умови та наслідки порушення).

Вказана функція може бути здійснена за допомогою закріплення у нормах права не лише кола обов'язків правопорушника стосовно порушених трудових відносин, а й відповідних органів, «наділених певними повноваженнями щодо застосування заходів примусового

характеру до правопорушника, реального примусу правопорушника до відновлення суспільних відносин, осуду правопорушника» [94, с. 92]

Також слід зауважити, що об'єкт впливу зазначеної функції юридичної відповідальності тісно пов'язаний з об'єктом правопорушення. У результаті здійснення правопорушення шкода заподіюється його об'єкту – відповідним суспільним відносинам, тому визначати об'єкт впливу цієї правопоновлюючої функції необхідно, виходячи з об'єкта правопорушення. Так, в якості об'єктів впливу відновлювальної функції у найбільш широкому розумінні виступають: суспільні відносини, правовідносини, правопорядок, блага (інтереси), суб'єктивні права, соціальні зв'язки, поведінка винуватого суб'єкта, морально-психологічний клімат суспільства, соціальна справедливість [89, с. 21-22; 63, с. 274].

5. Організуюча (регулятивна) функція. Регулятивна функція юридичної відповідальності є напрямом правового впливу на приватноправові відносини з метою забезпечення нормального функціонування механізму правового регулювання [95].

Таким чином, ця функція проявляється у тому, що законодавець, наділяючи суб'єкт правами і обов'язками, прагне запобігти небажаному варіанту поведінки. Отже, регулятивна функція вказує на правомірний варіант поведінки, відрізняючи його від неправомірної за допомогою стимулів та обмежень. Регулювання відповідальності насамперед передбачає встановлення взаємних прав та обов'язків, які в сукупності спрямовують суб'єктів у необхідне русло. Встановлена система прав і обов'язків націлена на те, щоб суб'єкт у майбутньому діяв правомірно. В ідеалі «регулятивний вплив призводить до підвищення соціально-правової активності суб'єктів, непорушності прав та свобод людини, зміцнення законності, а також правопорядку» [96, с. 17; 89, с. 23].

Наявні в літературі визначення цілей юридичної відповідальності доповнюють одне одного або збігаються по суті, відображаючи соціальну

необхідність відповідальності і її призначення в правовому регулюванні суспільних відносин.

I.C. Самощенко і М.Х. Фарукшин вказують на те, що юридична відповідальність незалежно від її галузевої приналежності переслідує дві мети: охорону правопорядку і виховання правопорушників та інших громадян [34, с. 108].

Охорона конституційності, законності і правопорядку – це загальні цілі всіх заходів державного примусу, всієї системи правоохоронних засобів, в тому числі і юридичної відповідальності. Загальна мета стосовно конкретних засобів правової охорони і конкретних видів юридичної відповідальності може бути конкретизована, виходячи з визначення їх природи і призначення. При характеристиці цілей юридичної відповідальності слід розрізняти основну (головну, визначальну) і додаткові (проміжні) цілі, переслідувані законодавцем при їх встановленні та реалізації.

Основна (головна, визначальна) мета спрямована на досягнення основного результату, який передбачений змістом того чи іншого виду юридичної відповідальності. Додаткові (проміжні) цілі юридичної відповідальності спрямовані на досягнення більш приватних, але не менш істотних результатів. Зміст основної (головної, визначальної) і додаткових (проміжних) цілей залежить перш за все від функціонального призначення юридичної відповідальності [97, с. 35].

Досліджуючи юридичну відповідальність, зазначимо, що важливо розуміти, які цілі вона переслідує і якими способами вони досягаються. Під метою розуміють те, до чого треба прагнути, що треба зробити, здійснити [98, с. 279]. Іншими словами, мета – це ідеальне уявлення результатів передбачуваної діяльності, передбачення відповідного результату.

В умовах цивілізації мета відповідальності зазнає змін, але багато вчених і наразі дотримуються погляду на юридичну відповідальність як на залякування, відплату.

Цілі юридичної відповідальності охоплюють широкий спектр категорій, зокрема таких, які пов'язані з інтересами особистості, держави, суспільства. Вони спрямовані на виправлення і виховання порушників, попередження з їх боку (з боку інших осіб) нових правопорушень тощо.

Основна мета юридичної відповідальності – відновлення соціальної справедливості, а найважливіші супутні цілі – покарання, виправлення правопорушника, попередження нових правопорушень з його боку і з боку інших осіб. Така диференціація цілей юридичної відповідальності на перше місце ставить суспільні інтереси, інтереси потерпілого, а не правопорушника. При цьому необхідно виходити з того, що питання про цілі юридичної відповідальності – це комплексне питання. Йдеться про сукупність цілей, тому що вважати, що попередження правопорушень є єдиною метою юридичної відповідальності, неправильно [99, с. 194].

Відомо, що цілі в праві визначаються глибинними соціальними, економічними, політичними й ідеологічними чинниками. Стосовно громадянського суспільства, то одним з призначень права в цілому виступає необхідність забезпечення за його допомогою соціальної справедливості. Справедливість є обґрунтованим критерієм для порівняння дій суб'єктів, відповідно до якого здійснюється «відплата кожному за його вчинки» у вигляді настання тих чи інших наслідків [100, с. 14].

Усі інші цілі юридичної відповідальності (профілактика, виховання, відшкодування шкоди) спрямовані на забезпечення основної мети – відновлення соціальної справедливості. Для досягнення зазначених цілей видаються додаткові правові акти, створюються спеціальні органи, встановлюється відповідний правовий режим [101, с. 211].

Мета дозволяє більш глибоко проникнути в сутність юридичної відповідальності як правового явища, більш точно визначити її завдання, функції та виявити принципи. Мета і функції юридичної відповідальності виступають конкретними проявами більш загальних цілей, завдань і функцій права, правової системи в цілому [73, с. 469].

Цілі досягаються, а завдання вирішуються в процесі здійснення функцій юридичної відповідальності. Під функціями юридичної відповідальності розуміють напрямки її впливу на суспільні відносини, конституційність, законність і правопорядок. У функціях безпосередньо розкриваються зміст і призначення юридичної відповідальності. Цілям юридичної відповідальності кореспондують її функції, які можна класифікувати на основні і додаткові. Стосовно конституційності, законності і правопорядку юридична відповідальність виконує загальну охоронну функцію [102, с. 93].

Зазначена функція виражається в охороні всієї системи правомірної поведінки суб'єктів права за допомогою, по-перше, відновлення порушених прав, свобод і законних інтересів, відшкодування заподіяної шкоди в натурі або у вигляді компенсації, ліквідації несприятливих наслідків для потерпілого, по-друге, накладення справедливої відплати, покарання на правопорушника у вигляді позбавлень, додаткових обов'язків, здійснення яких забезпечуються державним примусом [68, с. 286].

Загальна охоронна функція юридичної відповідальності за змістом складається з двох самостійних функцій: відновлювально-компенсаційної та карально-штрафної, визначених змістом відповідних видів юридичної відповідальності – відновлювально-компенсаційної (захисної) і карально-штрафної (каральної) [73, с. 403].

Юридична відповідальність покликана також здійснювати превентивну функцію, тобто загальне і приватне (спеціальне)

попередження правопорушень, стимулювати правомірну поведінку в сьогоденні і майбутньому. Виховна ж функція юридичної відповідальності спрямована на психологічний вплив на свідомість і поведінку правопорушників та інших індивідів у майбутньому з метою формування стійкої установки на правомірну поведінку.

Р.Л. Хачатуров і Д.А. Липинський щоразу поряд з превентивною та виховною виділяють регулятивну функцію юридичної відповідальності в якості додаткової функції [73, с. 202].

Регулятивна функція юридичної відповідальності призначена для регулювання суспільних відносин за допомогою впливу правових норм, що передбачають юридичну відповідальність. Для її реалізації держава повинна закріплювати правовий статус громадян і юридичних осіб, фіксувати в правових нормах склади правомірної поведінки, встановлювати заборони, обов'язки і дозволи для суб'єктів. Для того щоб ця функція виконувалася в повному обсязі, виділяється допоміжний елемент в якості загрози державного примусу, який здійснює вплив на суб'єктів, схильних до скоєння правопорушень.

Однак слід зауважити, що функцію регулювання в даному випадку виконують норми об'єктивного права (інституту юридичної відповідальності), що регулюють відповідні види суспільних відносин, а не юридична відповідальність як явище суб'єктивного права. Примусовий характер і відповідні цілі юридичної відповідальності визначили її функції: каральну, компенсаційну, виховну та попереджувальну (профілактичну).

Компенсаційна функція юридичної відповідальності спрямована насамперед на відшкодування заподіяного правопорушником збитку. Вона має на меті зменшити шкоду, завдану правопорушником (повернення викраденої речі або компенсація її вартості, відшкодування втрат від неправомірної дії іншої сторони, відшкодування упущеної вигоди тощо),

щоб потерпіла сторона могла продовжувати діяти в таких же умовах, як і до правопорушення [101, с. 212].

У трудовому праві існує інститут відповідальності, а КЗпП містить норми про відповідальність за порушення трудового законодавства та інших нормативних правових актів, які закріплюють норми трудового права, що включають, крім трудових, цілий комплекс кримінальних, адміністративних і цивільних правових норм бланкетного характеру [103, с. 40].

Одним з основних завдань трудового законодавства є правове регулювання відносин щодо матеріальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері праці, що істотно звужує категорію відповідальності сторін трудового договору та інших суб'єктів трудового права.

У даному контексті ще в більшій мірі викликає заперечення формулювання основного принципу правового регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин – обов'язковість відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків.

Матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом України є окремим видом юридичної відповідальності, оскільки існує в праві самостійно й реалізовується в рамках правоохоронних відносин у складі трудових правовідносин.

Однією з визначальних функцій матеріальної відповідальності виступає гарантійна функція, що покликана посилювати юридичні гарантії під час притягнення до матеріальної відповідальності й має розвиватися в повній відповідності із соціально-економічним та політичним розвитком держави, відповідати інтересам як суспільства, так і кожного окремого працівника.

Матеріальна відповідальність як окремий специфічний інститут трудового права об'єктивно вимагає включення до свого складу всіх

можливих видів та випадків такої відповідальності під час регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, адже зміст цього інституту мають складати правові норми, які відображають позитивний і негативний аспект юридичної відповідальності. Крім того, правові норми трудового права тісно переплітаються з нормами цивільного права, що вказує на комплексність правового інституту матеріальної відповідальності [104, с. 71].

Окремо зупинимось на аналізі специфічної мети та завдань (цілей) відповідальності. Мета та похідні цілі й завдання окремого виду юридичної відповідальності характеризують таку відповідальність і відокремлюють її від інших видів юридичної відповідальності. Так, наприклад, Л.О. Сироватська зауважувала, що метою матеріальної відповідальності виступає відновлення колишнього становища, що існувало до порушення трудового законодавства, шляхом відшкодування шкоди [105, с. 12].

Водночас О.М. Хвостов до завдань радянського трудового законодавства про матеріальну відповідальність робітників і службовців відносив: а) охорону соціалістичної власності; б) виховання соціалістичної дисципліни праці; в) гарантію охорони заробітної плати робітників і службовців від надмірних й необґрунтованих утримань [105, с. 112-113].

На сьогоднішній день можна констатувати, що основною метою матеріальної відповідальності суб'єктів трудового права є відшкодування заподіяної винуватим порушенням трудового законодавства шкоди незалежно від притягнення таких винуватих суб'єктів до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

Цілями та завданнями матеріальної відповідальності, що впливають чи обумовлюють основну мету цієї відповідальності, є наступні: охорона приватної власності, захист трудових прав та інтересів найманих працівників, а також виховання у працівників трудової

дисципліни й дисципліни дотримання роботодавцем умов трудового договору та чинного законодавства про працю.

Таким чином, матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом переслідує три цілі. Перша (основна) полягає в захисті майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Отже, ця відповідальність працівника є правовідновлювальною, бо полягає у відновленні майна роботодавця, якому завдано шкоди, тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до нього дисциплінарного стягнення, адже винний працівник одночасно зі спричиненням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок).

Друга мета полягає у забезпеченні гарантії працівникові під час покладення на нього матеріальної відповідальності, охороні його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності є гарантійною.

Третя мета полягає у вихованні у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається йому для здійснення його трудової функції, та запобіганні заподіяння шкоди майну роботодавця.

Сутність дисциплінарної відповідальності розкривається через функції. Зокрема виховна функція автором визначена як ключова функція цієї відповідальності. При цьому саме через функції дисциплінарної відповідальності розкривається соціальна природа трудового права як права соціального.

Виховна функція дисциплінарної відповідальності є основною, бо вона спрямована на забезпечення правопорядку у сфері праці та спонукування працівників до свідомого сумлінного ставлення до виконання своїх трудових обов'язків. Реалізуючи своє призначення у забезпеченні

дисципліни праці, дисциплінарна відповідальність виконує службову роль у цьому правовому механізмі, підтримуючи у правовий спосіб правопорядок у сфері праці на конкретному підприємстві, в установі, організації.

Таким чином, у доктрині права у рамках юридичної відповідальності у трудовому праві зовсім відсутня системність у понятійному ряду. Це вказує на те, що у трудовому праві наразі немає термінологічної визначеності ряду найважливіших понять, що розкривають правову сутність юридичної відповідальності. Водночас слід зазначити, що основна мета юридичної відповідальності у трудовому праві органічно співпадає з основними завданнями розглянутого інституту права, які досягаються за допомогою системи цілей, що зумовлюють вибір необхідних правових засобів для досягнення заданого результату. Що ж стосується функцій юридичної відповідальності у трудовому праві, то вони також характеризуються системним характером прояву у рамках зазначеної відповідальності, а, крім того, характеризуються комплексною дією, у процесі якої забезпечується оптимальне досягнення соціальних та індивідуально значущих цілей досліджуваної відповідальності.

Мета юридичної відповідальності у трудовому праві – це сформульоване уявлення про бажаний, проте такий, що ще не здійснився, однак гарантований та певною мірою забезпечений державою (у певній мірі забезпечений роботодавцем) стан подальшого об'єкта дійсності – розвитку трудових відносин, а також шляхи його досягнення через встановлення та реалізацію правових норм юридичної відповідальності.

Основна мета юридичної відповідальності у трудовому праві органічно співпадає із завданнями цього інституту права та виражається у регулюванні та охороні відносин у сфері трудового права, що досягається за допомогою спеціальних цілей, які складають відповідну систему.

До цілей юридичної відповідальності у трудовому праві належать наступні:

- 1) загальноправові цілі юридичної відповідальності у трудовому праві;
- 2) спеціальні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві;
- 3) факультативні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві.

Функції юридичної відповідальності у трудовому праві – це основні напрями впливу юридичної відповідальності на відносини у сфері праці, поведінку суб'єктів трудових та похідних від них відносин, правосвідомість, культуру й дисципліну праці, в яких розкривається її юридична сутність, соціальне призначення, через які досягаються основні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві.

Комплекс функцій юридичної відповідальності у трудовому праві включає такі функції:

1) превентивну функцію (полягає у попередженні вчинення нових правопорушень у сфері трудового права у даний момент часу та у майбутньому як особами, що вчинили правопорушення, так і потенційними правопорушниками);

2) виховну функцію (впливає на волю та свідомість порушника (потенційних порушників) трудового законодавства з метою прищеплення таким особам психологічних установок та ціннісних орієнтацій на правомірну поведінку);

3) каральну (штрафну) функцію (напрямок правового впливу норм юридичної відповідальності на суб'єктів правопорушення трудового законодавства, що виражається в осуді особи порушника, позбавленнях майнового та/або немайнового характеру);

4) правопоновлюючу (компенсаційну) функцію (напрямок правового впливу на порушені трудові відносини з метою їх відновлення та упорядкування);

5) організуючу (регулятивну) функцію (напрямок правового впливу на трудові відносини з метою забезпечення нормального функціонування механізму правового регулювання для запобігання небажаному варіанту поведінки суб'єктів правовідносин).

РОЗДІЛ 2

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

2.1 Поняття, особливості змісту дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим законодавством України

На сьогоднішньому етапі розвитку досить помітно простежується тенденція до активного переосмислення трудових правовідносин, що спричинено перетвореннями всередині держави, початок яким був покладений здобуттям Україною незалежності та поступовим утвердженням ринкових механізмів економіки й умов виробництва. Це безперечно позначилось і на змісті окремих інститутів трудового права, серед яких важливе місце займає дисциплінарна відповідальність. Отже, особливо актуальним сьогодні є: визначення нових векторів розвитку національного законодавства; формування сучасних підходів до розкриття сутності вже достатньо, як здається, досліджених класичних понять, правових явищ, концепцій; окреслення доцільних шляхів розв'язання ще невирішених досі та нових проблем у сфері теорії і практики дисциплінарної відповідальності в трудовому праві.

Досліджуючи дисциплінарну відповідальність, слід відзначити, що вона має такі ж давні витoki, як і саме поняття відповідальності. На етапах зародження ще первісного суспільства дисципліна забезпечувалась нормами моралі та родовими звичаями й традиціями. Їй на той час була притаманна відсутність заходів державного примусу, проте пізніше регулювання суспільних відносин почало здійснюватись за допомогою установа певних норм та правил поведінки, що відображали тогочасну систему цінностей [106, с. 89-95].

Самому поняттю відповідальності та дисципліні ще в античні часи приділялося багато уваги. Дисципліна (лат. *disciplina*) – порядок, навчання, виховання [107, с. 48].

У Національній стратегії у сфері прав людини, затвердженій Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015, звертається увага на те, що на сьогодні державою неповною мірою забезпечується реалізація прав громадян на працю та соціальний захист, неналежним чином захищаються права та законні інтереси сторін трудових правовідносин [108].

Розвиваючи цю думку, П.С. Луцюк слушно зауважує, що нагального вирішення в умовах реформування трудового законодавства сьогодні потребують питання у сфері юридичної відповідальності. Мова, зокрема, йде про необхідність деталізації притягнення сторін трудових правовідносин до юридичної відповідальності в цілому, розширення дисциплінарних санкцій щодо працівників, встановлення нематеріальної (квазидисциплінарної) відповідальності роботодавців та широке коло інших питань [109, с. 6].

Історично сформувалися дві теорії сутності дисциплінарної відповідальності: договірна та теорія розкриття її змісту в якості заходу державного примусу.

Так, наприклад, за часів радянської влади широко підтримувалась ідея трактування дисциплінарної відповідальності саме в контексті накладення адміністрацією підприємства стягнення на працівника за порушення трудової дисципліни. За таких умов юридична природа досліджуваної відповідальності мала досить поверховий та спрощений вигляд, проте це якнайбільше відображало тогочасні реалії виробництва. Відомими радянськими вченими А.А. Абрамовою і М.А. Тимоновим дисциплінарна відповідальність розглядалась як один із різновидів державного примусу, адже тоді він здійснювався керівництвом державних підприємств фактично від імені держави [110, с. 29; 111, с. 93].

По-іншому розкривала природу дисциплінарної відповідальності договірна теорія, в рамках якої явище трактувалось як обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за вчинене правопорушення та зазнавати заходів впливу, які передбачені у дисциплінарних санкціях трудового права [112, с. 47]. Такий підхід широко підтримується і сьогодні.

Окремі аспекти дисциплінарної відповідальності, як зазначає В.В. Форманюк, регулюються різними галузями національного права: трудовим, адміністративним та виправно-трудоим [113, с. 192].

У спеціальній літературі повсякчас вказується на суперечливий характер дисциплінарної відповідальності через існування (згідно з позицією деяких вчених) досить нечіткого її розмежування з адміністративною та деякими іншими видами юридичної відповідальності.

Так, наприклад, Г.О. Жигачов зазначає, що дисциплінарна відповідальність може виникати лише в умовах виконання особою її службових обов'язків та виражається у можливості накладати керівником організації, в якій працює, навчається чи проходить службу особа, котра вчинила проступок, стягнення у формі зауваження, догани, встановлення додаткових трудових обов'язків (для військовослужбовців), звільнення з посади (відрахування з навчального закладу) або пониження у посаді (для військовослужбовців у військовому званні). Водночас у випадку незгоди між сторонами може виникати спір, який буде вирішуватись у відповідному суді загальної юрисдикції. А отже, вчений, порівнюючи ступінь суспільної небезпеки діяння, процедури притягнення до відповідальності, вказує на її близькість з адміністративною; відмінною є лише природа проступків, за які вона може наставати, адже адміністративна відповідальність настає за діяння, не пов'язані із виконанням особою службової (трудої) функції. Адміністративна

відповідальність – публічно-правова, дисциплінарна відповідальність – приватноправова [114, с. 116].

Крім цього, відмінними є об'єкти посягання у проступках, за які настає відповідальність. Так, згідно зі ст. 9 КУпАП адміністративним правопорушенням (проступком) визнається протиправна, винна (умисна або необережна) дія чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність. Тобто об'єктом адміністративної відповідальності є загальні для громадян обов'язки, а об'єктом дисциплінарної відповідальності виступають обов'язки по службі, зокрема обов'язки щодо дотримання трудової дисципліни. Крім цього, М.О. Кабаченко звертає увагу на інші відмінності: 1) правові наслідки для винної особи: при дисциплінарній відповідальності під час дії накладеного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються (ч. 3 ст. 151 КЗпП України), а при адміністративній відповідальності негативні наслідки для працівника відсутні (за винятком, наприклад, позбавлення особи спеціальних прав, які перешкоджають подальшій можливості виконувати трудову функцію (позбавлення водійських прав як санкції за порушення); 2) існування значно ширшого кола стягнень за адміністративні правопорушення; 3) різні суб'єкти звинувачення: як правило, під час дисциплінарної відповідальності такими особами є уповноважені приймати на роботу, в разі адміністративної – різні державні структури, які не мають відношення до прийняття даної особи на роботу [115, с. 66].

Проте, на нашу думку, навіть описане невелике коло особливостей кожного виду юридичної відповідальності дозволяє дійти висновку про те, що вони є самостійними, окремими правовими явищами, яким притаманні й інші характеристики.

Враховуючи предмет нашого дослідження, звернімо увагу й на особливий склад учасників правовідносин із дисциплінарної відповідальності, який формують найманий працівник як особа, яка порушила свої обов'язки у сфері праці, та роботодавець (в найбільш загальному вигляді) як суб'єкт, якому належить дисциплінарна влада. Дещо інший склад суб'єктів має місце у випадках притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників (т.з «працівників, подібних до найманих» [116, с. 11]) – суддів, прокурорів та інших.

Продовжуючи думку Г.О. Жигачова, пригадаймо і про існуючу та досить тривалу дискусію серед представників науки трудового й адміністративного права про предмет даних галузей та поширення чи непоширення їх норм на регулювання праці окремих категорій працівників (керівників організацій, працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування тощо). Проте, не вдаючись до зайвої деталізації, вважаємо, що застосування диференціації правового регулювання щодо них, існування суттєвих особливостей у їх правових статусах абсолютно не нівелює їх статус саме як працівника – особи, яка перебуває у трудових відносинах, у підпорядкуванні певним правилам трудового розпорядку, яка виконує належну їй трудову функцію (хоча, можливо, і досить своєрідну, яку не завжди можна представити через певну професію, спеціальність, кваліфікацію тощо), отримує за це оплату, що беззаперечно є інститутами саме трудового права, а не адміністративного. Дисципліна праці – категорія універсальна, оскільки вона може використовуватись для різних форм праці, а дисциплінарна відповідальність – окремий вид відповідальності нарівні з існуючим колом інших, зокрема й із адміністративною відповідальністю.

Дисциплінарну відповідальність також доцільно відокремлювати від кримінальної, незважаючи на те, що ряд порушень трудової дисципліни

може підпадати під сферу дії кримінального законодавства. У зв'язку з цим дуже важливо при визначенні порушення трудової дисципліни встановлювати те, що ступінь суспільної небезпеки діяння не дозволяє відносити його до категорії «злочин». Досить вдалим буде історичний приклад, коли в часи Великої Вітчизняної війни прогул та самовільне залишення території оборонного підприємства кваліфікувалися як дезертирство і переслідувалися кримінальним правом [115, с. 68]. На сучасному етапі розвитку такі дії вважаються дисциплінарним проступком через зниження ступеня суспільної небезпеки.

Відрізняються дані види відповідальності також залежно від видів стягнень, наявності такого специфічного статусу в особи-порушника, як судимість.

Ускладнює ситуацію із визначенням особливостей змісту дисциплінарної відповідальності відсутність чіткої дефініції даної правової категорії.

Окреслена проблема, на нашу думку, не є суто теоретично, адже існування прогалин на рівні доктрини позначається і на ефективності правозастосування – як у процесі формування новітньої правової бази у сфері праці, особливо у сфері юридичної відповідальності сторін трудового договору, так і в процесі притягнення порушників до відповідальності.

Слід розпочати із того, що юридично закріпленого визначення поняття «дисциплінарна відповідальність» ні в чинному КЗпП України, ні в будь-якому іншому спеціальному акті трудового законодавства на сьогоднішній день немає, що означає необхідність розкрити його передусім на рівні теорії.

По-перше, слід зазначити, що у юридичній літературі традиційно сформувалися два підходи до характеристики дисциплінарної відповідальності як явища: позитивний та негативний. У більш ранніх

джерелах йдеться про перспективне та ретроспективне значення відповідальності [34, с. 278; 117, с. 50], проте по суті описані підходи ідентичні, позаяк відрізняються лише назвою.

У позитивному сенсі, на нашу думку, досить вдало визначають досліджуваний термін П.Е. Недбайло та Б.Л. Назаров. Вони трактують дисциплінарну відповідальність як здатність суб'єкта в цілому виконувати певні вимоги й реалізовувати завдання, що стоять перед ним, досягаючи спільно або особисто відчутного результату, або відповідальне ставлення особи до своїх обов'язків, відповідальність за правильне виконання особою покладених на неї законом обов'язків [118, с. 232].

Розвиваючи цю думку, В.А. Козлов досить слушно зауважує, що ігнорування того факту, що відповідальність може включати в себе не тільки негативні, а й позитивні наслідки – схвалення, виправдання, заохочення – є суттєвим недоліком традиційного її розуміння [119, с. 357].

На противагу цьому Л.О. Сироватська, не заперечуючи ідею існування позитивної відповідальності та важливості розробки доктрини у цій сфері, займає іншу позицію, розмірковуючи про неможливість апіорі існування позитивного аспекту дисциплінарної відповідальності через те, що в трудовому праві обов'язок виконувати всі трудові обов'язки (дотримуватись норм права, що їх закріплюють) прямо сформульований у вигляді обов'язку дотримуватись дисципліни праці, а тому немає потреби запроваджувати ще одну правову категорію, яка по суті дублює цей обов'язок [112, с. 27-28]. Але, як уже в деякій мірі зазначалося, описане бачення не враховує позитивні моменти дисциплінарної відповідальності – забезпечені свідомою й активною правомірною поведінкою елементи організаційного, морального та стимулюючого порядку.

Таким чином, не заперечуючи існування двох самостійних аспектів відповідальності, можемо узагальнено сказати про їх діалектичний зв'язок, нерозривне існування та взаємодію один з одним: чим вище рівень

дисциплінарної відповідальності в позитивному сенсі, тим рідше виникає негативна дисциплінарна відповідальність [120, с. 732].

Більшість науковців, позицію яких поділяємо і ми, вважають за доцільне зупинитись на розкритті змісту досліджуваного терміна саме в негативному значенні, розглядаючи його як певні негативні наслідки, які можуть наступати за вчинене правопорушення. Негативному значенню відповідальності приділяють увагу і в лінгвістичних аналізах.

У тлумачному словнику С.І. Ожегова відповідальність визначається як «необхідність, обов'язок відповідати за свої дії, вчинки, бути відповідальним за них» [121, с. 412].

У словнику В.В. Даля вказується на те, що термін «відповідальність» походить від слова «відповідати» і означає «обов'язок відповідати за щось» [122, с. 717].

Великий тлумачний словник сучасної української мови поняття «відповідальність» тлумачить таким чином: 1) покладений на когось або взятий на себе обов'язок відповідати за певну ділянку роботи, справу, за чийсь дії, вчинки, слова; 2) серйозність, важливість справи, моменту тощо; словосполучення «притягати до відповідальності» означає вважати когось винним, вимагати звіту за його вчинки (перед судом, органами влади і т. ін.) [123, с. 136].

Даний термін досліджувався представниками філософії, культурології, психології, етики, права.

Спроби надати універсальне визначення досліджуваного терміна неодноразово здійснювались представниками науки трудового та суміжних галузей права, проте одностайності серед них поки що досягнуто не було.

У правовій літературі частіше за все термін «відповідальність» тлумачиться через поняття «обов'язок» [124, с. 176].

Так, наприклад, у роботі М.І. Іншина, В.І. Щербини та І.М. Ваганової «Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві» автори пропонують досліджуваним терміном позначати особливий правовий стан суб'єктів охоронних правовідносин, який передбачається нормами трудового права та виявляється у тому, що роботодавець дає негативну оцінку протиправній поведінці працівника та реагує на неї визначеними законом примусовими заходами [125, с. 65]. На нашу думку, такий підхід до розкриття поняття дещо абстрактний, адже протиправна поведінка працівника не обов'язково означає порушення саме трудової дисципліни (як об'єкта дисциплінарного проступку), а може означати також вчинення діянь, які передбачають, наприклад, кримінальну, адміністративну або матеріальну відповідальність у випадку наявності шкоди тощо. Тому доцільним був би акцент на порушенні саме дисципліни праці. Аналогічно можна стверджувати і стосовно вжиття словосполучення «негативна оцінка», яке є оціночним та може включати в себе широкий діапазон реакцій роботодавця, а не лише заходи дисциплінарного характеру, про які, ймовірно, можна говорити, виходячи із контексту.

Російський науковець О.О. Булавкін вважає, що дисциплінарну відповідальність варто визначати як один із видів юридичної відповідальності, що полягає у праві уповноваженого представника роботодавця застосувати до працівника, який вчинив дисциплінарний проступок, закріплені на законодавчому рівні заходи дисциплінарного стягнення та у кореспондуючому цьому праву обов'язку працівника, який допустив вчинення дисциплінарного проступку, зазнати встановлених у законодавстві несприятливих наслідків [126, с. 97]. Спірним у даному визначенні є те, що суб'єктом, який має право притягати до відповідальності, виступає лише уповноважений представник роботодавця, хоча їх коло ширше – починаючи від роботодавця та

продовжуючи спеціальними органами у випадку спеціальної дисциплінарної відповідальності [127, с. 120].

Ю.В. Дем'янчук вважає дисциплінарну відповідальність інститутом не лише трудового, а й адміністративного, інформаційного права, стверджуючи, що вона є встановленим на рівні норм даних галузей права особливим правовим станом суб'єктів дисциплінарних правовідносин, який спрямований на забезпечення реалізації у порядку й на умовах, передбачених законодавством, суб'єктивних прав та обов'язків відповідних суб'єктів, яким визначається обов'язком правопорушників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку [128, с. 110]. Не досить вдалим, на нашу думку, у даному визначені є акцент лише на працівникові, оскільки і роботодавець, й інші суб'єкти (у випадку спеціальної дисциплінарної відповідальності) також відіграють важливу роль у досліджуваних правовідносинах.

Схожу позицію висвітлює Г.Г. Петришина-Дюг, говорячи про дисциплінарну відповідальність як обов'язок працівників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством [129, с. 40].

К.В. Коваленко пропонує вважати дисциплінарну відповідальність зазнанням (перетерпінням) особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни (здійсненні дисциплінарного проступку), негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражаються у дисциплінарних стягненнях [118, с. 235].

П.С. Луцюк у своїй дисертації вважає за доцільне дисциплінарну відповідальність визначати видом юридичної відповідальності, що застосовується у рамках трудового права на підставі норм чинного законодавства до працівника, котрий умисно чи з необережності вчинив

дисциплінарний проступок, та характеризується обумовленням спеціального правового статусу порушника (його обов'язком зазнати негативних наслідків морального, організаційного та матеріального характеру) та суб'єкта дисциплінарної влади (правом накладати на порушника трудової дисципліни дисциплінарне стягнення на підставі та у порядку, передбаченому чинним законодавством) [109, с. 122].

Н.В. Вітрук [76, с. 87], В.О. Голобородько [130, с. 134], В.І. Щербина [131, с. 291] у процесі розкриття досліджуваної правової категорії роблять наголос на тому, що для даного виду відповідальності характерним є «державний вплив карального характеру» щодо осіб-порушників трудової дисципліни; вона спрямована на забезпечення спільної діяльності людей, що вимагає чіткої організації, підпорядкування їх волі єдиному централізованому керівництву та управлінню. Ми не можемо погодитись із тим, що дисциплінарною відповідальністю переслідується саме каральна мета, позаяк вона притаманна переважно кримінальній відповідальності, тому, на нашу думку, їй більш властиві ідеї превентивного (профілактичного, попереджувального) та виховного характеру. Покарання як інструмент забезпечення правопорядку та мета не притаманне трудовому праву сучасних цивілізованих та розвинених країн.

Н.І. Левченко також вважає дисциплінарну відповідальність одним із видів юридичної відповідальності, яка виражається в обов'язку працівника нести відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок у виді дисциплінарного стягнення, що передбачено нормами трудового права [132, с. 50].

А.І. Миколенко під дисциплінарною відповідальністю розуміє захід державного примусу, який настає внаслідок вчинення порушення та полягає в обов'язку особи на підставі рішення компетентного органу

заспати певних позбавлень, обмежень матеріального й морального характеру [133, с. 245].

Л.П. Грузінова тлумачить дисциплінарну відповідальність як обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок у виді дисциплінарних стягнень, передбачених нормами трудового права [134, с. 19].

Аналогічно дисциплінарну відповідальність розкриває П.Д. Пилипенко, стверджуючи, що зміст дисциплінарної відповідальності полягає в обов'язку працівника нести відповідальність за вчинене ним порушення трудової дисципліни перед роботодавцем і заспати дисциплінарних стягнень, передбачених нормами трудового права [135, с. 152].

О.М. Перунова та С.В. Селезень характеризують дисциплінарну відповідальність як обов'язок працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [136].

Є.В. Подорожній наполягає на тому, що досліджувану правову категорію слід розуміти як особливий правовий стан, що складається між роботодавцем та працівником внаслідок порушення трудової дисципліни останнім, сутністю якого є право роботодавця застосувати до такого працівника відповідні стягнення, передбачені законодавством, та обов'язок працівника заспати для себе певних дисциплінарних стягнень, несприятливих наслідків, вид і міра яких визначається трудовим законодавством [137, с. 185].

Водночас О.М. Лук'янчиков звертає увагу на те, що дисциплінарна відповідальність не забезпечується державним примусом, проте державний примус – характерна та необхідна ознака юридичної відповідальності, а юридичні наслідки, не пов'язані із заходами

державного примусу, не можна відносити до сфери правової відповідальності. Крім того, автор зауважує, що роботодавець не має права самостійно примушувати працівника [138, с. 120]. Проте такий підхід не підтверджується теорією трудового права та законодавством, адже дисциплінарна відповідальність поширюється на всіх працівників, зокрема й тих, які подібні до найманих (наприклад, держслужбовців), за порушення трудової дисципліни або антикорупційного законодавства і при цьому державний примус щодо них застосовується.

Не можна не зазначити і те, що деякими науковцями (наприклад, уже згаданим вище О.М. Лук'янчиковим [138, с. 121]) взагалі ставиться під сумнів існування дисциплінарної відповідальності через притаманні їй відмінні характеристики від юридичної відповідальності в цілому (державний примус, державний та суспільний осуд тощо). Вони пропонують вважати застосування передбачених законодавством стягнень дисциплінарним впливом. Такий підхід нам видається спірним.

На нашу думку, всебічно дефініцію досліджуваного терміна можливо сформулювати за допомогою розкриття характерних ознак дисциплінарної відповідальності.

В.В. Серєда до загальних ознак дисциплінарної відповідальності найманого працівника відносить наступні:

- 1) її підставою слугує дисциплінарний проступок;
- 2) у разі вчинення дисциплінарного проступку накладається дисциплінарне стягнення;
- 3) застосовувати дисциплінарне стягнення може лише уповноважений на те орган (посадова особа) із дотриманням підлеглості;
- 4) встановлення меж дисциплінарної влади відповідного органу регулюється законодавством;

5) законодавством передбачається можливість оскарження накладеного дисциплінарного стягнення шляхом звернення до вищого органу (вищої посадової особи) або до суду;

6) за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення [139, с. 19].

Слід погодитись із думкою П.С. Луцюка, що спірною ознакою дисциплінарної відповідальності є те, що за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення, адже така характеристика не вирізняє її з-поміж інших видів юридичної відповідальності, а належить до принципів юридичної відповідальності в цілому, що є також й індивідуалізуючою ознакою усіх видів юридичної відповідальності [109, с. 111].

Так, наприклад, І.І. Шамшина серед ознак трудової відповідальності працівника виділяє те, що:

1) вона встановлюється законом й забезпечується силою державного примусу;

2) обумовлена об'єктивною необхідністю нормальної організації виробничого процесу та ефективного застосування найманої праці у суспільстві;

3) підставою її виникнення є порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків;

4) вона спрямована на захист трудових прав й законних інтересів роботодавця як суб'єкта трудового права, тобто є гарантією його трудових прав;

5) вона застосовується роботодавцем з дотриманням нормативно встановленого процесуального порядку [140, с. 984].

На наше переконання, наведений перелік ознак важко назвати таким, який всебічно описує досліджуване явище.

О.О. Булавкін пропонує виділяти такі юридично вагомі обставини, які притаманні дисциплінарній відповідальності:

- 1) вчинення працівником дисциплінарного проступку;
- 2) наявність у повноважного представника роботодавця права застосувати передбачені законодавством заходи дисциплінарного стягнення;
- 3) наявність у працівника обов'язку зазнати встановлених законодавством за вчинення дисциплінарного проступку несприятливих наслідків [38, с. 97].

Щодо другої характеристики, то нами вже зазначалось про спірність такого твердження, адже коло суб'єктів у дійсності ширше.

Досить вдалимими нам видаються ознаки, запропоновані нижченаведеними вченими.

Так, А.В. Андрушко пропонує до ознак дисциплінарної відповідальності відносити те, що:

- 1) вона є видом юридичної відповідальності;
- 2) вона є одним із двох видів трудової відповідальності;
- 3) дисциплінарну відповідальність можна розглядати у позитивному та негативному аспекті;
- 4) її видами є загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність;
- 5) відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків працівник несе, як правило, не перед державою, а перед роботодавцем (за винятком спеціальної відповідальності);
- 6) її підставою виступає дисциплінарний проступок;
- 7) завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди роботодавцю не є обов'язковим [141, с. 374].

Для ще вищого ступеню розкриття змісту дисциплінарної відповідальності, на нашу думку, варто розширити наведений вище перелік ознак за рахунок тих, які запропонував В.І. Щербина, а саме:

- 1) нормативністю дисциплінарної відповідальності;
- 2) існуванням нерозривного зв'язку дисциплінарної відповідальності з певними мірами її реалізації;
- 3) тим, що така відповідальність є особливим правовим станом правопорушника і уповноважених органів (посадових осіб);
- 4) реалізацією в рамках охоронних правовідносин;
- 5) існуванням обов'язку порушника трудової (службової) дисципліни незалежно від його бажання надати звіт про свої неправомірні дії і перетерпіти ті заходи впливу, які у законному порядку будуть застосовуватись до нього компетентним органом (посадовою особою) відповідно до вимог санкції правової норми;
- 6) обов'язком уповноважених органів (посадових осіб) витребувати звіт про неправомірні дії порушника дисципліни і застосувати у необхідних випадках заходи правового впливу, що передбачені санкціями норм трудового права [142, с. 367-368].

Крім зазначеного, можна вказати ще на таку характерну рису дисциплінарної відповідальності, як те, що її дія є строковою і законодавством передбачається можливість для неї бути закінченою достроково.

Необхідно звернути увагу і на той факт, що в більшості спеціальних досліджень, присвячених дисциплінарній відповідальності, що можна прослідкувати із наведеного вище, вона розглядається з точки зору відповідальності за порушення трудової дисципліни. Проте, на нашу думку, така позиція носить досить вузький характер.

Так, як зазначав ще радянський вчений Ю.С. Адушкін, сфера дії інституту дисциплінарної відповідальності стосується широкого кола

суб'єктів, яке не можна зводити лише до працівників та службовців [143, с. 26].

У цілому для неї характерне й те, що вона настає як результат порушення трудової, службової, військової дисципліни чи правил та порядку виправних установ [107, с. 49].

Взявши за основу наведені вище ознаки дисциплінарної відповідальності, пропонуємо під нею розуміти самотійний вид трудової юридичної відповідальності, який застосовується відповідно до законодавства роботодавцем, уповноваженим ним органом (в окремих випадках – спеціальними органами) до найманого працівника (працівника, подібного до найманих), який умисно чи з необережності вчинив дисциплінарний проступок, та характеризується обов'язком порушника зазнати негативних наслідків морального, організаційного та фінансового характеру і відповідним правовим статусом суб'єкта дисциплінарної влади, який передбачає право накладати на порушника трудової дисципліни дисциплінарне стягнення на підставі та у порядку, передбаченому чинним законодавством. Додатково вважаємо за доцільне внести ясність, розкривши зміст наслідків застосування стягнень: моральні наслідки можуть виникати через застосування основних двох видів стягнень, передбачених у чинному законодавстві, – стягнень організаційного характеру, наприклад пониження в посаді, та фінансового характеру, наприклад звільнення працівника, що тягне за собою тимчасову втрату заробітку до нового працевлаштування.

Вартою уваги є позиція професора Н.М. Хуторян, яка зазначає: «Доцільно виділити два аспекти юридичної відповідальності – активний і пасивний. Активний аспект юридичної відповідальності передбачає реалізацію відповідальності, тобто застосування її на суб'єктивному рівні. А юридична відповідальність як правовий інститут – це об'єктивне закріплення у правових нормах» [144, с. 82].

Так, дисциплінарну відповідальність як таку можна розуміти не лише в якості окремого виду юридичної відповідальності, як зазначалося нами вище, позаяк вона є окремим інститутом трудового права, тобто логічно організованою сукупністю правових норм. У зв'язку з цим досить вдалим є висновок Л.С. Єрмоленко-Князевої, яка вважає, що інститут дисциплінарної відповідальності включає норми, якими закріплюються: загальні засади дисциплінарної відповідальності; загальні характеристики підстав виникнення дисциплінарної відповідальності; правовий статус суб'єктів відносин дисциплінарної відповідальності; перелік та характеристики дисциплінарних стягнень; процесуальна форма застосування, а також виконання дисциплінарних стягнень [145, с. 189].

Крім цього, дисциплінарну відповідальність доцільно розглядати в якості елементу трудових правовідносин, інструменту забезпечення дисципліни праці, елементу трудово-правового статусу особи, особливого правового стану тощо.

2.2 Порядок застосування дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством України

Будь-яка юридична відповідальність, на думку С.О. Комарова, характеризується двома аспектами: 1) нормативним – існування чинного законодавства у цій сфері; 2) фактичним – конкретне правопорушення, у разі вчинення якого відповідальність настає [146, с. 357].

Своєрідний нормативний механізм дисциплінарної відповідальності знаходить вираження саме в її нормативній основі, яка, як слушно зазначає Н.Б. Болотіна, складається із правових норм, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження [147, с. 440].

Слід розпочати із того, що виникнення дисциплінарної відповідальності в цілому можливе у разі попереднього існування вимог, які пред'являються до поведінки працівника та закріплені у відповідних нормах права. Такими нормами окреслюються межі допустимої поведінки особи (працівника). Вони можуть встановлюватись у законодавчих актах, у правилах внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних актах підприємства, установи, організації, у трудовому договорі (контракті).

Що цікаво, практика зарубіжних країн з цього питання різниться. Так, наприклад, у Бельгії та Японії діє правило, згідно з яким перелік усіх видів дисциплінарних проступків повинен бути вичерпно представлений у нормативних правових актах. У Швейцарії, Великобританії, Австрії, ФРН такої жорсткої вимоги немає, проте вимагається, щоб різновиди дисциплінарних правопорушень, по можливості, були повністю визначені. Водночас вказується й на те, що, оскільки повністю зафіксувати їх неможливо, в якості винятку роботодавцю надається право притягати до відповідальності за проступок, який не було закріплено в нормативних актах. Найбільш поверхово врегульована ця сфера в США, Канаді, Франції, Австралії. За законодавством цих країн дисциплінарна відповідальність допускається й за проступок, що не передбачений у нормативних актах, позаяк у них переважає думка, що неможливо дати вичерпний перелік дисциплінарних правопорушень, тому що на практиці вони мають незліченне число форм і проявів [148, с. 179].

До законодавчих документів, що регулюють загальну дисциплінарну відповідальність, першочергово слід віднести КЗпП України, окрема глава якого присвячена дисциплінарній відповідальності. У ній визначаються обов'язки працівника та інструменти забезпечення трудової дисципліни, дефініції якої Кодекс не містить. Заходи забезпечення трудової дисципліни законодавець розглядає як з негативної, так і позитивної точки зору, виділяючи серед них заохочення та стягнення.

До другої категорії нормативно-правових актів належать акти, якими урегульовано дисциплінарне провадження в рамках спеціальної дисциплінарної відповідальності, серед яких варто виділити наступні: закони, статuti, кодекси, положення про дисципліну та інші нормативно-правові акти. Слід також зазначити, що залежно від категорії суб'єктів окремі дисциплінарні провадження мають свої особливості [149, с. 88], на яких ми не будемо детально зупинятися через обмежений об'єм роботи.

У цілому дисциплінарний примус є позасудовим, йому притаманне широке використання морально-правових санкцій, які застосовуються суб'єктами дисциплінарної влади тільки до фізичних осіб; вони не лише персоніфіковані, а й індивідуалізовані [150, с. 348-349].

Реалізація дисциплінарної відповідальності відбувається в рамках дисциплінарного провадження, яке розпочинається за наявності відповідних підстав. Необхідно звернути увагу на той факт, що, як зазначає Н.В. Медведенко, у наукових дослідженнях, присвячених питанням дисципліни праці, дисциплінарній відповідальності, проведених представниками науки трудового права, особливо радянськими, правова категорія «дисциплінарне провадження» не вживається, незважаючи на те, що процедура розглядається активно [149, с. 64]. Проте ми вважаємо, що використовувати даний термін в контексті нашого дослідження буде досить доцільно.

С.С. Ковальов, із позицією якого ми в цілому погоджуємось, пропонує розглядати дисциплінарне провадження як сукупність наступних стадій: 1) перевірка даних про дисциплінарний проступок; 2) відкриття дисциплінарного провадження; 3) розгляд дисциплінарної справи; 4) прийняття рішення [152, с. 355]. На нашу думку, дані стадії логічно доповнити двома факультативними: застосування санкції (при визнанні особи винною) та оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

В.Л. Костюк у своїй роботі констатує, що процедура застосування дисциплінарної відповідальності характеризується дотриманням таких стадій: по-перше, встановленням факту вчинення дисциплінарного проступку, наданням йому суспільно-правової оцінки; по-друге, обранням виду дисциплінарного стягнення; по-третє, дотриманням порядку застосування дисциплінарного стягнення (спеціального порядку щодо звільнення); по-четверте, належним правовим оформленням застосування дисциплінарної відповідальності роботодавцем; по-п'яте, оскарженням рішення роботодавця про застосування дисциплінарної відповідальності [153].

Проте не слід залишати без уваги й те, що, як нами відмічалось вище, подвійна природа дисциплінарної відповідальності передбачає варіанти застосування до особи заходів як позитивної (заохочення), так і негативної спрямованості (примусу). На основі цього порядок застосування до особи дисциплінарної відповідальності (дисциплінарне провадження) доцільно диференціювати на два види залежно від підстав, що його зумовили: дисциплінарне провадження щодо застосування заходів дисциплінарного примусу (дисциплінарних санкцій) та дисциплінарне провадження щодо застосування заходів заохочення. Ми вважаємо, що в контексті нашого дослідження доцільно окремо зупинитись саме на порядку застосування стягнень, тобто розглядати відповідальність в негативному розумінні, на чому вже наголошувалось у попередньому підрозділі.

Підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок. Більше того, дисциплінарний проступок, як зазначає у своїй докторській дисертації П.С. Луцюк, виступає основною ознакою дисциплінарної відповідальності [109, с. 114]. Іншими підставами дисциплінарної відповідальності, оскільки вона має подвійну природу, є сумлінна праця, професійні досягнення та відзнаки в службі, завдяки яким

у подальшому вирішується питання про застосування до працівника заходів заохочення [149, с. 63].

В.І. Щербина досить вдало зауважує, що через неможливість передбачити на рівні трудового законодавства усіх складів дисциплінарних правопорушень (що однаково важко зробити також і у правилах внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних актах) передусім слід чітко законодавчо визначити поняття «трудова дисципліна» та «дисциплінарний проступок» [125, с. 81], чому сприятимуть напрацювання на рівні доктрини трудового права.

Не можна не звернути увагу й на те, що законодавець у ч. 1 ст. 147 діючого КЗпП України, визначаючи правопорушення в якості необхідної підстави досліджуваної відповідальності, вживає термін «порушення трудової дисципліни», а не терміни «дисциплінарне порушення» чи «дисциплінарний проступок/делікт». Проте, на нашу думку, за допомогою обраної правової категорії не повною мірою видається розкрити юридичний зміст та природу дисциплінарного правопорушення як підстави притягнення найманого працівника до дисциплінарної відповідальності. Враховуючи це, зазначимо, що досить слушною є пропозиція, наприклад А.А. Барікової, яка активно підтримується у спеціальній літературі, використовувати поняття «дисциплінарний проступок», що, до речі, буде відповідати поширеній практиці в зарубіжних країнах [154, с. 134].

Хоча й не розкиваючи поняття дисциплінарного проступку, законодавець активно оперує ним у статтях, присвячених окремим аспектам дисциплінарної відповідальності. Позитивно слід відзначити, що спроби визначити даний термін все ж активно здійснюються на рівні теорії трудового та адміністративного права.

Так, наприклад, В.В. Середою поняття дисциплінарного проступку визначено як «винне, протиправне діяння (бездіяльність), яке посягає на

трудова дисципліну у відповідному організованому колективі (на підприємстві, в установі) шляхом невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків, за яке передбачене застосування дисциплінарних санкцій, що визначені у чинному законодавстві» [155, с. 126].

Представниками адміністративного права досліджувану правову категорію пропонують визначати в якості протиправного, суспільно небезпечного, винного діяння (дії чи бездіяльності), яке завдало шкоди суспільству і державі, хоч і не суттєвої [156, с. 385]. Водночас А.П. Алексін та Ю.М. Козлов дисциплінарним проступком вважають протиправне, винне порушення дисципліни, що не тягне за собою кримінальної відповідальності [157, с. 403]. Проте акцент на тому, що дисциплінарний проступок не переслідується кримінальним законодавством абсолютно не розкриває суті даного терміна, а лише демонструє якусь вторинну його характеристику.

Ще один представник адміністративного права Д.М. Бахрах визначає дисциплінарний проступок як шкідливе, антисуспільне діяння, вчинене членом колективу, що полягає в порушенні обов'язків, пов'язаних із перебуванням особи в такому колективі [158, с. 289].

Слід звернути увагу на те, що аналіз законодавства з питань дисципліни та дисциплінарного провадження дозволяє припустити про неодноразові спроби на рівні законодавства здійснити розмежування дисциплінарних проступків за ступенем їх тяжкості. Так, наприклад, у КЗпП України серед додаткових підстав для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників закріплюється такий вид проступку, як одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

У цілому на основі дослідження законодавства, проведеного Н.В. Медведенко, видається можливим говорити про наявність

диференціації дисциплінарних проступків за ступенем їх тяжкості на три категорії: грубі (істотні) дисциплінарні проступки, дисциплінарні проступки та незначні дисциплінарні проступки, а також одночасно про невизначеність критеріїв такої диференціації [149, с. 62]. Крім цього, слушним є висновок автора стосовно того, що незначним дисциплінарним проступком є той, яким була задіяна мінімальна шкода трудовій, службовій дисципліні чи дорученій справі або який взагалі суттєво на них не вплинув. Водночас істотним проступком буде той, яким завдається суттєва шкоди трудовій, службовій дисципліні чи дорученій справі і за який єдиним можливим заходом дисциплінарного стягнення може бути лише звільнення. Проте таке розмежування не можна вважати цілком ґрунтованим, адже воно містить оціночні поняття «суттєва шкода», «мінімальна шкода» тощо, які на практиці однозначно трактувати було б важко.

Крім того, законодавчого закріплення потребує визначення поняття «грубе порушення трудового законодавства працівником», адже воно теж на сьогодні поки що залишається оціночним.

У разі вчинення дисциплінарного проступку (припущення про такий) розпочинається перша стадія порядку застосування дисциплінарної відповідальності – перевірка даних.

За допомогою перевірки даних про дисциплінарний проступок здійснюється встановлення факту дисциплінарного проступку. В цілому така перевірка полягає в практичних діях роботодавця щодо аналізу інформації про факт вчинення дисциплінарного проступку, у визначенні її правдивості, вирішенні питання про доцільність притягнення до відповідальності чи можливість обмежитися заходами громадського впливу [153]. Частіше за все перевірка здійснюється за участю безпосереднього керівника особи (керівника структурного підрозділу), спеціалізованої служби (наприклад, служби безпеки підприємства).

У даному контексті слушним видається твердження Ю.С. Адушкіна, який зазначає, що самі по собі повідомлення відповідних суб'єктів ще не є підставою для порушення дисциплінарного провадження, вони служать лише приводом для обговорення питання про можливість або неможливість його порушення. Підставою ж будуть виключно фактичні дані, які демонструватимуть реальну наявність у діях особи ознак дисциплінарного проступку [143, с. 109].

Встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку фактично означає визначення усіх необхідних його елементів [159, с. 377]. Завдяки цьому можливо розкрити усі обставини для забезпечення належної оцінки поведінки працівника [153]. Основними елементами дисциплінарного проступку, як відомо, є: об'єкт; об'єктивна сторона; суб'єктивна сторона; суб'єкт.

У разі встановлення факту проступку після перевірки усіх наявних фактів та обставин, що є своєрідним попереднім етапом, порушується дисциплінарне провадження. Спосіб його порушення допоки у трудовому законодавстві не закріплений. Як зазначає С.С. Ковальов, з цього приводу рідко видається окремий наказ (хіба що у випадку відсторонення особи), тому про нього можна судити з офіційних повідомлень (інформувань, запитів) посадових осіб конкретної установи, наприклад, пропозиції надати пояснення по суті справи [152, с. 355].

Стадією, яка займає центральне місце у дисциплінарному провадженні, є розгляд справи по суті. В її рамках відбувається остаточне з'ясування ступеня вини працівника та міри відповідальності за порушення дисципліни, що здійснюється органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження та призначення на посаду) даного працівника (ст. 147-1 КЗпП України).

Розгляд і вирішення справи по суті здійснюється в тій організації, де працює порушник незалежно від місця вчинення проступку, адже нерідко

свою трудову функцію, враховуючи характер та особливості його праці, працівник може виконувати поза межами свого місця роботи. Дисциплінарному провадженню властива т.з. виробнича (організаційна) підсудність, тому традиційний принцип територіальної підсудності тут не діє [143, с. 91].

Що цікаво, розгляду проступків працівників органів внутрішніх справ властивий дещо інший принцип: при порушенні дисципліни таким працівником в період перебування у відрядженні, відпустці, на відпочинку або в період тимчасової непрацездатності начальником органу чи підрозділу у межах відповідної території, де вчинено дисциплінарний проступок, уживаються заходи щодо його припинення. Він збирає первинні матеріали та надсилає їх для розгляду за місцем проходження служби порушника (ч. 1 ст. 15 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ) [152, с. 356].

За результатами розгляду справи по суті можливим є прийняття одного з таких рішень: 1) притягнути особу до дисциплінарної відповідальності та визначити вид стягнення; 2) не притягати особу до дисциплінарної відповідальності (якщо в її діях відсутній склад проступку чи пройшов строк давності); 3) передати справу на розгляд трудового колективу або його органу [152, с. 356].

У цілому порядок застосування дисциплінарної відповідальності залежить від її виду.

Досить вдало з огляду на це А.В. Андрушко вказує на відмінності між загальною та спеціальною дисциплінарною відповідальністю, серед яких: 1) сфера застосування; 2) суб'єкт, який уповноважений накладати стягнення; 3) види стягнень; 4) порядок та строки оскарження дисциплінарного стягнення [141, с. 374]. Такий підхід активно підтримується іншими вченими, зокрема І.В. Лазором [160, с. 226].

Найбільш переконливим, на нашу думку, є висновок П.С. Луцюка, що спеціальна дисциплінарна відповідальність напряму залежить від юридичного статусу підгрупи суб'єктів трудового права, до якої належать працівники, на яких поширює дію спеціальне законодавство про дисциплінарну відповідальність, що дає підставу для виокремлення різновидів спеціальної дисциплінарної відповідальності за суб'єктним складом [109, с. 137]. З точки зору вченого, з якою ми погоджуємось, до таких суб'єктів варто віднести: суддів, працівників органів прокуратури, працівників органів внутрішніх справ, включаючи поліцію, адвокатів, військовослужбовців, залізничників, працівників гірничих підприємств, служби цивільного захисту та багатьох інших. Проте окремо зупинитись на порядку застосування дисциплінарної відповідальності щодо даних категорій ми не будемо через обмеженість об'єму роботи.

Н.В. Медведенко звертає увагу на той факт, що, крім традиційного розмежування видів дисциплінарної відповідальності на загальну та спеціальну, доцільно виділити ще один її вид – дисциплінарну відповідальність згідно з нормами кримінально-виконавчого законодавства, яка пов'язана із виконанням не трудового або службового обов'язку, а обов'язку особи, яка відбуває покарання, дотримуватися норм [161, с. 221]. Такий вид відповідальності характеризується специфікою визначення дисциплінарного проступку та існуванням своєрідних заходів стягнення.

Поряд із описаним вище особливим видом дисциплінарної відповідальності вченим виділяється й дисциплінарна відповідальність учнів за невиконання обов'язків, які встановлюються законодавством для даної категорії осіб [161, с. 222].

Дисциплінарне провадження не досить чітко формалізоване та деталізоване на законодавчому рівні. Керівник (роботодавець) уповноважений самостійно обирати санкцію із нормативно передбачених

на свій розсуд. Що цікаво, у порівнянні із, наприклад, адміністративною відповідальністю, встановлення факту проступку здійснюється не тільки на основі відповідних документів, протоколів, доповідних записок, а й на підставі пояснення винної особи щодо вчиненого проступку. Порядок накладання стягнень оформляється наказом [162, с. 42].

Під час розгляду питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від нього письмове пояснення про вчинене порушення трудової дисципліни [161, с. 216].

У спеціальній літературі підкреслюється, що в умовах ринкової економіки метою дисциплінарних стягнень як засобу забезпечення дисципліни праці є: 1) реальне покарання особи, яка вчинила дисциплінарний проступок; 2) превенція порушень дисципліни праці; 3) виховання у працівників свідомого ставлення до своїх трудових обов'язків, правомірної поведінки, викорінювання правового нігілізму; 4) стимулювання працівників до високих досягнень у трудовій діяльності [163, с. 13].

Дисциплінарне стягнення, як правило, не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення проступку й одного місяця з дня його виявлення. Відповідно до процедури на підставі отримання письмового пояснення з приводу вчиненого проступку видається наказ (розпорядження) про накладення дисциплінарного стягнення. Про це повідомляється працівникові, на якого накладене стягнення, під розписку. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним трудовим законодавством, у комісії по трудових спрах чи районному (міському) суді. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Крім того, якщо працівник не допустив

нового порушення трудової дисципліни і виявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року [162, с. 42].

Наукова спільнота на сьогодні одностайна у твердженні, що однією із найбільш дискусійних проблем в рамках дисциплінарної відповідальності є види стягнень, які передбачаються за порушення [154, с. 136], що передусім криється у низькій ефективності тих санкцій, які існують [164, с. 112].

О.І. Процевським дуже слушно підкреслюється, що процедура застосування дисциплінарних стягнень має трудовправову природу, адже її застосування виходить із реалізації людиною свого права на працю [165, с. 50-56].

Дисциплінарні санкції у чинному законодавстві викладено універсально, що дозволяє суб'єкту дисциплінарної влади з метою забезпечення трудової дисципліни застосовувати їх до будь-якої протиправної дії найманого працівника (дисциплінарного проступку), але із обов'язковим врахуванням тяжкості дисциплінарного проступку, обставин, за яких проступок було вчинено, характеристики порушника як працівника, якості його попередньої роботи та іншого [109, с. 155]. На практиці даний перелік видається доцільним розширити за рахунок таких обставин, як визнання особою власної вини, ставлення до виконання посадових обов'язків, рівень кваліфікації, повага в колективі тощо. На нашу думку, перелік таких обставин (невичерпний) необхідно закріпити на рівні трудового законодавства.

Відповідно до положень Кодексу законів про працю України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише один із заходів стягнення – догана або звільнення. Однак у передбачених законодавством, статутами і положеннями про дисципліну

випадках до окремих категорій працівників можуть бути застосовані й інші дисциплінарні стягнення.

Слід враховувати й те, що аналогічно із закріпленим на конституційному рівні принципом неможливості притягнення особи до відповідальності одного виду за одне й те ж правопорушення (ст. 61 Конституції України) за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення (догана або звільнення).

Догана являє собою вид дисциплінарного стягнення, який є санкцією особистого немайнового характеру і виражається як негативна оцінка та засудження поведінки працівника. Такий вид стягнення може бути застосований у разі вчинення будь-якого дисциплінарного проступку. Водночас звільнення – вид дисциплінарного стягнення, що полягає у припиненні трудового договору, точніше його розірванні з ініціативи роботодавця. Звільнення може бути застосоване лише за підстав та у спосіб, передбачений законом (пункти 3, 4, 7 ст. 40 КЗпП України та ін.) [159, с. 377].

Справедливо слід згадати, що роботодавцями переважно приватного сектора нерідко застосовуються в якості дисциплінарних стягнень штрафи [137, с. 186]. Такий підхід, до речі, підтримується науковцями. Так, наприклад, свого часу О.В. Смирнов, Р.З. Лівшиць, В.І. Нікітінський пропонували встановити у законодавстві штраф як окремий вид дисциплінарного стягнення. Проте така новація на сучасному етапі досить спірна та не позбавлена дискусій, особливо в умовах економічної кризи, частої затримки або невиплати заробітної плати. Слід однозначно акцентувати увагу лише на тому, погоджуючись із Н.Б. Болотіною, що усі заходи, які можуть обмежити права працівників, повинні бути встановлені у централізованому порядку, а заходи заохочення мають бути визначені на локальному договірному рівні [147, с. 443].

Працівник має право оскаржувати притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Таке оскарження відбувається згідно з порядком розгляду індивідуальних трудових спорів. З метою оскарження працівник протягом трьох місяців з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, може звернутися до комісії по трудових спорах. Після обов'язкової реєстрації заява працівника розглядається цією комісією в десятиденний строк. У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити його в суді [161, с. 216]. Крім цього, сторони трудового договору (уповноважені особи) з самого початку виникнення трудового спору можуть звертатись для розгляду спору безпосередньо до суду.

У спеціальній літературі відзначається, що наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарних стягнень може бути оскаржений в порядку розгляду індивідуальних трудових спорів, а судові рішення може бути оскаржене в порядку апеляційного й касаційного перегляду справ [166, с. 352]. Дослідження порядку застосування дисциплінарної відповідальності за законодавством України дозволяє сформулювати основні напрямки його подальшого вдосконалення.

Першочергово, на нашу думку, слід підтримати ідею, яка останнім часом дедалі активніше висвітлюється у спеціальній літературі (наприклад П.С. Луцюком [109, с. 14]), про необхідність закріплення на законодавчому рівні можливості та процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності роботодавця, адже порушення даною стороною законодавства та умов трудового договору за своєю природою нічим не відрізняється від змісту дисциплінарного проступку, який нами розкривався раніше, тому воно цілком логічно може розцінюватись як невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків у відповідних правовідносинах із працівником. Отже, уточнення на рівні чинного

(перспективного) законодавства правового статусу даної особи не лише як суб'єкта дисциплінарної влади є важливим напрямком вдосконалення правового регулювання досліджуваних відносин. За цих обставин закріплення потребували б і окремі аспекти дисциплінарного провадження щодо цієї особи, а саме: підстави, строк дії, порядок накладання дисциплінарної санкції, особливості оскарження роботодавцем дисциплінарної санкції тощо.

Крім цього, перелік загальних дисциплінарних санкцій, які можуть застосовуватись сьогодні, абсолютно не сприяє досягненню тієї мети, яка ними переслідувалась на момент їх запровадження. Тому слушними можуть бути запропоновані у спеціальних дослідженнях такі санкції: зауваження (попередження) – для неповнолітніх працівників та осіб, які працевлаштовуються вперше; дисциплінарний штраф або позбавлення права виходу на роботу певну кількість днів, що слугуватиме формуванню у порушника розуміння того, що притягнення до дисциплінарної відповідальності має не лише моральну сторону, а й спричиняє фінансові втрати, хоче це й суперечить основній ідеї роботи – отримання заробітної плати для забезпечення гідного рівня життя.

Досить вдалою є пропозиція В.Л. Костюка щодо надання роботодавцю права застосовувати дисциплінарну відповідальність лише у випадку вчинення дисциплінарного проступку, коли відсутні об'єктивні поважні обставини [153].

Так, проводячи паралелі з іншими видами юридичної відповідальності, передбаченими національним законодавством, зауважимо, що лише у випадку дисциплінарної відповідальності відсутні підстави звільнення суб'єктів трудових правовідносин від її застосування. Можливо це пов'язано із тим, що не існує жорсткої процедури дисциплінарної відповідальності, чи з тим, що притягнення до неї є лише правом, а не обов'язком роботодавця. Проте так чи інакше існування

таких підстав слугувало б ефективності застосування дисциплінарної відповідальності через заповнення існуючих прогалин регулювання, а отже, й внесення ясності у правозастосування [167, с. 127].

2.3 Проблеми дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим законодавством України та шляхи їх вирішення

С.В. Цветков досить слушно зазначає: «Інститут дисциплінарної відповідальності вже не відіграє тієї ролі, яка раніше дозволяла йому бути ефективним інструментом управління в трудових відносинах. Увійшовши в життя, ринкові відносини диктують свої правила» [168, с. 51]. Так, застосування дисциплінарної відповідальності сьогодні не позбавлене проблем, вирішенню яких слугуватимуть напрацювання на рівні теорії та зміни до чинного чи розробка нового перспективного законодавства із досліджуваного питання.

М.О. Кабаченко проблеми дисциплінарної відповідальності називає «наріжним каменем науки трудового права», зазначаючи, що якщо ще недавно їх вирішення мало прикладний аспект, то сьогодні дані проблеми перетворились у методологічні. Більше того, вчена вважає, що в недалекій перспективі проблема дисциплінарної відповідальності стане світоглядною, що цілком обґрунтовано та закономірно [115, с. 64]. Тому вирішити дані проблеми необхідно з метою ефективного захисту трудових прав як працівника, так і роботодавця.

Тією стороною, для якої нагальне вирішення проблем дисциплінарної відповідальності особливо необхідне, є працівник, який так чи інакше перебуває у більш незахищеному становищі у трудових відносинах, адже існує певна психологічна, економічна та певна юридична залежність його від роботодавця. Враховуючи це, а також тотальне безробіття та відсутність громадського контролю за дотриманням

трудового законодавства в Україні, розповсюдженою сьогодні стала «мовчазна згода» працівника на усі умови та вимоги роботодавця, що аж ніяк якісно не позначається на ефективному забезпеченні трудових правовідносин [169, с. 66].

П.С. Луцюк у своїй дисертації досить слушно зазначає, що трудове законодавство у сфері дисциплінарної відповідальності явно застаріло та не відповідає сучасним реаліям ринку праці, оскільки воно формувалося ще за часів колишнього СРСР, тому застосування його норм на практиці досі не позбавлене типових проблем, більше того, постійно виникають і нові проблеми [109, с. 167].

У спеціальній літературі розкривається широке коло проблем правового забезпечення дисциплінарної відповідальності.

Серед таких Т.В. Колесник називає:

1) умови та підстави дисциплінарної відповідальності, які закріплюються не лише на рівні законів, а й у підзаконних нормативно-правових актах;

2) правову невизначеність можливостей розширення обсягів трудових обов'язків, за невиконання або неналежне виконання яких працівник може притягатися до дисциплінарної відповідальності;

3) відсутність законодавчого закріплення можливості для громадськості ініціювати дисциплінарні провадження стосовно високопосадовців та працівників із владними повноваженнями;

4) низьку ефективність діяльності профспілок, що в цілому позначається на рівні гарантування та захисту прав працівників, а не лише у сфері притягнення їх до дисциплінарної відповідальності;

5) за допомогою застосування передбачених сьогодні законодавством стягнень не досягається виховна функція дисциплінарної відповідальності як основна;

б) відсутність прямого визнання зловживання трудовими правами та перевищення прав в якості фактичних підстав дисциплінарної відповідальності [164, с. 115].

Водночас П.С. Луцюк вказує ще й на такі проблеми: 1) недостатню врегульованість дисциплінарної відповідальності на рівні діючого законодавства, а також неефективність законодавства про дисциплінарну відповідальність через те, що переважна більшість норм була прийнята в умовах неринкової економіки, за яких домінувала ідеологізована праця та виховання громадян у праці, що на сьогодні відійшло у далеке минуле; 2) неефективність заходів дисциплінарної відповідальності (особливо у приватному секторі) через ринкові реалії, за яких інтерес роботодавця сфокусований переважно на результативності працівника та якості його роботи, тому нерідко дисциплінарні проступки ігноруються ним, оскільки існує широка можливість для майбутнього працевлаштування у випадку звільнення та заведення нової трудової книжки чи взагалі несприйняття дисциплінарного стягнення як якоїсь перешкоди для подальшої кар'єри ні працівником, ні новим роботодавцем; 3) зловживання порушниками дисципліни своїми трудовими правами (наприклад, норма, згідно з якою забороняється звільняти працівника в період тимчасової непрацездатності або відпустки, на думку автора, сприяє розвитку «цілої індустрії» недобросовісного та неправомірного оформлення листків непрацездатності, своєрідної форми «купівлі-продажу» таких документів), що культивує поширення безкарності недобросовісних працівників, спотворює сутність відповідальності, знижує авторитет судової влади тощо; 4) уникнення дисциплінарної відповідальності шляхом подання у відставку (особливо це стосується суддів); 5) невиправдане затягування процедури оскарження заходів дисциплінарного стягнення, зокрема, й суддями [109, с. 167-182].

Дуже вдало науковцем окреслюються практичні проблеми. Мова, зокрема, йде про встановлення винуватості порушника дисципліни праці та міри його протиправності. Так, трудове законодавство чітко розподіляє тягар доказування лише у випадках матеріальної відповідальності (згідно зі ст. 138 КЗпП України), у той час як щодо дисциплінарної – існує прогалина. Проте судова практика свідчить про те, що такий тягар лежить на роботодавцеві [170]. В дійсності такий підхід спричиняє виникнення великої кількості проблем для роботодавців. Наприклад, часто спостерігається необґрунтоване притягнення до дисциплінарної відповідальності через складність доказування поважних причин відсутності на роботі, факту несумлінного або неякісного виконання працівником своїх трудових обов'язків. Це все в подальшому слугує причиною численних оскаржень таких дій роботодавця в суді [109, с. 167-173]. Не слід ігнорувати й те, що на практиці нерідко із складністю доказування зустрічаються й працівники, особливо у випадках подання неналежних чи неправдивих доказів.

Досить цікаво розмірковує над ще однією проблемою П.С. Луцюк, говорячи про коректне розуміння суб'єктом дисциплінарної влади винуватості працівника та накладання на ймовірного порушника дисциплінарного стягнення [109, с. 176]. Розвиваючи цю думку, погодимося, що в дійсності частими є випадки, коли через емоції чи незнання трудового законодавства роботодавцем приймаються рішення про накладання стягнення, яке виявляється безпідставним.

Ще однією проблемою є доведення відповідності дисциплінарного проступку дисциплінарному стягненню. Особливо це стосується спеціальної дисциплінарної відповідальності, в рамках якої діапазон можливих стягнень набагато ширший у порівнянні із традиційними доганою та звільненням в рамках загальної відповідальності. Так, питання пропорційності є особливо актуальним, адже при існуванні широкої низки

санкцій порядок застосування окремих їх видів не завжди врегульовано [109, с. 176].

Взагалі види стягнень у рамках дисциплінарної відповідальності – чи не найбільш дискусійне питання. Враховуючи те, що чинним трудовим законодавством у межах загальної дисциплінарної відповідальності, як відомо, передбачається лише два їх види, нерідко науковці пропонують розширити їх число через неможливість повною мірою за такого вибору справедливо застосувати стягнення відповідно до тяжкості проступку, ступеня вини, особливостей особи-порушника тощо.

Н.О. Мельничук вважає найбільш вдалим застосовувати до працівника штрафи, пояснюючи це тим, що «такі дисциплінарні стягнення, як догана та звільнення, не відповідають потребам сьогодення» [171, с. 179]. Проте детальніше про те, чому саме вони не відповідають, вченою не зазначається. Водночас вона вказує: «Якщо звільнення не втрачає своєї актуальності в силу своїх вкрай негативних наслідків, то догана взагалі не є актуальним видом стягнення, тому що не справляє більше ніякого виховного впливу на працівників і тому не відповідає меті застосування. Сьогодні виховної мети догана досягає лише у комплексі з іншими видами впливу на працівника, зокрема із попередженням про можливість бути звільненим (як складовим елементом звільнення) або із матеріальними втратами (позбавлення премій, винагород, виплат тощо)» [171, с. 179].

П.В. Петров вважає, що через можливість для роботодавця застосовувати лише одне із двох видів стягнень виникає «проблема зіткнення принципу стабільності трудових правовідносин, професіоналізму і досвідченості працівників з необхідністю реагування роботодавця на вчинення дисциплінарних проступків, враховуючи ряд обставин, але обираючи між доганою і звільненням, що аж ніяк не є альтернативними між собою» [172, с. 600]. І догана, на думку автора, яку

роботодавець застосовує, бажаючи залишити працівника на роботі, не дає можливості повно врахувати обставини його проступку, характеристику працівника тощо [172, с. 598]. Тому вчений пропонує в якості стягнень застосовувати також зауваження та штраф.

Не погоджуючись із зазначеним, О.М. Лук'янчиков слушно зауважує, що трудова дисципліна згідно із національним законодавством забезпечується не лише засобом стягнень, а й іншими методами, яких набагато більше, а саме: створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідоме ставленням працівників до праці, переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю (ч. 1 ст. 140 КЗпП). Таким чином, проблемою є не обмеженість методів впливу, а небажання більшості українських роботодавців використовувати інші, зводячи їх діапазон до тих, які полягають в негативному стимулюванні, адже вони застосовуються простіше і не потребують додаткових фінансових чи інших затрат [173, с. 143].

Протилежними є міркування Г.І. Угрюмової із окресленої проблематики, яка переконує, що за сучасних ринкових умов роботодавець не буде застосовувати безліч дисциплінарних стягнень до працівника, адже він не дуже зацікавлений у вихованні порушника [174, с. 79]. Проте, на нашу думку, їх перелік не повинен бути занадто вузьким, адже він має забезпечувати можливість для роботодавця обирати заходи із більшого числа, що дозволить досягти найбільшої справедливості, уникнути перевищення своїх повноважень, що на практиці виявлялось би у дедалі частішому дисциплінарному звільненні працівників.

Досить часто на практиці самими роботодавцями свавільно встановлюються незаконні додаткові дисциплінарні заходи, наприклад, штрафи, позбавлення різного роду надбавок, сувора догана, догана з попередженням та інші стягнення. При цьому, прагнучи виправдати свої

дії, вони апелюють до застосування загальних засад цивільного та господарського законодавства [175, с. 291]. Але загальновідомо, що відносини між працівниками й підприємством, установою, організацією незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності регулюються саме нормами трудового законодавства, а тому застосування інших санкцій у цьому сенсі є невиправданим.

У спеціальній літературі найчастіше пропонується розширення переліку стягнень включенням попередження, зауваження, штрафу тощо.

Проблемою практичного характеру, з-поміж іншого, є застосування до порушників дисципліни фактичного дисциплінарного штрафу [109, с. 179]. Загальновідомо, що за допомогою премій, передбачених у системі оплати праці, та преміювання в цілому здійснюється заохочення працівників у найбільш широкому розумінні. Так, згідно з ч. 3 ст. 151 КЗпП України заходи заохочення не застосовуються до працівників, яких було притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Таке законодавче правило дало підстави багатьом радянським та українським вченим стверджувати, що депреміювання – це штрафна санкція, тобто дисциплінарний штраф (зокрема М.І. Бар [176, с. 36-37], М.С. Кохан [177, с. 419] та інші).

Проти дисциплінарних штрафів активно виступає О.М. Лук'янчиков, посиляючись на те, що у змісті Закону України «Про оплату праці» першочергово йдеться про забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати, на чому наголошується навіть у його преамбулі. Сучасними вченими наголошується, що «найважливіша мета заробітної плати – забезпечити... відновлення здатності до праці» [178, с. 217]. Така здатність підкріплюється насамперед належним станом здоров'я. А тому запровадження штрафів призведе до того, що працівник не зможе у повній мірі відновити своє здоров'я [173].

Більше того, запровадження штрафів суперечило б положенням Конвенції МОП про захист заробітної плати № 95, яка ратифікована Україною. У ч. 2 ст. 10 Конвенції зазначено наступне: «Заробітна плата повинна охоронятися від арештів і передачі в такій мірі, в якій це вважається потрібним для утримання працівника і його сім'ї» [179].

На нашу думку, вести дискусії щодо доцільності включення дисциплінарних штрафів до існуючого переліку дисциплінарних стягнень буде зайвим, адже вони по суті широко використовуються та передбачені чинним законодавством. Проте водночас необхідно взяти до уваги той факт, що законодавством обмежено загальний список дисциплінарних стягнень виключно використанням догани та звільнення, у ньому прямо не вказується на можливість застосування штрафів, тому вони накладаються як додаткові санкції, фактично спричиняючи ситуацію подвійної відповідальності за одне й теж саме правопорушення, що, як відомо, недопустимо. Отже, можливим вирішенням даної проблеми може стати закріплення ще одного виду стягнень – дисциплінарного штрафу або ж скасування норми законодавства про депреміювання працівника.

У наукових колах також висвітлюються пропозиції щодо запровадження такої дисциплінарної санкції, як «призупинення дії трудового договору на строк до 10 днів у разі грубого чи систематичного невиконання працівником норм трудового законодавства, вимог нормативних актів про охорону праці або законних розпоряджень роботодавця» [131, с. 213]. Але, на нашу думку, такий вид стягнення за змістом мало чим відрізняється від штрафу, окрім лише способу, у який особа-порушник зазнає фінансових втрат, позаяк у даному випадку йдеться про тимчасове позбавлення працівника можливості заробляти, що суперечитиме конституційним положенням про можливість «заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» (ч. 1 ст. 43 та ст. 48 Конституції України).

Стосовно запровадження такого заходу дисциплінарного стягнення, як зауваження, слід висвітлити точку зору В.І. Щербини, який взагалі вважає недоцільним говорити про зауваження як санкцію, адже, власне, воно є по суті нагадуванням роботодавцем працівникові про його трудові обов'язки та застереженням про недопустимість порушень трудової дисципліни» [180, с. 45]. Тому вчений пропонує закріпити попередження працівника про його неповну професійну придатність, що демонструватиме наміри роботодавця розірвати трудовий договір у випадку відсутності належної реакції працівника на такий дисциплінарний вплив [131, с. 45]. Але ми вважаємо, що таке попередження за своєю природою близьке до догани, а тому окремо його виділяти було б не досить обґрунтовано.

Більше того, слід підтримати позицію І.В. Лазор, відповідно якої з етимологічної точки зору «зауваження» і «догана» є категоріями близькими та взаємозалежними, а тому роботодавцю на практиці у випадку закріплення такого зауваження як виду стягнення буде проблемно визначитись із конкретною санкцією, відповідно, доцільність такої новели у дисциплінарному законодавстві сумнівна [181, с. 264-266].

Слід звернути увагу на ще одну проблему – застосування заходів дисциплінарного стягнення у правовідносинах із низьким рівнем трудових гарантій чи у правовідносинах без трудових гарантій [109, с. 182]. Передусім це стосується учасників фактичних трудових відносин, тобто таких, які виникають без належного їх оформлення, або осіб, які працюють на умовах отримання частини заробітної плати «неофіційно». Таке нехтування своїми трудовими правами та законодавчими гарантіями працівниками може призвести до великої кількості негативних наслідків на практиці (наприклад, під час задоволення позивних вимог про стягнення суми середньомісячного заробітку працівника за час вимушеного прогулу у випадку його неправомірного дисциплінарного

звільнення чи відсторонення від роботи; застосування фактичних дисциплінарних штрафів до працівника, позбавляючи його тієї частини заробітної плати, яку він отримав в обхід закону, у випадку чого претендувати на удовий захист в дійсності буде важко тощо).

І.М. Калініним взагалі пропонується питання дисциплінарної відповідальності вирішувати на розсуд сторін трудового договору. Тобто він вважає, що достатньо встановити відкритий перелік дисциплінарних стягнень, залишивши тільки визначення дисциплінарного стягнення з метою обмеження сваволі роботодавця у встановленні й виборі таких стягнень [182, с. 34].

Проблемним у сфері дисциплінарної відповідальності є питання спеціальної дисциплінарної відповідальності. Мова, зокрема, йде про затвердження окремих статутів і положень про дисципліну постановами Верховної Ради України та Кабінету Міністрів, що, на думку О.М. Ярошенка, з якою ми погоджуємось, є неконституційним, адже в Основному Законі України проголошується, що підстави і умови юридичної відповідальності мають бути врегульовані на рівні закону [183, с. 136].

Проблемою, яка притаманна як державному, так і приватному сектору, на думку Т.В. Колесника, є низька ефективність спеціальної дисциплінарної відповідальності або нерідко взагалі її ігнорування щодо таких категорій осіб, як керівники (адміністрація) підприємств, установ, організацій; високопосадовці, чиновники місцевої влади та інші. Зважаючи на своє посадове та службове становище, дані особи повсякчас порушують правила внутрішнього трудового розпорядку, що виражається як в елементарному – запізненнях на роботу, так і в більш серйозних порушеннях [169, с. 68]. Така ситуація породжує сумніви щодо невідворотності юридичної відповідальності, а тому негативно позначається на її ефективності в цілому. Вирішенням тут може стати

громадський контроль або розширення повноважень профспілок щодо застосування заходів дисциплінарного стягнення до керівників, що слугуватиме, принаймні, першим зрушенням у досліджуваному питанні.

Крім цього, існування на практиці багатьох проблем, зокрема й проблем у сфері притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, викликає розповсюдженість усної форми трудового договору, адже за таких обставин довести працівникові зміст тих чи інших умов трудового договору буває досить складно, особливо що стосується кола трудових обов'язків, за невиконання яких, як відомо, працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності [169, с. 66]. Це призводить до систематичних зловживань з боку роботодавця, внаслідок чого працівник змушений виконувати додаткову роботу, не обумовлену трудовим договором, під страхом бути звільненим.

Заслужують на увагу міркування Т.В. Колесник щодо можливості покращення процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, яка узагальнено зводиться до видачі роботодавцем (особою, яка наділена правом прийому на роботу) наказу (розпорядження) про застосування до працівника заходів дисциплінарного стягнення, у той час як працівник має лише можливість надати письмові пояснення щодо цього, тому він фактично не може у повній мірі відстояти свої інтереси. Беручи до уваги зазначене та той факт, що в недержавному секторі рішення про притягнення працівника до відповідальності, як правило, приймаються одноосібно, яке зводиться до звільнення порушника, вчений вважає, що суттєво вплинути на рівень захищеності працівника у цих правовідносинах зможе запровадження колегіального порядку встановлення обставин порушення та ступеня вини працівника за допомогою, наприклад, створеної дисциплінарної комісії [169, с. 69]. Це сприятиме зниженню можливості прийняття упереджених рішень та зловживання своїм становищем з боку роботодавця.

Отже, в процесі дослідження ми встановили широке коло проблем, які існують у сфері правового забезпечення дисциплінарної відповідальності працівника на сучасному етапі розвитку України. Це свідчить про назрілу потребу фундаментального перегляду даного інституту трудового права в цілому, адже окреслені проблеми переважно зумовлені застарілістю трудового законодавства про дисциплінарну відповідальність та некоректністю розуміння вимог такого законодавства на практиці роботодавцем навмисно чи в силу низького рівня правосвідомості.

Особливо необхідним, на наше переконання, є зміщення акцентів дисциплінарної відповідальності із виключно негативного її розуміння на дедалі ширше застосування методів позитивного стимулювання, що було б значно ефективнішим та відповідало б цілком особливостям розвитку сучасного суспільства та держави. Водночас заходам стягнення повинна віддаватися роль крайньої міри, тобто застосовувати їх потрібно тоді, коли громадський вплив чи інші дисциплінарні заходи не сприяли належному виконанню працівником своїх трудових обов'язків.

Юридично закріпленого визначення поняття «дисциплінарна відповідальність» ні в чинному КЗпП України, ні в будь-якому іншому спеціальному акті трудового законодавства на сьогоднішній день немає, що означає необхідність розкрити його насамперед на рівні теорії.

У юридичній літературі сформувалися два підходи до дисциплінарної відповідальності як явища: позитивний та негативний. У більш ранніх джерелах йдеться про перспективне та ретроспективне значення відповідальності, хоча вони ідентичні до зазначеного першим.

Не заперечуючи існування двох самостійних аспектів відповідальності, узагальнено скажемо про їх діалектичний зв'язок, нерозривне існування та взаємодію один із одним: чим вище рівень

дисциплінарної відповідальності в позитивному сенсі, тим рідше виникає негативна дисциплінарна відповідальність.

Дисциплінарну відповідальність як таку слід розуміти не лише в якості окремого виду юридичної відповідальності, позаяк вона є окремим інститутом трудового права, елементом трудових правовідносин, інструментом забезпечення дисципліни праці, елементом трудово-правового статусу особи, особливим правовим станом тощо.

Реалізація дисциплінарної відповідальності відбувається в рамках дисциплінарного провадження, яке розпочинається за наявності відповідних підстав.

Найбільш загально дисциплінарне провадження можна визначити як окремий інститут права – сукупність юридичних норм, що регулюють суспільні відносини в зв'язку з правозастосовною діяльністю щодо розв'язання питання про дисциплінарну відповідальність; власне, процедуру (порядок) застосування до особи заходів дисциплінарної відповідальності компетентними органами (особами).

Порядок застосування до особи дисциплінарної відповідальності (дисциплінарне провадження) доцільно диференціювати на два види залежно від підстав, що його зумовили: дисциплінарне провадження щодо застосування заходів дисциплінарного примусу (дисциплінарних санкцій) та дисциплінарне провадження щодо застосування заходів заохочення. На нашу думку, доцільно окремо зупинитись саме на порядку застосування стягнень, тобто розглядати відповідальність у негативному розумінні.

Наявне широке коло проблем, які існують у сфері правового забезпечення дисциплінарної відповідальності працівника на сучасному етапі розвитку України, свідчить про назрілу потребу фундаментального перегляду даного інституту трудового права в цілому, адже окреслені проблеми переважно зумовлені застарілістю трудового законодавства про дисциплінарну відповідальність та некоректністю розуміння вимог такого

законодавства на практиці роботодавцем навмисно чи в силу низького рівня правосвідомості.

Поряд із правовими проблемами актуальними залишаються й інші, зокрема криза економіки, спад виробництва, низький рівень доходів населення та в цілому рівня життя в Україні, рішення яких лежать набагато глибше, ніж у змінах чинного чи розробці дієвого перспективного трудового законодавства.

РОЗДІЛ 3**ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ****3.1 Особливості трудового законодавства про матеріальну
відповідальність працівників**

У сучасних реаліях, яким властива дедалі більша демократизація суспільного життя, утвердження правової держави та ринкових начал економіки, логічною потребою стає розробка та прийняття ефективної й актуальної нормативно-правової бази у сфері соціально-трудова відносин, адже праця є основним інструментом покращення добробуту населення, зміцнення могутності та процвітання країни в цілому. Трансформація суспільного життя відповідно до цілей та принципів побудови демократичної, правової, соціальної держави, розвиток на цій підставі зовсім іншого, що відповідає цивілізованим стандартам, правового забезпечення трудової діяльності прямо й безпосередньо торкається нормативного регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [184, с. 3]. Особливої уваги у цьому сенсі, на нашу думку, заслуговує саме матеріальна відповідальність працівника як менш захищеної сторони у досліджуваних відносинах, а отже, такої, яка потребує закріплення ефективних гарантій для запобігання зловживань з боку суб'єктів, які можуть притягати її до відповідальності, так і механізм захисту майна самого роботодавця.

Аналіз трудового законодавства України про матеріальну відповідальність працівника дозволить сформулювати своєрідну узагальнену концепцію розвитку досліджуваних правовідносин в Україні, усунути колізії та заповнити прогалини у правовому регулюванні, вдосконалити

його в цілому з метою максимальної відповідності сучасному етапу розвитку ринку праці.

Матеріальна відповідальність – категорія, яка має давні витoki. Ще за античних часів науковцями здійснювались спроби осмислити її, розкрити дане поняття. Так, наприклад, існували думки, що за порушення законів природи настає відповідальність, а за порушення законів полісу її можливо уникнути, позаяк перед законами природи усі рівні, а за законами полісу існує нерівність. Відповідальність на даному етапі розглядалась у контексті проблем моралі та права як своєрідна форма взаємозв'язку між людиною та суспільством [107, с. 48].

Ще нормами Стародавньої Греції створювались умови, за яких збитки з вини осіб, які були матеріально відповідальними за майно, були для держави вигідними. Так, нестача покривалася державою із застави майна матеріально відповідальної особи чи її поручителя, а у разі кваліфікації нестачі як розтрата відшкодування здійснювалось уже в десятикратному розмірі. Через це в якості матеріально відповідальних осіб традиційно призначали заможних людей, які були здатні вносити велику заставу чи представляти впливових поручителів [185, с. 150].

У сучасному розумінні термін «матеріальна відповідальність» як правова категорія трудового права був легалізований порівняно недавно. У трудовому праві України матеріальна відповідальність вперше була закріплена у 1922 році у зв'язку із розробленням та прийняттям Кодексу законів про працю УСРР [186]. В акті вперше йшлося саме про матеріальну відповідальність працівника; це пояснюється тим, що роботодавцем у той період у цілому визначалася держава.

Із прийняттям 1971 року Кодексу законів про працю УРСР [1] закріплення здобула низка трудових гарантій при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі організації. Зазначені норми не втратили

актуальності і сьогодні, оскільки кардинально не переглядалися в усіх проєктах трудових кодексів України, які розглядала Верховна Рада України до сьогодні [109, с. 205].

Характерним для регулювання матеріальної відповідальності даного етапу було те, що лєвова доля норм відносно неї знаходила своє закріплення не у загальному кодифікованому акті – Кодексі законів про працю, а в окремих нормативних актах. Крім цього, як зазначає Т.І. Рєвуцький, законодавству були притаманні суттєві недоліки, наприклад, досить обмежене коло підстав застосування матеріальної відповідальності у порівнянні із сучасним трудовим правом [187, с. 123].

Так, незважаючи на давню історію започаткування інституту матеріальної відповідальності працівника, говорити про те, що він остаточно сформований, ще зарано. Законодавство у цій сфері потребує вдосконалення і на сучасному етапі через об'єктивно застарілі положення, якісно відмінні становища працівника та роботодавця у досліджуваних відносинах, які демонструють їх очевидну нерівність через існування досить тривалий час єдиного роботодавця в особі держави тощо. Тому дослідження окресленої тематики буде цінним як для науки трудового права, так і для правозастосування, особливо в умовах розробки та перспективного прийняття нового кодексу.

Говорити про наступний етап регулювання матеріальної відповідальності у вітчизняному трудовому праві стало можливим із прийняттям Кодексу законів про працю УРСР у 1971 році, отже, можна стверджувати, що він триває й досі, а закінчиться лише після прийняття нового Трудового кодексу.

Слід розпочати із того, що в цілому в юридичній літературі сформувалися два підходи до розуміння відповідальності: визначення її у позитивному та негативному сенсі [107, с. 48].

У літературі представлені думки, що матеріальна відповідальність загалом як окремий специфічний інститут трудового права об'єктивно вимагає включити до свого складу усі можливі види та випадки такої відповідальності при регулюванні, власне, трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, тобто до змісту даного правового інституту повинні включатися норми, якими б враховувались як позитивний, так і негативний аспекти юридичної відповідальності [188, с. 340].

Але, на нашу думку, все ж слід погодитись із П.С. Луцюком, який переконує, що застосовувати позитивний підхід до матеріальної відповідальності не досить вдало, адже позитивна відповідальність – явище не стільки юридичне, скільки моральне [109, с. 206]. Досить обґрунтованим є вклад у досліджувану категорію саме негативного її розуміння і законодавцем.

Щербина В.І. у своїй роботі зазначає, що трудове право України не може передбачати норм про матеріальну відповідальність працівника за моральну шкоду, заподіяну роботодавцеві-фізичній особі. Така шкода, на наш погляд, має компенсуватися наявністю норм дисциплінарної відповідальності працівника за такі дії аж до звільнення з роботи з цих підстав, тобто позбавлення особи можливості заробляти собі на життя, якщо вона допускає, наприклад, випадки приниження честі, гідності або ділової репутації роботодавця-фізичної особи [189, с. 86].

Під час дослідження законодавчої основи матеріальної відповідальності працівника заслуговує на увагу спроба надати визначення матеріальній відповідальності у «Сучасній правовій енциклопедії» за загальною редакцією О.В. Зайчука [190, с. 184], адже автором вона розглядається у двох значеннях саме на підставі диференціації залежно від правового регулювання даних відносин.

Так, у широкому розумінні матеріальна відповідальність, на переконання автора, це встановлений законом обов'язок відшкодувати

шкоду, заподіяну своїми діями (бездіяльністю) у визначених порядку та розмірах (матеріальна відповідальність врегульовується положеннями не лише КЗпП України, але й нормами ЦК України та іншими нормативно-правовими актами), адже по суті правовий інститут матеріальної відповідальності є комплексним, де правові норми різних галузей переплітаються між собою. У вузькому розумінні вона означає обов'язок працівника відшкодувати збитки, завдані організації-роботодавцю у межах та порядку, що встановлені законодавством [190, с. 184].

Але, на нашу думку, відповідальність, яка виражається у необхідності відшкодувати шкоду та регулюється нормами, відмінними від трудового законодавства, не є матеріальною, а є майновою. Проте було б невиправданим залишити поза увагою той факт, що відносини із відшкодування працівникові моральної шкоди регулюються за допомогою норм цивільного права, що вказує на існування прогалини у трудовому праві та неузгодженості чинних норм сучасного трудового та цивільного права у цій частині. Звичайно, крім цього, не досить коректним є й розкриття поняття виключно на основі працівника, адже в сучасних умовах роботодавець також може бути суб'єктом, на який покладається обов'язок відшкодувати шкоду, завдану працівникові.

Розкриваючи правове регулювання матеріальної відповідальності працівника, розпочнімо із того, що юридичною формою її закріплення та методом правового регулювання в найбільш широкому розумінні виступає саме закон. Але водночас важливу роль у регламентації матеріальної відповідальності сторін трудового договору відіграють локальні нормативні акти, позаяк, укладаючи трудовий договір, працівники, включаючись до відповідного колективу, беруть на себе обов'язок виконувати певну трудову функцію з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку [184, с. 10].

Матеріальна відповідальність працівника регламентована нормами різної юридичної сили.

Зокрема глава IX КЗпП України «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» містить норми щодо загальних підстав і умов матеріальної відповідальності працівників, обов'язків власника або уповноваженого ним органу та працівників по збереженню майна, обмеженої відповідальності працівників та кола випадків повної, колективної (бригадної) відповідальності, порядку визначення шкоди та обставин, які необхідно враховувати, її покриття, договору про повну матеріальну відповідальність, обов'язку доказування [1].

Н.В. Васильченко слушно зауважує, що передбачена трудовим правом матеріальна відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, сконструйована таким чином, що вона поєднує матеріальну відповідальність працівників із захистом їх інтересів. Так, не випадково у назві глави КЗпП робиться акцент на гарантіях при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації. Вони, на думку автора, полягають у тому, що відповідальність може настати тільки за пряму шкоду в межах і порядку, передбачених законодавством, і, як правило, вона обмежується певною частиною заробітку працівника [191, с. 218].

Більшість норм чинного Кодексу присвячені саме окремим аспектам притягнення до відповідальності працівника, у той час як матеріальній відповідальності роботодавця приділяється невелика увага, що зумовлено, зокрема, прийняттям акта в умовах існування лише державної форми власності. Такі норми розпорошені по всьому Кодексу, підстави та умови матеріальної відповідальності даної сторони в самостійній главі поки що не представлені [192, с. 17].

Окремо слід зупинитись на Законі України «Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), нестачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06 червня 1995 року № 217/95–ВР [193], яким передбачається підвищена (кратна) матеріальна відповідальність працівників, якій, до речі, невикористано не приділяється достатня увага в спеціальній літературі, на існуванні такого виду не робиться акцент і в КЗпП України. Існуючу прогалину слід заповнити у перспективному законодавстві, закріпивши дефініцію «підвищена матеріальна відповідальність» та особливості притягнення до неї.

Наприклад, науковець Н.М. Хуторян в своїй дисертації «Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин» здійснює аналіз концепції розвитку трудових відносин щодо матеріальної відповідальності в ринкових умовах і зазначає, що кратна матеріальна відповідальність носить не тільки відшкодувальний, а й карний (штрафний) характер [194, с. 14].

Не можна не зупинитися й на Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 289-VIII, яким, на думку ряду авторів, у деякій мірі розмиваються межі цивільно-правової та матеріальної відповідальності через передбачену можливість покладати на працівників, які є посадовими особами, обов'язку відшкодувати не тільки пряму (дійсну) шкоду, а й неотримані прибутки [195, с. 247].

До прийняття даного Закону у п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» було здійснено роз'яснення щодо цього питання. Так, при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками

самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т.п.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, яка заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства (статті 203, 453 ЦК). У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів [196]. Проте на практиці нерідко судами здійснюється необґрунтоване зменшення розміру відшкодування.

Вищим спеціалізованим судом України з розгляду кримінальних і цивільних справ було визначено, що така, на перший погляд, невідповідність (ч. 1 ст. 130 та п. 7 ч. 1 ст. 134 КЗпП України) є виправданою, оскільки шкода, заподіяна працівником не при виконанні трудових обов'язків, не змінює характеру правовідносин між працівником і власником чи уповноваженим ним органом. Формулювання КЗпП «не при виконанні трудових обов'язків» слід розуміти як самовільне використання працівником майна (устаткування, приладів, автомашин) власника в особистих цілях та всупереч інтересам власника [125, с. 162].

Крім того, слід підтримати точку зору М.І. Іншина стосовно того, що «...норму п. 7 ст. 134 КЗпП України «шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків» у співставленні з іншими нормами Кодексу слід розуміти як заподіяння підприємству шкоди не під час процесу праці, а в разі порушення інших обов'язків у трудових правовідносинах. Зміст трудових обов'язків працівника ширше, ніж обов'язок виконання трудової функції... Самовільне використання у власних цілях технічних засобів роботодавця не змінює їх правової природи – це засоби виробництва, тобто засоби, які використовує працівник для виконання трудової функції.

Навіть протиправне (а не злочинне) їх використання не дає підстав для відшкодування шкоди за нормами цивільного законодавства...» [125, с. 162-163].

Досить слушною видається й пропозиція О.Л. Кучми щодо того, що пункт сьомий статті 134 Кодексу законів праці України потрібно викласти у наступній редакції: «7) не при виконанні трудової функції», що дозволить уникнути колізій у законодавстві та неоднотайності у судовій практиці [197, с. 55-56].

Самостійну групу актів у сфері матеріальної відповідальності працівника становлять ті, якими передбачається спеціальна відповідальність окремих категорій працівників. Мова, зокрема, йде про Закон України «Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі» від 03 жовтня 2019 року № 160-IX [198], Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [199] тощо.

Серед підзаконних нормативно-правових актів у досліджуваній сфері необхідно назвати Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року № 116 [200], Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укласти письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 [201, с. 21]. Слід також звернути увагу й на те, що повна матеріальна відповідальність працівника може передбачатися й договором. Проте говорити про її цивільно-правову природу через належність договору до

фундаментальних категорій було б некоректно, адже між ними існує визначальна відмінність – за допомогою договору повна матеріальна відповідальність встановлюється лише формально, у той час як особливості цивільно-правової відповідальності можуть встановлюватись як на рівні закону, так і за угодою сторін.

Дуже вдало щодо цього пише у своїй дисертації П.С. Луцюк. Він стверджує, що у порядку такого формального договірної закріплення матеріальної відповідальності працівників можуть конкретизуватись умови настання такої відповідальності, але лише у випадку, коли вказані у договорі умови відповідальності найманого працівника перед роботодавцем не повинні бути вищими за ті, що регламентовані законодавством, а умови відповідальності роботодавця перед найманим працівником не можуть бути нижчими за ті, які закріплені у законодавстві [109, с. 219].

Продовжуючи наведену думку, не можемо не зазначити висвітлену у спеціальній літературі ідею щодо повної відмови від застосування окремого договору про повну матеріальну відповідальність при укладанні звичайного трудового договору між працівником і роботодавцем. Як зазначає Н.В. Васильченко, такий підхід слугуватиме суттєвому вдосконаленню законодавства, адже використання двох документів, які сторони трудового договору підписують, порушує основний принцип документообігу – скорочення документації, а тому є недоречним. Автор пропонує закріпити на рівні законодавства можливість передбачити всі умови трудових правовідносин, в тому числі й правовідносин щодо матеріальної відповідальності, в одному документі – трудовому договорі. Таке сміливе твердження потребує внесення змін у діючий Кодекс, суть яких полягає у вилученні з нього ст. 135¹ «Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність» [191, с. 218]. Проте водночас необхідно закріпити в діючому Кодексі обов'язкову письмову форму договору

шляхом включення у ст. 24 ще одного випадку дотримання письмової форми: «при повній матеріальній відповідальності» [191, с. 218].

Дослідження проектів перспективного трудового законодавства дозволяє звернути увагу на те, що у представлених документах матеріальна відповідальність переважно визначається через категорію «пряма дійсна майнова шкода». Так, наприклад, матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків.

На нашу думку, говорити про матеріальну відповідальність як про відшкодування майнової шкоди неприпустимо, адже тим самим здійснюється підміна понять, змішування інститутів різних галузей права, що в подальшому може слугувати деструктивним процесам через «розмивання» меж трудового та цивільного права [109, с. 205].

Крім цього, до обставин, які виключають матеріальну відповідальність працівника, належить лише заподіяння шкоди внаслідок дій, що входять категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника. Невиправдано залишаються без уваги в певній мірі вже традиційні обставини, такі як «крайня необхідність», «непереборна сила» та інші, що потребує доопрацювання.

Отже, регулювання матеріальної відповідальності працівника в трудовому праві передусім здійснюється одночасно на публічних та приватних засадах, адже, з одного боку, відповідальність у сфері трудових відносин регламентується офіційними нормативно-правовими актами, які видаються на централізованому рівні, а з іншого боку, для сторін передбачається можливість визначати окремі аспекти своєї

відповідальності на договірних засадах, хоча й межі договірного регулювання встановлюються законодавством [202, с. 103].

Водночас, розглянувши чинне законодавство у сфері матеріальної відповідальності працівника, зазначимо, що доцільним видається розкрити притаманні йому особливості, а саме: 1) прийняття значної кількості норм за радянських часів; 2) виникнення джерел правового інституту матеріальної відповідальності галузі трудового права на підставі цілого ряду соціальних, економічних, юридичних та психологічних факторів [184, с. 14-15]; 3) у ньому містяться норми в сфері матеріальної відповідальності сторін трудового договору чи контракту; 4) акти законодавства, які виступають джерелами матеріальної відповідальності працівника, можливо диференціювати на загальне і спеціальне законодавство; 5) існування загальних та спеціальних норм у сфері матеріальної відповідальності працівника уособлює єдність та диференціацію правового регулювання досліджуваних відносин; 6) система юридичних джерел у сфері матеріальної відповідальності за трудовим правом побудована на принципі ієрархії.

Крім цього, як вдало зазначає О.І. Хайнус, після аналізу усіх існуючих сьогодні нормативно-правових актів, які формують інститут матеріальної відповідальності працівника, очевидною стає така їх особливість, як прийняття за панування економічної моделі, при якій основними роботодавцями були державні підприємства та організації. А отже, при існуючій перспективі вдосконалення та осучаснення трудового законодавства необхідною є розробка та прийняття норм, які будуть спрямовані на захист власності не тільки державних та комунальних підприємств, а й будь-якого приватного підприємства. Проте такими нормами одночасно повинно забезпечуватись гарантування охорони заробітної плати працівників від надмірних та незаконних відрахувань [203, с. 412].

Серед особливостей трудового законодавства із досліджуваного питання вченими називається також відсутність офіційного визначення поняття «трудове правопорушення» чи «правопорушення в трудовій сфері», що є відмінним, наприклад, від адміністративного правопорушення чи злочину. Так, про необхідність виокремлення трудового правопорушення зазначалось ще у працях Л.О. Сироватської [204, с. 74].

Вдало звертається у спеціальній літературі увага на те, що під час майбутнього реформування трудового законодавства в цілому та у сфері матеріальної відповідальності зокрема не можна оминати питання бригадної (колективної) матеріальної відповідальності, адже положення, які містяться у чинному КЗпП, є недоцільними і такими, що не відповідають Конституції України, у ст. 61 якої вимагається, щоб відповідальність носила виключно індивідуальний характер. А тому передбачення її в сучасному законодавстві буде досить спірним.

Недосконалим на сьогодні залишається механізм визначення розміру шкоди, позаяк дані бухгалтерського обліку чи ринкова ціна не завжди достовірно відображають існуючу вартість, через, наприклад ігнорування необхідності їх корегування, враховуючи фактичний, моральний чи інші види зносу. Тому, на нашу думку, доцільно передбачити також варіант визначення розміру збитків за допомогою експертної оцінки.

У цілому не закріплений на рівні трудового законодавства порядок відшкодування моральної шкоди, яка може завдатись одночасно із матеріальними збитками. Цікаво, Н.М. Хуторян вважає, що вживати термін «моральна шкода» не можна в контексті досліджуваних відносин, адже він є не правовою категорією, а категорією етики, а тому пропонує зазначений термін замінити на термін «немайнова шкода» [194, с. 9].

Отже, трудовим законодавством України передбачаються відмінні підходи до матеріальної відповідальності залежно від широкого кола обставин: різних форм вини, трудових ситуацій тощо, бо у складному трудовому процесі виникають досить різноманітні правові зв'язки. Відповідальність залежить і від виду майна, якому була завдана шкода, мети знаходження даного майна у працівника, способу і обставин, за яких була заподіяна шкода. А тому деталізація норм у чинному законодавстві – об'єктивна потреба та своєрідна проблема, яку необхідно буде вирішити під час подальшої кодифікації.

Векторами майбутнього реформування трудового законодавства повинні стати: врахування закону вартості у правовідносинах із матеріальної відповідальності, що обумовлено наявністю майнового елемента; забезпечення панування в даних відносинах принципу соціальної справедливості, зокрема врахування ступеня вини, фінансового стану винної сторони, а отже, створення можливості зменшення розміру відшкодування; реалізація матеріальної відповідальності працівників у рамках окремих охоронних правовідносин з матеріальної відповідальності, які слід включати до предмета трудового права, адже вони виступають відносинами, тісно пов'язаними із трудовими, тобто такими, що впливають із них [205, с.106].

3.2 Умови та порядок застосування матеріальної відповідальності до працівників

На рівні теорії матеріальної відповідальності працівника необхідно передусім розмежувати поняття «підстави» та «умови» матеріальної відповідальності.

У тлумачному словнику термін «підстава» визначається так: 1) те головне, на чому базується, засновується щось; 2) те, чим пояснюються,

виправдовуються вчинки, поведінка тощо кого-небудь [206, с. 966]. Отже, правопорушення в найбільш загальному розумінні в якості підстави є тим фактором, який виправдовує та обґрунтовує притягнення особи до відповідальності, тобто необхідність покладання на неї відповідних обтяжень [202, с. 101].

Водночас термін «умова» у словниках розкривається по-різному; частіше за все він трактується як необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь; правила, вимоги, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь; сукупність даних, положення, що лежать в основі чого-небудь [207, с. 632-633]. Синонімічним до слова «підстава» є слово «основа» [208, с. 90].

Таким чином, поняття «підстави матеріальної відповідальності» та «умови матеріальної відповідальності» етимологічно різні.

Термін «підстава відповідальності» у літературі розкривається з двох точок зору: 1) на підставі чого особа несе відповідальність; 2) за що особа несе відповідальність. Згідно із загальною теорією права підставою юридичної відповідальності є правопорушення (склад правопорушення або наявність у діянні особи складу правопорушення) [209, с. 127].

Проте не слід залишати без уваги і підхід, відповідно до якого підставою матеріальної відповідальності у позитивному сенсі є сам факт виникнення трудових правовідносин. Але цінним, враховуючи предмет нашого дослідження, буде саме негативний аспект матеріальної відповідальності, зміст якого нами вже в деякій мірі розкривався раніше.

У теорії права традиційно підстава відповідальності трактується як єдність фактичної та юридичної підстави. Фактичною виступає правопорушення, юридичною – існування правової норми, якою

встановлюється юридична відповідальність за відповідне діяння [210, с. 50].

Існуюче ототожнення досліджуваних понять як на рівні законодавства, так і у доктрині трудового права абсолютно не сприяє ефективному правозастосуванню.

Досить слушно щодо окресленої проблеми зазначає Н.М. Хуторян, що «у випадку, коли підстава як склад правопорушення ототожнюється з умовами відповідальності, тобто якщо ставити знак рівності між елементами правопорушення, які становлять підставу відповідальності, і умовами відповідальності, то зникає необхідність в одному із цих понять; за цих обставин треба вести мову або про підставу відповідальності як сукупність елементів правопорушення, або про умови відповідальності» [209, с. 127-128].

Так, якщо розмірковувати про умови юридичної відповідальності, які динамічно розвиваються поряд із підставою, тобто правопорушенням, потрібно вести мову не про елементи правопорушення і не ототожнювати ці поняття.

Наприклад, Д.Г. Карпенко, аналізуючи зміст ст. 130 КЗпП України, запропонував окремо виділяти підстави та умови матеріальної відповідальності. Таким чином, саме у ч. 1 ст. 130 КЗпП України, як зазначив вчений, закріплені підстави матеріальної відповідальності: наявність заподіяної шкоди, порушення трудових обов'язків, а в ч. 2 окреслені умови матеріальної відповідальності, до яких доцільно включати: вину працівника в заподіянні шкоди, протиправність дій або бездіяльність, наявність причинного зв'язку між діями або бездіяльністю і заподіяною шкодою [211, с. 10].

Водночас В.В. Лебедев, залишаючи без уваги підстави, виокремлює тільки умови настання матеріальної відповідальності, зазначаючи серед них: 1) трудове правопорушення, тобто винну протиправну поведінку

сторони трудового договору; 2) заподіяння шкоди майну сторони трудового договору; 3) вимогу потерпілої сторони відшкодувати заподіяну їй шкоду [212, с. 244-245].

Деякими вченими до кола умов включається: 1) протиправність поведінки суб'єкта; 2) вина суб'єкта в заподіянні шкоди; 3) наявність шкоди; 4) причинно-наслідковий зв'язок між протиправною поведінкою і заподіянням шкоди [213, с. 542-544].

Отже, на основі зазначеного можна стверджувати, що підставою матеріальної відповідальності працівника у трудовому праві є правопорушення, про існування якого можна говорити лише у випадку наявності усіх елементів його складу: суб'єкта, об'єкта, суб'єктивної та об'єктивної сторін.

Проте не можемо погодитись із Н.М. Хуторян, що передбачені у законодавстві шкода, протиправність, вина, причинний зв'язок є елементами підстави, без цих елементів немає підстави, тобто самого трудового правопорушення. А умовами матеріальної відповідальності, на думку автора, виходячи із етимологічного поняття умов як сукупності факторів, за яких що-небудь відбувається, є обставини чи фактори, при наявності яких уже здійснюється, реалізовується сама матеріальна відповідальність при умові існування підстав. До них Н.М. Хуторян пропонує включати: дотримання порядку притягнення до відповідальності, зокрема строків; правильне визначення розміру матеріальної відповідальності, вимогу потерпілої сторони відшкодувати заподіяну їй шкоду [209, с. 131]. За допомогою звернення до походження та змісту терміна «умова», на нашу думку, можна наводити наступні міркування.

Так, незважаючи на активну дискусію серед науковців, все ж вважаємо за доцільне дотримуватись найбільш розповсюдженого підходу, а тому на основі аналізу змісту ст. 130 КЗпП України визначати в якості

умов для виникнення матеріальної відповідальності такі: порушення працівником своїх трудових обов'язків; завдання прямої дійсної шкоди; існування причинно-наслідкового зв'язку між діями працівника та наслідками у вигляді описаної шкоди; встановлення вини працівника.

Особливо вдалим та таким, які заслуговують на увагу, є висновки П.С. Луцюка, що у чинному законодавстві уточнено коло підстав та умов настання матеріальної відповідальності (ст. 130 КЗпП України), проте фактично, як зазначає автор, у вказаній статті описуються не умови, а саме підстави матеріальної відповідальності, що вносить неточність у розуміння категорій на теоретичному рівні, а це є неприпустимим [109, с. 221]. Водночас науковець доводить, що настання матеріальної відповідальності можливе за наявності наступних елементів: 1) фактичної підстави; 2) нормативної (юридичної) підстави; 3) спеціальної (процедурно-процесуальної) підстави [109, с. 221-228], яка виступає стадією притягнення особи-порушника до відповідальності, тобто по суті є порядком реалізації матеріальної відповідальності. Такий підхід, на нашу думку, досить вдалий через свою всебічність та деталізованість, а отже, вважаємо доцільним його використовувати і в процесі нашого дослідження. Наведені «елементи» по суті і виступають найбільш деталізованими умовами матеріальної відповідальності працівника.

Фактичною підставою матеріальної відповідальності працівника є винне порушення даною особою чинного законодавства, яким була нанесена пряма дійсна шкода іншому суб'єкту трудових правовідносин (роботодавцю) або третій особі (якщо такий суб'єкт несе відповідальність за відповідне майно третьої особи).

Тобто протиправною в контексті сказаного може визнаватись поведінка працівника, яка характеризується невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків, що передбачені законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку,

посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами та розпорядженнями власника або уповноваженого ним органу [185, с. 150].

Необхідно зазначити й те, що у спеціальній фаховій літературі зустрічаються різні точки зору щодо визначення фактичної підстави матеріальної відповідальності в цілому.

Одна група вчених схиляється до того, що саме дисциплінарний проступок виступає підставою як для дисциплінарної, так і для матеріальної відповідальності; відмінність полягає лише у тому, що для притягнення до матеріальної відповідальності необхідно, щоб такий проступок призвів до специфічного наслідку – завдання матеріальної шкоди [34, с. 195-197]. Інші науковці наполягають на існуванні майнового проступку [204, с. 77]. Існують також спроби поєднати перший та другий підходи.

Так, Н.М. Хуторян у своїй дисертації пише про те, що «підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення, яке може бути дисциплінарним проступком, майновим трудовим правопорушенням та немайновим трудовим правопорушенням» [144, с. 188].

Розглядаючи дисциплінарну та матеріальну відповідальність як самостійні види відповідальності працівника, ми пропонуємо вважати в якості підстави матеріальної відповідальності трудове майнове правопорушення, під чим розуміти протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання стороною трудових відносин своїх трудових обов'язків, наслідком якого стало заподіяння майнової шкоди іншій стороні трудових правовідносин, відповідальність за яке закріплюється у трудовому законодавстві чи також у договорі.

Необхідною є наявність причинно-наслідкового зв'язку між протиправною поведінкою суб'єкта трудових правовідносин, який є винним у порушенні норми (норм) трудового законодавства, та

наслідками у вигляді прямої дійсної шкоди, які така поведінка спричинила.

Слушним стосовно зазначеного є зауваження В.В. Костіна, що у випадку, коли пряму дійсну шкоду у трудових правовідносинах стороною цих правовідносин було заподіяно не у результаті порушення трудових, а будь-яких інших обов'язків, то відповідальність повинна наставати не за нормами трудового права, а за нормами цивільного права [214, с. 69]. Таке уточнення є дуже важливим, адже чітко розмежовує сферу використання категорій «збитки» та «пряма дійсна шкода», які не тотожні, як і законодавчий порядок їх відшкодування, розміри тощо.

Більше того, не можна не звернути увагу на те, що, крім згаданих понять, у юридичній літературі нерідко пряму дійсну шкоду називають «прямим дійсним збитком» [215, с. 146; 216, с. 22], що є абсолютно некоректним та безпідставним, адже відбувається змішування та підміна понять. Крім цього, шкода може бути матеріальною або моральною, а збиток – виключно матеріальним, що теж важливо в контексті розмежування досліджуваних термінів [109, с. 233].

Так, збитками у цивільному праві визнаються реально здійснені витрати, а також витрати, які необхідно буде понести з метою відновлення порушеного стану [109, с. 222]. Крім того, такий порядок відшкодування передбачає також можливість стягнення, зокрема, і неодержаних доходів, тобто тих доходів, на які особа у випадку відсутності порушення своїх прав могла небезпідставно розраховувати («упущена вигода»).

За рахунок матеріальної відповідальності у трудових відносинах відшкодовуватись може виключно «пряма дійсна шкода», розмір якої не може перевищувати величину реального (фактичного) зменшення або погіршення стану майна роботодавця (у грошовому виразі). У цьому випадку також враховується необхідність погашення витрат або зайвих виплат у зв'язку із заподіяною шкодою [217, с. 90].

Поняття прямої дійсної шкоди на законодавчому рівні не розкривається. Проте у постанові Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» надається роз'яснення, що «під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, порушення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Згідно зі ст. 130 КЗпП України неодержані або списані в дохід держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само, як і інші неодержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню» [196].

Досить вдало розкриває категорію прямої дійсної шкоди в рамках матеріальної відповідальності працівника О.В. Лега, називаючи її «нестачею, ушкодженням цінностей, витратами на ремонт зіпсованого майна, штрафними санкціями за невиконання господарських зобов'язань» [185, с. 150].

Водночас Д.О. Карпенко в якості прямої дійсної шкоди пропонує визначати зменшення цінності майна, витрати підприємства на відновлення, придбання майна та інших цінностей або проведення надмірних витрат (суми штрафу, витрати на перевезення тощо); дійсної шкоди – фактичну наявність матеріальних цінностей, якими підприємство володіє на час заподіяння шкоди [211, с. 11].

Не погоджуючись із наведеним, Н.М. Хуторян справедливо зазначає: «При визначенні поняття дійсної шкоди необхідно говорити не просто про фактичну наявність матеріальних цінностей, оскільки сама фактична наявність це ще не заподіяння шкоди, а про заподіяння шкоди

фактично наявним цінностям. Але в такому випадку поняття прямої і дійсної шкоди збігаються» [144, с. 194].

Проводячи чітке розмежування понять «збитки» та «шкода», слід вказати на непоодинокі випадки перегляду законодавства у сфері матеріальної відповідальності працівника.

Розвиваючи цю думку, варто акцентувати увагу на тому, що в законодавстві (як сучасному, так і в радянському) пропонувалось закріпити матеріальну відповідальність працівників та службовців в межах прямої дійсної шкоди та упущеної вигоди [218, с. 113].

Із такими ймовірними нововведеннями важко погодитись, адже, власне, упущена вигода – інститут, який ніколи не був властивий трудовому праву, а належав і належить до цивільного. Окрім цього, передбачена законодавством можливість включати також упущену вигоду могла б привести до зловживань з боку роботодавця як сторони, яка об'єктивно знаходиться у більш вигідному становищі, адже має формальне право здійснювати оплату праці. Так, роботодавці отримали б можливість за рахунок заробітної плати працівників законно покривати витрати, пов'язані із різними підприємницькими ризиками, вирівнювати фінансові показники підприємства коштом найманих працівників тощо.

Тобто матеріальній відповідальності працівника властива не каральна (штрафна), а саме компенсаційна правова природа, яка у певній низці випадків є особливістю цивільно-правової відповідальності [219, с. 16].

Будь-яке правопорушення характеризується через його склад, яким традиційно у юриспруденції вважається певне коло визначальних, головних ознак, які законодавством виділяються як типові, необхідні та одночасно достатні для того, щоб особа могла бути притягненою до юридичної відповідальності. Вони повинні бути представлені всі разом, а це означає, що у випадку відсутності принаймні однієї з цих ознак особу

неможливо притягнути до відповідальності. Не є винятком і цьому аспекті трудове майнове правопорушення [220, с. 21].

Досліджуючи склад трудового майнового правопорушення, зазначимо, що в трудовому праві необхідно дотримуватися його повного складу, тобто наявності повного переліку таких ознак: об'єкта, об'єктивної сторони, суб'єкта, суб'єктивної сторони [210, с. 53].

Нормативна підстава, як у певній мірі згадувалося вже вище, означає закріплену на законодавчому рівні систему правових норм, якими регламентується матеріальна відповідальність працівників.

Так, у ст. 130 КЗпП України прямо встановлюється правило, відповідно до якого працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків за умов і в порядку, що визначені вказаним кодифікованим актом.

Проте в якості умови виникнення юридичної відповідальності для працівника самостійно шкода виступати не може. Шкода – це лише елемент, за допомогою якого характеризується протиправна поведінка працівника у формі матеріального правопорушення лише в рамках трудових відносин. Отже, якщо шкода працівником завдається не внаслідок порушення законодавства про працю (трудового договору) або відсутня вказівка на необхідність відшкодування у чинному законодавстві, така шкода матеріальною вважатись не може [221].

Таку ж думку висловлює український вчений Д.В. Тимошенко, наголошуючи на тому, що неможливість притягнення працівника до матеріальної відповідальності за відсутності причинного зв'язку чітко встановлена у ч. 1 ст. 130 КЗпП України, де, зокрема зазначено: «Працівники несуть... відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству... внаслідок порушення». Порушення повинно бути причиною шкоди, а шкода має бути результатом порушення [222, с. 78].

Особою, на яку може покладатися обов'язок відшкодувати шкоду, є так звана «матеріально-відповідальна особа», проте у літературі у дане поняття не завжди вкладається однаковий зміст. Так, у вузькому розумінні, якого, наприклад, дотримується О.М. Бондаренко, такою особою є працівник підприємства, з яким укладено договір про повну або обмежену матеріальну відповідальність [223, с. 84]. Проте, на нашу думку, таку точку зору необхідно дещо розширити, адже у випадку обмеженої матеріальної відповідальності із працівником ніякий окремий договір не укладається. Такий працівник несе цей вид індивідуальної матеріальної відповідальності у силу того, що він набуває статусу найманого працівника після укладання саме трудового договору [224, с. 69]. А отже, матеріально-відповідальною особою слід в найбільш узагальненому вигляді вважати особу, яка згідно з набутим нею правовим статусом несе матеріальну відповідальність за довірені їй матеріальні цінності.

У якості третьої підстави матеріальної відповідальності працівника слід розглядати спеціальну (процедурно-процесуальну) відповідальність, яка врегульовується спеціальним актом, що передбачає можливість притягнення до матеріальної відповідальності конкретного працівника. Таким актом залежно від ситуацій й підстав, умов настання матеріальної відповідальності, виду матеріальної відповідальності, суб'єкта, що завдає матеріальної шкоди, та його подальших дій (добровільного відшкодування чи уникнення виконання обов'язку щодо відшкодування шкоди) може виступати: рішення суду або наказ роботодавця (уповноваженого органу, який представляє роботодавця). У будь-якому разі такий акт повинен відповідати вимогам законодавства щодо змісту, порядку винесення та процедурно-процесуальних строків [225, с. 104-107].

Так, у даному акті мають міститися такі дані: прізвище, ім'я, по батькові порушника трудового законодавства, який визнається винним у завданні шкоди іншій стороні трудових правовідносин своїми діями чи

бездіяльністю; посилення на відповідні норми матеріального законодавства, які закріплюють порушення та характер вини; опис умов, що спричинили порушення законодавства; характер матеріальної шкоди та визначення її розміру; вид матеріальної відповідальності та особливості притягнення до такої відповідальності конкретного порушника трудового законодавства, щодо якого й винесений відповідний процесуальний акт [225, с. 106-107].

Для опису порядку застосування матеріальної відповідальності до працівника, на нашу думку, найбільш вдалим буде використати напрацювання П.С. Луцюка, який пропонує включити до нього такі стадії її виникнення, настання та дії:

- 1) передуючу;
- 2) процедурно-процесуальну;
- 3) стадію набуття чинності рішенням [109, с. 227-228].

Перша стадія полягає у вчиненні матеріального правопорушення, виявленні шкоди, викритті факту такого правопорушення та з'ясуванні причинно-наслідкового зв'язку між правопорушенням та шкодою, про яку стало відомо. Проте по суті послідовність перерахованих дій може бути й іншою, наприклад, спершу може бути виявлена шкода, а після встановлено причинно-наслідковий зв'язок.

О.М. Лук'янчиков справедливо вказує на те, що питання причинно-наслідкового зв'язку в трудовому праві потребує аргументації і уточнення, оскільки, як правило, розглядається як необхідний елемент об'єктивної сторони правопорушення в контексті кримінального та цивільного права [210, с. 70].

Г.К. Матвеев, звертаючись до матеріалістичної діалектики про необхідні і випадкові зв'язки стосовно певних явищ, довів, що причинний зв'язок між протиправною поведінкою і заподіяною шкодою може бути як необхідним, так і випадковим [226, с.173]. Розвиваючи цю думку,

О.М. Лук'янчиков пропонує необхідний зв'язок між протиправною поведінкою і шкодою вважати зв'язком суттєвим, визначальним, стійким, а випадковий – несуттєвим, невизначеним, нестійким, тобто таким, без якого шкода могла не наступити [210, с. 71].

Так, елементом складу правопорушення може бути лише необхідний зв'язок, у той час як випадковий зв'язок лежить за межами складу, а отже, не може бути підставою для відповідальності [226, с. 173].

Тобто прямим причинно-наслідковим зв'язком, необхідним для того, щоб діяння могло кваліфікуватися як матеріальне правопорушення, може бути лише необхідний безпосередній зв'язок між діянням працівника та шкодою, яку воно завдало.

Частіше за все матеріальна шкода виявляється під час проведення внутрішньогосподарського контролю. Виявляється завдана підприємству, установі, організації або роботодавцю-фізичній особі шкода за допомогою таких спеціальних прийомів: 1) прийомів фактичного контролю, якими забезпечується перевірка наявності майна та діяльності матеріально відповідальних осіб засобом безпосереднього огляду та розрахунку; 2) прийомів документального контролю, які спрямовані на забезпечення встановлення якості юридичного обґрунтування здійснення господарських операцій [223, с. 79].

Традиційно внутрішньогосподарський контроль здійснюється за допомогою: а) інвентаризації (перевірки у натуральній формі наявності товарно-матеріальних цінностей і грошових коштів за допомогою їх підрахунку, зважування, обмірювання й оцінки всіх залишків господарських засобів і порівняння їх з даними бухгалтерського обліку); б) тематичної перевірки (аналізу окремих аспектів функціонування підприємства або роботи керівників на підставі заяв, скарг або згідно з планом роботи органу контролю); в) обстеження (вивчення на місцях роботи окремих структурних одиниць підприємства для виявлення їх

переваг чи недоліків); г) внутрішнього аудиту (дослідження стану бухгалтерського обліку та звітності, їх достовірності та законності, доцільності господарських операцій у структурних підрозділах підприємства, проведення аналізу діяльності підприємства з метою визначення шляхів підвищення її ефективності); г) аналізу господарської діяльності (здійснення контролю за реалізацією поставлених планів, виявлення недоліків, помилок з метою швидкого й ефективного впливу на економічні процеси) тощо [223, с. 79-80].

Вітчизняний науковець В.В. Чудовець, досліджуючи дану тему, дійшов цікавого висновку, суть якого полягає в тому, що за статистикою приблизно 90 % нестач і розкрадань на підприємствах виявляється саме за допомогою проведення інвентаризації [227, с. 111].

Важливим у рамках даної стадії, окрім зазначеного, є встановлення вини, яку, як вдало зазначає Н.М. Хуторян, дотримуючись переконання, що дана категорія, є універсальною для всіх галузей права, варто визначити як психічне ставлення до вчинюваної протиправної дії чи бездіяльності, яка полягає у невиконанні чи неналежному виконанні своїх трудових обов'язків, виражене у формі умислу чи необережності [194, с. 9].

Одним із суттєвих недоліків діючого трудового законодавства є відсутність галузевого поняття вини та її форм, у той час як у положеннях КЗпП використовуються терміни чи словосполучення «винні протиправні дії (бездіяльність)», «умисел», «недбалість». У Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку порушенням трудової дисципліни також визнається винне невиконання чи неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків [228, с. 115].

Що важливо, на працівників не може бути покладена відповідальність у випадках, за яких згідно із законодавством вона не передбачена. Так, за шкоду, яка належить до категорії нормального

виробничо-господарського ризику, а також пов'язані з нею неoderжані підприємством, установою, організацією прибутки, шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності, працівник відповідальності не несе.

Загалом заслуговують на увагу більш деталізовані висновки щодо зазначеного, яких у своїй роботі робить Л.О. Гайдаренко, поділяючи усі існуючі обставини, що виключають матеріальну відповідальність працівника, на такі групи: а) обставини, які не залежать від волі сторін трудового договору (непереборна сила); б) обставини, що залежать від волі працівника (нормальний виробничий ризик, крайня необхідність і необхідна оборона); в) обставини, які залежать від волі роботодавця (невиконання обов'язків щодо забезпечення належних умов для зберігання майна) [229, с. 168]. Але слід звернути увагу на те, що такий підхід торкається і роботодавця як сторони відповідальності. На нашу думку, такий широкий перелік підстав слід передбачити у перспективному законодавстві, що слугуватиме більш ефективному захисту інтересів та матеріального становища передусім працівника.

На другій стадії – процедурно-процесуальній – визначається розмір шкоди уповноваженим на те органом, та у випадку її неперевикнення розміру середнього місячного заробітку працівника (згідно з ч. 1 ст. 136 КЗпП України) не пізніше двох тижнів із дня виявлення заподіяної працівником шкоди роботодавцем видається розпорядження про відшкодування такої шкоди шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Дане розпорядження повинно бути доведено до відома працівника та звернене до виконання не раніше тижня з моменту повідомлення. Якщо працівник не погоджується з таким способом відшкодування, він має право звернутися до суду для вирішення відповідного трудового спору.

Судовому розгляду також підлягають випадки, коли розмір заподіяної працівником шкоди перевищує його середньомісячний заробіток (наявні підстави для притягнення його до повної матеріальної відповідальності згідно зі ст. 233 КЗпП України), але не пізніше ніж протягом одного року з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Питання визначення шкоди, на нашу думку, заслуговує окремої уваги.

Так, згідно зі ст. 135-3 КЗпП розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, визначається відповідно до фактичних втрат на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з урахуванням ступеня зносу. Вартість майна визначається на день виявлення шкоди, а в разі зміни цін застосовуються ціни, які діяли в день прийняття рішення про відшкодування.

У цьому контексті в літературі висловлюються міркування, що відшкодування шкоди у кратному розмірі, про яке нами зазначалось уже в попередньому підрозділі, є соціально несправедливим, адже воно носить не лише правовідновний, а й карний (штрафний) характер, оскільки перевищує розмір прямої дійсної шкоди [230, с. 131].

Завершальною стадією є набуття чинності рішенням про накладання матеріальної відповідальності та виконання цього процедурно-процесуального акта.

Що цікаво, працівник та роботодавець можуть дійти згоди про відшкодування шкоди в розстрочку, що законодавством цілком допускається. У цьому випадку працівник подає роботодавцеві письмове зобов'язання про відшкодування шкоди із вказівкою конкретних строків платежів. Якщо працівник, який дав письмове зобов'язання про добровільне відшкодування шкоди, не відшкодував її у встановлені строки або припинив трудовий договір, то непогашена заборгованість підлягає

стягненню в судовому порядку. За згодою роботодавця працівник може передати йому для відшкодування заподіяної шкоди рівноцінне майно або полатодити пошкоджене. Не заборонено законодавством і зниження розміру шкоди, що підлягає стягненню з працівника, окрім випадків, коли така шкода була завдана злочинними діями працівника. Судом також може затверджуватись мирова угода сторін трудового договору про зменшення розміру шкоди, що підлягає стягненню [230].

Як зазначає у своїй дисертації П.С. Луцюк, на відміну від дисциплінарної відповідальності, характер статусу «покараності» винуватого суб'єкта трудових правовідносин розкривається не у строках його фактичної та юридичної дії й не у матеріальних та нематеріальних позбавленнях, а лише, як правило, в одноразовому позбавленні матеріального характеру. Водночас статус «покараності» може характеризуватись і певним періодом позбавлень (однак лише матеріального характеру), зокрема у тих випадках, коли для винуватого суб'єкта настає повна матеріальна відповідальність і вона триває до того часу, поки винувата особа не відшкодує завдану шкоду іншому суб'єкту у повному розмірі [109, с. 228].

Не можна не зазначити й те, що у спеціальній літературі пропонується спрощений підхід до визначення порядку притягнення працівника до матеріальної відповідальності, який зводиться до двох варіантів процедур: 1) стягнення суми шкоди на підставі наказу роботодавця із зарплати винного працівника; 2) добровільне погашення суми шкоди за заявою працівника, на підставі якої видається наказ по підприємству [231, с. 132].

Що важливо, припинення трудового договору (розірвання) не означає нівелювання обов'язку працівника відшкодувати шкоду, адже, незважаючи на припинення прав та обов'язків особи як працівника, такий обов'язок пов'язаний із протиправною поведінкою, а отже, за наслідки

вчинення такої поведінки він повинен відповісти незалежно від того, існують трудові правовідносини, в межах яких її було скоєно, чи ні [232, с. 193].

3.3 Проблеми матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України та шляхи їх вирішення

Поступове розширення змісту трудових відносин, потреби часу та низка інших об'єктивних причин зумовлюють необхідність у дедалі більшому ускладненні та більшій деталізації трудового законодавства, що повинно відбуватися лише шляхом його майбутньої систематизації. Особливо це стосується питань матеріальної відповідальності сторін трудового договору, адже діючі норми у цій сфері не тільки розпорошені по КЗпП України, але й по інших нормативно-правових актах, крім того, вони в певній мірі є морально застарілими та такими, які не відповідають потребам сьогодення, а тому потребують перегляду. Такі норми не повинні бути статичними, тобто вони мають швидко пристосовуватись до соціально-економічних і політичних змін, динамічно реагувати на постійні зміни трудових відносин.

Як зазначає О.М. Коротка, на сьогодні підхід до, власне, правового регулювання матеріальної відповідальності вже не може бути традиційним, що зумовлено трансформаціями самого розуміння права і його місця та ролі в суспільстві, зміною співвідношення права і влади, права та юридичної норми і, що важливо в контексті нашого дослідження, права і трудової діяльності. Тому правове регулювання повинно наповнюватись таким змістом, який би сприяв забезпеченню належних умов праці, що безпосередньо впливають на рівень правопорядку [184, с. 14].

Так, трансформації суспільного життя відповідно до цілей та принципів побудови демократичної, правової, соціальної держави,

розвиток на цій підставі зовсім іншого, що відповідає цивілізованим стандартам, правового забезпечення трудової діяльності прямо й безпосередньо стосується нормативного регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [233, с. 3].

Крім цього, як вдало доходить висновку П.С. Луцюк, питання юридичної відповідальності також підлягають фундаментальному переосмисленню через наявність широкого кола проблем практичного характеру [109, с. 287].

Визнання об'єктивної необхідності розкриття класичного інституту трудового права під новим кутом, враховуючи передусім ринкові перетворення в державі, стало причиною появи дедалі більшої кількості ідей серед науковців стосовно того, яким шляхом доцільно дану сукупність норм реформувати. Деякі із них в основу свого бачення покладають зарубіжний досвід у цій сфері, інші ж – винесення інтересів працівника на перший план, чому невинувато мало приділялось уваги за часів домінування державної форми власності, коли формувались основи сучасної нормативної бази у сфері матеріальної відповідальності.

На думку В.П. Мироненка, майбутнє вдосконалення трудового законодавства повинно бути спрямоване на: дотримання принципу соціальної справедливості (притягнення до матеріальної відповідальності у суворій відповідності із законом); підпорядкування трудових відносин закону вартості у відносинах із матеріальної відповідальності, що обумовлено наявністю майнового елемента; зменшення розміру матеріальної відповідальності залежно від вини, майнового стану сторони, яка заподіяла матеріальну шкоду; превалювання міжнародного права над внутрішніми нормами, що регулюють матеріальну відповідальність; реалізацію матеріальної відповідальності працівників у рамках окремих охоронних правовідносин із матеріальної відповідальності, які слід розглядати як тісно пов'язані з трудовими правовідносинами і такі, що

впливають із них; реалізацію у межах цих правовідносин конкретних заходів відповідальності [234, с. 57].

У своїй більшості описані науковцем вектори реформування законодавства у сфері праці є досить загальними та поверховими, позаяк вони аж ніяк не вносять ясність та чіткість у розуміння того, яким чином необхідно його змінювати. Більше того, слід погодитись із П.С. Луцюком, що «підпорядкування трудових відносин закону вартості у відносинах із матеріальної відповідальності» буде слугувати кроком до майбутнього злиття інститутів трудового та цивільного права через зближення матеріальної відповідальності із майновою [109, с. 288], що, як доводилось нами раніше, є абсолютно недопустимим.

Досить спірною також є пропозиція Н.М. Хуторян стосовно відмови від категорії обмеженої матеріальної відповідальності, вважаючи її явищем, яке суперечить ідеям ринкової економіки, де майно власника повинно підлягати особливій схоронності і в цілому такий вид відповідальності знижує рівень гарантій для сторін трудових відносин [194, с. 19]. До речі, ідеї про необхідність установлення повної матеріальної відповідальності замість обмеженої у теорії трудового права не нові, оскільки ще в літературі довоєнного часу їх обстоювали Г. Ріхтер і Лінзон, а повоєнного часу – К.С. Юдельсон [235, с. 15; 236, с. 10; 237, с. 146] та інші правники.

Проте так чи інакше, враховуючи тенденцію до падіння рівня життя населення, сталого та постійного зниження реальної заробітної плати в Україні, що спостерігається вже багато років [238, с. 91], говорити про ліквідацію обмеженої матеріальної відповідальності означало б ще більший майбутній спад та ускладнення існуючої ситуації.

Цікавою з огляду на зазначене вище є пропозиція О.В. Кузніченко щодо підвищення розміру обмеженої матеріальної відповідальності до декількох місячних розмірів середньої заробітної плати. У зв'язку з цим відпала б необхідність відмовлятися зовсім від обмеженої матеріальної

відповідальності, автоматично підвищилися б юридичні гарантії роботодавців, яким заподіюється шкода їхніми працівниками [238, с. 92].

Водночас заслуговує на увагу пропозиція Н.М. Хуторян, суть якої полягає у запровадженні норми, згідно з якою утримання із заробітної плати для відшкодування матеріальної шкоди повинно здійснюватися лише за наявності письмової згоди працівника. За відсутності такої згоди утримання не повинно провадитися і питання про відшкодування шкоди слід розглядати за заявою роботодавця безпосередньо в суді [194, с. 21].

Розумними видаються нам і міркування О.М. Короткої, яка, визначаючи шляхи можливого вдосконалення матеріальної відповідальності, особливе значення надає саме механізму визначення розміру шкоди [184, с. 12]. Досить цінним для практики застосування матеріальної відповідальності працівника є здійснення вченою розмежування та проведення порівняльної характеристики термінів «обсяг матеріальної відповідальності» та «розмір матеріальної відповідальності». Під обсягом пропонується розуміти економічну (вартісну) і юридичну (види збитків) сторони відшкодування матеріальної шкоди, а під розміром – лише економічну (вартісну). Спільним для даних категорій є те, що визначена в їх рамках шкода піддається грошовій оцінці, але відмінним – те, що суд має право при винесенні рішення зменшувати розмір відшкодування шкоди, що підлягає відшкодуванню, з урахуванням ступеня вини, конкретної обстановки, в якій шкода була заподіяна, майнового стану працівника відповідно до ст. 137 КЗпП України [184, с. 12]. Так, закріплення даних термінів та розкриття їх змісту у перспективному законодавстві внесе ясність у процес правозастосування.

Крім цього, слушною є пропозиція автора щодо закріплення існуючих трьох варіантів порядку відшкодування шкоди працівником (добровільного, за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу чи за розпорядженням вищого у порядку підпорядкованості органу шляхом

утримання із заробітної плати працівника, судового) у законодавстві [184, с. 12].

Не розповсюдженою у спеціальній літературі, а тому в певній мірі оригінальною, що не зменшує її, на нашу думку, високу цінність, є ідея О.М. Короткої надати власнику чи уповноваженому ним органу права із врахуванням конкретних обставини, за яких була заподіяна шкода, повністю або частково позбавити працівника обов'язку відшкодувати завдані ним збитки та здійснити відшкодування шкоди за рахунок коштів підприємства. У разі, коли за чинним законодавством або статутом підприємства на відшкодування шкоди за рахунок коштів підприємства необхідна згода представницького органу трудового колективу, відмова роботодавця від стягнення шкоди з винного працівника може мати місце за наявності згоди цього органу [184, с. 13].

Слушною нам видається думка, запропонована І.В. Новосельською у її дисертації, щодо доцільності в перспективі розширити перелік обставин звільнення сторін трудового договору від матеріальної відповідальності за рахунок надання правомочності на заподіяння шкоди і дії непереборної сили. Не розкриваючи детально першу підставу, вчена серед ознак, які характеризують непереборну силу, називає те, що вона є: зовнішньою для сторін (явище стихійного характеру); надзвичайною, бо спричиняє певні труднощі для сторін; подією, яку неможливо відвернути засобами, наявними у сторін за конкретних умов їх діяльності [239, с. 81]. Водночас, на нашу думку, позначення однієї із обставин словосполученням «надання правомочності на заподіяння шкоди» по суті відображає зміст закріпленого на сьогодні терміна «нормальний виробничо-господарський ризику, а тому ще раз виокремлювати фактично ідентичну обставину є недоречним.

Крім цього, спірною видається пропозиція дослідниці стосовно доповнення ст. 134 КЗпП України п. 10, який встановлював би повну

матеріальну відповідальність працівника у випадку розголошення ним комерційної таємниці підприємства, установи чи організації [239], адже тут скоріше йдеться про моральну, а не матеріальну шкоду, порядок відшкодування якої суттєво відрізняється від матеріальної, а тому логічно повинен бути розкритий окремо. Те саме стосується пропозиції вченої законодавчо закріпити порядок відшкодування працівником шкоди, завданої роботодавцеві поширенням неправдивої інформації як під час трудової діяльності, так і після звільнення.

Враховуючи велику кількість пропозицій щодо можливого покращення правового забезпечення матеріальної відповідальності працівника, варто констатувати, що для даного інституту трудового права сьогодні характерна наявність великої кількості проблем. У цілому охопити більшість існуючих із них ми можемо шляхом поділу їх на теоретичні та практичні, як це, наприклад, зробив у своїй дисертації П.С. Луцюк.

Отже, серед проблем доктрини трудового права варто виділити наступні:

1) відсутність єдності у визначенні та змісті основних термінів інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві України, а отже, і єдності в однаковому їх застосуванні («пряма дійсна шкода», а не «прямий дійсний збиток», «матеріальне відшкодування», а не «майнове відшкодування», «відшкодування матеріальної шкоди», а не «відшкодування збитків») тощо. Такий підхід демонструє підміну понять, що спричиняє змішування інститутів трудового та цивільного права, а це є деструктивним та хибним за своєю природою [109, с. 289-290]. Не можна залишати без уваги і відсутність належно закріпленого понятійно-категоріального апарату в цілому трудового права («працівник», «роботодавець», «матеріальна відповідальність» та багато інших);

2) складність розуміння справедливості визначення розміру відшкодування шкоди працівником. Так, як нами наголошувалось раніше,

деякими науковцями підтримується ідея щодо неможливості застосування обмеженої відповідальності працівника через начебто утиск економічних інтересів роботодавця. Аргументовано на противагу цьому пише В.І. Щербина, що матеріальна відповідальність найманого працівника здійснюється шляхом відшкодування шкоди, яка була завдана роботодавцеві, в розумних рамках, що дозволяють зберегти засоби для існування працівника, у чому і знаходить вияв соціальна справедливість сучасного трудового права України як соціальної держави [11, с. 314].

Практичних проблем матеріальної відповідальності працівника існує достатньо багато.

До однієї із найбільш актуальних на сьогоднішній день слід віднести низьку ефективність законодавства із досліджуваного питання, адже у тій чи іншій мірі чинні норми базуються на правилах, які були розроблені ще за радянських часів. На цьому вже нами неодноразово наголошувалось.

Прикладом об'єктивно застарілого акта є постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24, якою затверджено Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укладати письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва [201, с. 21]. Так, зазначений Перелік не враховує особливостей сучасних трудових відносин, тому він у певній мірі обмежений. Як влучно щодо цього зазначає О.І. Самойленко, на практиці працівники, які спершу укладають договори про повну матеріальну відповідальність, надалі посилаються на цю ж постанову як на підставу для звільнення від такої матеріальної відповідальності [240, с. 32].

Вченими також звертається увага на той факт, що і нові акти, які розробляються та приймаються сьогодні у сфері матеріальної

відповідальності працівників, насправді являють собою щось нове лише в частині назви, тому змінюється лише форма та дата певного радянського акта, у той час як за змістом у чинне нове законодавство про працю фактично інтегрується знову той самий акт, який давно став архаїчним [241, с. 76].

Ще однією проблемою, яку на основі аналізу судової практики виділяє П.С. Луцюк, є помилкове застосування нормативно-правових актів про матеріальну відповідальність, які не набули чинності чи втратили свою дію, а також незастосування чинних нормативно-правових актів, посилаючись на те, що такі начебто не діють [109, с. 294-295].

Існують також практичні проблеми, які пов'язані із обмеженнями звільнення від матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах та відповідного зменшення розміру матеріального відшкодування [109, с. 297]. Розвиваючи цю думку, слід вказати на проблему доказування вини суб'єкта та факту вчинення проступку загалом. Так, наприклад, у дійсності уникнути відповідальності працівник може, зокрема, тоді, коли буде доведено, що: шкода належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику; шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані крайньої необхідності; керівництво підприємства не створило працівникові належних умов, які є необхідними для збереження дорученого йому майна; до кола трудових обов'язків працівника не входив обов'язок стежити за збереженням втраченого чи пошкодженого майна тощо, що насправді є досить складним в контексті доказування [109, с. 298].

Крім цього, можливість зменшити судом розміру відшкодування шкоди для працівника через його майновий стан, інші обставини призводить до зловживань з боку працівників, коли заявлений у суді майновий стан винної особи може суттєво відрізнитись від реального (цим можуть користуватись, наприклад, працівники, які перебувають у шлюбі із

особою, яка не працює «офіційно», тим самим вони юридично вважаються єдиним годувальником у сім'ї; «матері-одиначки», які проживають у фактичному шлюбі без його реєстрації та інші).

С.М. Прилипко також окремо описує подібну ситуацію, яка може торкнутися неповнолітніх, котрі, посилаючись на недостатність їх кваліфікації, малий досвід, намагаються домогтися встановлення більш м'якої матеріальної відповідальності, адже судом частіше за все враховуються фізіологічні та психологічні особливості, які притаманні підліткам [242, с. 45].

Також непоодинокими є ситуації, коли через хибне розуміння галузевої належності завданої шкоди у правозастосовній практиці юристами, юрисконсультами розмивається межа матеріальної відповідальності із подальшим тяжінням її на користь майнової, яка належить до категорії цивільного права [243, с. 197-202]. Вирішенню даної проблеми слугуватиме внесення чіткості на рівні доктрини трудового права, на чому вже неодноразово наголошувалося раніше.

Детальніше слід розкрити також проблему доказування факту вчинення проступку в цілому та наявності вини працівника.

У контексті зазначеного, як вважає П.С. Луцюк, слід вести мову про проблему належності і допустимості доказів у справах, що стосуються матеріальної відповідальності працівника [244, с. 75-78].

Так, частими є випадки, коли судом до уваги приймаються докази, які не є належними, натомість ті, що є належними, залишаються неврахованими. Вирішити цю проблему можливо шляхом аналізу стосовно доцільності для кожного окремого випадку тієї доказової інформації, яка використовується для досягнення одної із таких цілей: а) встановлення обставин, що входять у предмет доведення; б) виявлення інших доказів (відомостей про місцезнаходження, зміст, можливі перешкоди до контакту з носієм інформації, спотворення і пропуски

змісту, які слід мати на увазі при збиранні відповідних доказів); в) встановлення проміжних фактів, сукупність яких дає змогу врешті-решт встановити обставину, що входить у предмет доведення; г) «дублюючого» встановлення фактів і обставин, вже встановлених іншими доказами, з метою перевірки і посилення надійності системи доказів (цінною є інформація, яка містить щось нове про предмет доведення, а також інформація, яка служить перевірці та підтвердженню вже відомого про цей предмет); г) спростування фактів, що обґрунтовують вимоги інших осіб, які беруть участь у справі; д) перевірка повноти і достовірності зібраних фактичних даних шляхом дослідження умов їх формування, передачі, зберігання [245, с. 17].

Нерідко описана проблема ускладнюється самим роботодавцем як «потерпілою» стороною у досліджуваних правовідносинах або уповноваженим діяти від імені роботодавця органом (суб'єктом). Так, нехтування або легковажне ставлення даними суб'єктами до законодавчих вимог та гарантій в кінцевому результаті стає не вигідним для них самих. В якості прикладу можна навести випадок неукладання договорів про повну матеріальну відповідальність із тими працівниками, з якими це допускається, або їх непереукладання із тими, чия посада змінилася за час роботи, або укладання таких договорів із неналежними суб'єктами. Крім цього, мова може йти про некоректну документальну фіксацію факту порушення трудового законодавства, яким було спричинено матеріальну шкоду, незабезпечення зберігання важливих документів, які згодом можна було б використати в якості доказу по справі (наприклад, акта прийому-передачі матеріальних цінностей при прийнятті працівника на роботу та при його звільненні) тощо [109, с. 301-302].

Окремо слід розкрити проблему неефективності санкцій, передбачених в рамках матеріальної відповідальності, яку у своїй роботі досліджує Т.М. Лежнєва [246, с. 284].

Так, вчена наполягає на тому, що у системі санкцій матеріальної відповідальності першочергово повинно уособлюватись співвідношення інтересів роботодавця і працівника, забезпечуючи найманому працівнику як слабшій стороні загалом більш сприятливі умови. Суттєвим недоліком системи санкцій матеріальної відповідальності вчена називає те, що законодавством не передбачено відповідальності, а отже, і санкції матеріальної відповідальності роботодавця за генеральний делікт, у той же час така відповідальність передбачена для працівника. Тобто це означає, що згідно з чинним законодавством працівник відповідає за будь-яке завдання шкоди роботодавцеві, крім випадків, передбачених законом та в межах закону, а для роботодавця, у свою чергу, встановлюється матеріальна відповідальність лише за окремі визначені законом порушення. І лише санкція у виді відшкодування моральної шкоди має більш-менш загальний, генеральний характер [246, с. 284]. Із такої позицією цілком погоджуємось і ми.

Крім цього, необхідно, на наше переконання, підтримати непоодинокі пропозиції серед наукової спільноти щодо відмови в майбутньому від відверто штрафного характеру матеріальної відповідальності у випадку підвищеного (кратного) відшкодування шкоди, порядок якого закріплений у вже згаданому нами раніше Законі України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» [246, с. 284].

Серед організаційно-майнових заходів можна, зокрема, доповнити перелік дисциплінарних стягнень переведенням на нижчеоплачувану посаду (роботу). Таке стягнення мало місце у КЗпП республік Союзу РСР.

Його вилучення було обґрунтоване насамперед тим, що така санкція порушує конституційний принцип свободи праці [246, с. 285].

Гострою та, що важливо, абсолютно невдаваною проблемою на сучасному етапі розвитку трудових відносин, на думку Н.В. Кушнір, є також відсутність гендерної рівності під час застосування заходів юридичної відповідальності та вирішення трудових спорів, зокрема, у сфері притягнення працівника до матеріальної відповідальності [247, с. 34].

Так, на думку вченої, аналіз відповідних статистичних матеріалів та дослідження практики застосування матеріальної відповідальності свідчать, що дискримінацію у цьому плані зазнають саме чоловіки. Під час розгляду правопорушень, вчинених жінками, акцент, як правило, робиться на їх так званій «жіночності», «ніжності», «слабкості». Це особливо характерно тоді, коли справу розглядає начальник (керівник) чоловічої статі, що призводить до необ'єктивності розгляду конкретної справи [247, с. 34].

Вирішити дану проблему відсутності гендерного паритету можна при однаковому застосуванні приписів закону, підзаконних нормативних актів у частині процедури притягнення до відповідальності та застосуванні передбачених санкції до працівників незалежно від їх статі, що означатиме єдину юридичну кваліфікацію поведінки осіб при вчиненні ними протиправних діянь одного виду та обрання рівноцінних мір відповідальності [247, с. 33-37].

Отже, розвиваючи думку вченої, враховуючи те, що чоловіки та жінки – це рівні між собою суб'єкти трудових відносин, слід зробити висновок, що вони повинні знаходитись у рівних умовах і під час вирішення питань щодо притягнення їх до матеріальної відповідальності, а також у процесі розгляду трудових спорів.

Таким чином, в цілому існуючий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності потрібно сформулювати таким чином, щоб інститут матеріальної відповідальності якнайкраще виконував свою відшкодувальну функцію й водночас мав найбільший превентивний і виховний вплив [238, с. 92].

Проте передувати проведенню законодавчих трансформацій повинно доопрацювання доктрини матеріальної відповідальності працівника, приведення термінології до єдиного розуміння теоретиками та практиками трудового права.

Саме тому слід ще раз акцентувати увагу на тому, що вирішення існуючих на сьогоднішньому етапі практичних проблем матеріальної відповідальності лежить глибоко у рамках теорії, позитивні перспективні напрацювання в площині якої повинні враховуватись законодавцем у процесі реформування сучасного трудового законодавства.

Розкриваючи правове регулювання матеріальної відповідальності працівника, варто звернути увагу на те, що юридичною формою її закріплення та методом правового регулювання в найбільш широкому розумінні виступає саме закон. Але водночас важливу роль у регламентації матеріальної відповідальності сторін трудового договору відіграють локальні нормативні акти.

Матеріальна відповідальність працівника врегульована нормами різної юридичної сили.

Більшість норм чинного Кодексу присвячені саме окремим аспектам притягнення до відповідальності працівника, у той час як матеріальній відповідальності роботодавця приділяється невелика увага, що зумовлено, зокрема, прийняттям зазначеного акта в умовах існування лише державної форми власності. До нормативно-правових документів у сфері загальної матеріальної відповідальності належать й інші закони, тобто її нормам властива значна розпорошеність.

Самостійну групу актів у сфері матеріальної відповідальності працівника складають ті, якими передбачається спеціальна відповідальність, що застосовується до окремих категорій працівників (військовослужбовців, держслужбовців та інших).

Дослідження проектів перспективного трудового законодавства дозволяє стверджувати, що у представлених документах матеріальна відповідальність визначається у більшості випадків через категорію «пряма дійсна майнова шкода». На нашу думку, говорити про матеріальну відповідальність як про відшкодування майнової шкоди неприпустимо, адже тим самим здійснюється підміна понять, змішування інститутів різних галузей права, що в подальшому може слугувати деструктивним процесам через «розмивання» меж трудового та цивільного права.

Крім цього, серед обставин, які виключають матеріальну відповідальність працівника, закріплюються лише наступні: заподіяння шкоди внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику; заподіяння шкоди внаслідок невиконання роботодавцем зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника. Невиправдано залишаються без уваги в певній мірі вже традиційні обставини, а саме: «крайня необхідність», «непереборна сила» та інші, що, на наше переконання, викликає потребу в доопрацюванні законодавства.

Серед особливостей трудового законодавства із досліджуваного питання також слід назвати відсутність офіційного визначення понять «трудове правопорушення» чи «правопорушення в трудовій сфері».

Недосконалим на сьогодні залишається механізм визначення розміру шкоди, оскільки дані бухгалтерського обліку чи ринкова ціна не завжди достовірно відображають існуючу вартість, через, наприклад, ігнорування необхідності їх корегування, враховуючи фактичний, моральний чи інші види зносу. Тому, на нашу думку, доцільно

передбачити також варіант визначення розміру збитків за допомогою експертної оцінки.

Трудовим законодавством України передбачаються відмінні підходи до матеріальної відповідальності залежно від широкого кола обставин: різних форм вини, трудових ситуацій тощо, бо у складному трудовому процесі виникають досить різноманітні правові зв'язки. Відповідальність залежить і від виду майна, якому була завдана шкода, мети знаходження даного майна у працівника, способу і обставин, за яких була заподіяна шкода. А тому деталізація норм у чинному законодавстві – об'єктивна потреба та своєрідна проблема, яку необхідно буде вирішити під час подальшої кодифікації.

Необхідно на рівні теорії матеріальної відповідальності працівника розмежувати поняття «підстави матеріальної відповідальності» та «умови матеріальної відповідальності».

Підставою матеріальної відповідальності працівника у трудовому праві є правопорушення, про існування якого можна стверджувати лише у випадку наявності усіх елементів його складу: суб'єкта, об'єкта, суб'єктивної та об'єктивної сторін.

Не можна не зазначити й те, що у спеціальній літературі пропонується спрощений підхід до визначення порядку притягнення працівника до матеріальної відповідальності, який зводиться до двох варіантів процедур: 1) стягнення суми шкоди на підставі наказу роботодавця із зарплати винного працівника; 2) добровільне погашення суми шкоди за заявою працівника, на підставі якої видається наказ по підприємству.

Враховуючи велику кількість пропозицій щодо можливого покращення правового забезпечення матеріальної відповідальності працівника, наданих у спеціальній літературі, можна зробити очевидний висновок про те, що даному інституту трудового права сьогодні властива

наявність великої кількості проблем. У цілому охопити більшість із них можна, на нашу думку, шляхом їх поділу на теоретичні та практичні.

Узагальнюючи проведені дослідження, доцільно дійти висновку про нагальну необхідність спрощення застосування та реалізації нормативно-правового забезпечення матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. Слід зробити його набагато доступнішим для розуміння, максимально прозорим, без неузгодженості та неупорядкованості численної нормативно-правової бази із джерел різної правової природи та юридичної сили шляхом проведення нової кодифікації, що дозволить систематизувати накопичений за останні десятиліття нормативний матеріал. У рамках цього процесу необхідно ретельно відібрати відповідний матеріал та виділити з нього найбільш суттєві, фундаментальні положення і сконцентрувати їх у єдиному законодавчому акті.

Проте передувати проведенню законодавчих трансформацій повинно доопрацювання доктрини матеріальної відповідальності працівника, приведення термінології до єдиного розуміння теоретиками та практиками трудового права.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне дослідження й запропоновано новий підхід до вирішення наукової задачі, яка полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного національного трудового законодавства та здобутків доктрини трудового права узагальнити та розробити теоретико-практичні пропозиції й рекомендації щодо оптимізації правового регулювання відповідальності працівника у трудовому праві. За результатами дослідження сформульовано нижченаведені висновки.

1. Правовий статус працівника є правовою характеристикою учасника відносин, що визначає місце і роль останнього в конкретному виді правовідносин. Правовий статус працівника складається з трудової правосуб'єктності, трудових прав та обов'язків, юридичних гарантій трудових прав і свобод, відповідальності працівника.

2. Юридична відповідальність є важливим елементом правового регулювання суспільних відносин, сутність якого полягає в цілеспрямованому впливі на поведінку індивідів за допомогою юридичних засобів. Завдяки цьому стає можливим впорядкування суспільних відносин, надання їм певної системності і стабільності та реалізація принципів соціальної справедливості.

3. Основна мета юридичної відповідальності у трудовому праві органічно співпадає із завданнями цього інституту права та виражається у регулюванні й охороні відносин у сфері трудового права, що досягається за допомогою спеціальних цілей, які складають відповідну систему.

Комплекс функцій юридичної відповідальності у трудовому праві складається з таких функцій:

1) превентивної функції (виражена у попередженні вчинення нових правопорушень у сфері трудового права у даний момент часу та у

майбутньому як особами, що вчинили правопорушення, так і потенційними правопорушниками);

2) виховної функції (впливає на волю та свідомість порушника трудового законодавства і потенційних порушників законодавства з метою прищеплення таким особам психологічних установок та ціннісних орієнтацій на правомірну поведінку);

3) каральної (штрафної) функції (напрямку правового впливу норм юридичної відповідальності на суб'єктів правопорушення трудового законодавства, що виражається в осуді особи порушника, позбавленнях майнового та/або немайнового характеру);

4) (компенсаційної) функції (напрямку правового впливу на порушені трудові відносини з метою їх відновлення та упорядкування);

5) організуючої (регулятивної) функції (напрямку правового впливу на трудові відносини з метою забезпечення нормального функціонування механізму правового регулювання для запобігання небажаного варіанта поведінки суб'єктів правовідносин).

4. До особливостей дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим законодавством належать наступні: 1) вона є видом юридичної відповідальності; 2) це один із двох видів трудової відповідальності; 3) її можна розглядати у позитивному та негативному аспекті; 4) її видами є загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність; 5) її підставою слугує дисциплінарний проступок; 6) у разі вчинення дисциплінарного проступку накладається дисциплінарне стягнення; 7) застосовувати дисциплінарне стягнення може лише уповноважений на те орган (посадова особа) із дотриманням підлеглості; 8) встановлення меж дисциплінарної влади відповідного органу регулюється законодавством; 9) законодавством передбачається можливість оскарження накладеного дисциплінарного стягнення шляхом звернення до вищого органу (вищої посадової особи) або до суду; 10) за один дисциплінарний проступок може

бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення; 11) вона встановлюється законом; 12) відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків працівник несе, як правило, не перед державою, а перед роботодавцем (за винятком спеціальної відповідальності); 13) вона обумовлена об'єктивною необхідністю нормальної організації виробничого процесу та ефективного застосування найманої праці у суспільстві; 14) підставою її виникнення є порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків; 15) вона спрямована на захист трудових прав і законних інтересів роботодавця як суб'єкта трудового права, тобто є гарантією його трудових прав; 16) завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди роботодавцю не є обов'язковим; 17) їй властиве існування обов'язку порушника трудової (службової) дисципліни незалежно від його бажання надати звіт про свої неправомірні дії і перетерпіти ті заходи впливу, які у законному порядку будуть застосовуватись до нього компетентним органом (посадовою особою) відповідно до вимог санкції правової норми; 18) їй притаманне існування обов'язку уповноважених органів (посадових осіб) витребувати звіт про неправомірні дії порушника дисципліни і застосувати у необхідних випадках заходи правового впливу, що передбачені санкціями норм трудового права; 19) її дія є строковою і законодавством передбачається можливість закінчення цієї дії достроково.

5. Запропоновано розглядати дисциплінарне провадження як сукупність наступних стадій: 1) перевірку даних про дисциплінарний проступок (встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка); 2) відкриття дисциплінарного провадження; 3) розгляд дисциплінарної справи; 4) прийняття рішення (обрання виду дисциплінарного стягнення); 5) застосування санкції (у випадку, якщо визнано особу винною; належне правове оформлення

застосування дисциплінарної відповідальності); б) оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

6. Трудовим законодавством обмежено загальний перелік дисциплінарних стягнень виключно використанням догани та звільнення; у ньому прямо не вказується на можливість застосування й штрафів, хоча вони застосовуються як додаткові санкції, фактично спричиняючи ситуацію подвійної відповідальності за одне й теж правопорушення, що, як відомо, недопустимо. Отже, можливим вирішенням даної проблеми може стати закріплення ще одного виду стягнень – дисциплінарного штрафу – або ж скасування норми законодавства про депреміювання працівника.

7. Особливостями законодавства у сфері матеріальної відповідальності працівника є наступні: 1) прийняття значної кількості норм за радянських часів; 2) виникнення джерел правового інституту матеріальної відповідальності галузі трудового права зумовлено цілим рядом соціальних, економічних, юридичних та психологічних факторів; 3) у ньому містяться норми в сфері матеріальної відповідальності сторін трудового договору чи контракту; 4) акти законодавства, які виступають джерелами матеріальної відповідальності працівника, можна диференціювати на загальні і спеціальні; 5) існування загальних та спеціальних норм у сфері матеріальної відповідальності працівника свідчить про єдність та диференціацію правового регулювання досліджуваних відносин; 6) система юридичних джерел у сфері матеріальної відповідальності за трудовим правом побудована на принципі ієрархії.

8. На основі аналізу змісту ст. 130 КЗпП України визначено такі умови для виникнення матеріальної відповідальності: порушення працівником своїх трудових обов'язків; завдання прямої дійсної шкоди;

існування причино-наслідкового зв'язку між діяннями працівника та наслідками у вигляді описаної шкоди; встановлення вини працівника.

Порядок застосування матеріальної відповідальності до працівника слід поділити на такі стадії її виникнення, настання та дії: 1) передуючу; 2) процедурно-процесуальну; 3) стадію набуття чинності рішенням.

9. Зроблено висновок про нагрілу необхідність спрощення застосування та реалізації нормативно-правового забезпечення матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. Слід зробити його більш доступним для розуміння, максимально прозорим, без неузгодженості та неупорядкованості численної нормативно-правової бази із джерел різної правової природи та юридичної сили, провівши передусім, нову кодифікацію і тим самим систематизувавши накопичений за останні десятиліття нормативний матеріал. У рамках цього процесу слід ретельно відібрати та виділити найбільш суттєві, фундаментальні положення та сконцентрувати їх у єдиному законодавчому акті. Проте передувати проведенню законодавчих трансформацій повинно доопрацювання доктрини матеріальної відповідальності працівника, приведення термінології до єдиного розуміння теоретиками та практиками трудового права.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
2. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2015. 210 с.
3. Ярошенко О.М. Правовий статус сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 1999. 199 с.
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Львів: Вид. центр Львівського нац. ун-ту імені Івана Франка, 1999. 544 с.
6. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. № 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_015 (дата звернення: 04.10.2022).
7. Дашутін В.І. Європейська інтеграція щодо забезпечення законності у трудових відносинах. *Соціальне право*. 2018. № 1. С. 181-191.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Міжнародний документ від 16.12.1966 № 995_042. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 20.12.2022).
9. Європейська соціальна хартія: Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 20.12.2022).
10. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти й законодавство України: монографія. Одеса: Фенікс, 2012. 178 с.
11. Щербина В.І. Трудове право України: підруч. для студ. юрид. спец. ВНЗ. К.: Істина, 2008. 384 с.

12. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2008. 176 с.
13. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України: підручник. Київ: Знання; КОО, 2000. 564 с.
14. Кайло І.Ю. Особливості заходів контролю за дотриманням трудового законодавства України. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 19-24.
15. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. Київ: Знання, 2008. 860 с.
16. Іншин М.І. Трудове право: підручник. Х, 2012. 560 с.
17. Копейчиков В.В. Теорія держави і права: навч. посіб. К.: Юрінформ, 1995. 189 с.
18. Пилипенко П.Д. Трудове право України: академ. курс: підруч. К.: Ін Юре, 2006. 544 с.
19. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Х.: Консум, 2001. 656 с.
20. Сличинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К.: А.С.К, 2000. 1068 с.
21. Теліпко В.Е. Трудове право України: навч. посіб. К.: Центр учб. літ, 2009. 456 с.
22. Сіроха Д.І. Функції нормотворчості суб'єктів трудового права. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16). Т. 4. С. 42-45.
23. Бандурка О.М. Теорія держави і права. Акад. курс: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
24. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. К.: МАУП, 2003. 240 с.
25. Войцишена О.В. Особливості захисту правового статусу працівника. *Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні:*

тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф. до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 року). Київ: Освіта України, 2021. С. 480-482.

26. Бондаренко Є.М. Трудова правоздатність, дієздатність та юридичні факти. *Журнал російського права*. 2003. № 1. С. 61-69.

27. Драгоманова М.П. Загальна теорія держави і права. К.: Юрінком Інтер, 1998. 317 с.

28. Войцишена О.В. Особливості захисту правового статусу працівника. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 92-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І.* (м. Харків, 02 квітня 2021 року). Харків, 2021. С.137-140.

29. Проект Трудового кодексу України від 20.05.2015 р. № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. (дата звернення: 20.12.2022).

30. Вінденбальд В. Про свободу волі. М., 2000. 208 с.

31. Зверев Н.Л. Свобода волі та право. М., 1898. 540 с.

32. Бернштейн А.І. Правова відповідальність як вид соціальної відповідальності та шляхи її забезпечення. Ташкент: Фан, 1989. 280 с.

33. Суханов Є.А. Цивільне право: загальна частина. 3-тє вид., перероб. та дод. М.: Волтерс Клувер. 2007. 1355 с.

34. Самощенко І.С., Фарукшин М.Х. Відповідальність за радянським законодавством. М., 1971. 240 с.

35. Братусь С.М. Юридична відповідальність та законність. М., 2001. 216 с.

36. Аєнісов Ю.Л. Загальна теорія правопорушення та відповідальності. Л., 1983. 142 с.

37. Малєїн Н.С. *Порушення: поняття, причини, відповідальність*. М., 1985. 192 с.
38. Васькін В.В., Овчинніков Н.І., Рогович Л.М. *Цивільно-правова відповідальність*. М. : Зерцало, 1988. 189 с.
39. Тархов В.Л. *Громадянські правочин та відповідальність*. У., 1996. 337 с.
40. Венедиктов Л.В. *Договірна дисципліна у промисловості*. Л., 1935. 418 с.
41. Смирнов Т.Б., Собчак Л.Л. *Загальне вчення про деліктні зобов'язання у радянському цивільному праві*. Л., 1983. 311 с.
42. Риженков Л.Я. *Компенсаційна функція радянського громадянського права*. Саратов, 1983. 274 с.
43. Матвєєв Г.К. *Підстави цивільно-правової відповідальності*. М., 1970. 293 с.
44. Липинський А.Л. *Проблеми юридичної відповідальності*. СПб., 2004. 183 с.
45. Лейст О.Є. *Санкції та відповідальність за радянським правом: теоретичні проблеми*. М., 1981. 211 с.
46. Галаган І.Л. *До питання про поняття відповідальності за радянським правом. Вчені записки Новгородського державного педагогічного інституту*. Н., 1958. Т. 4. 319 с.
47. Алексєєв С.С. *Загальна теорія соціалістичного права*. М., 1982.- Т. 2. Вип. 2. 267 с.
48. Дуравкіна Н.І. *Відповідальність як складова механізму забезпечення прав і свобод людини й громадянина. Юрид. наука і практи.* 2011. № 2. С. 15-21.
49. Косьмій Л.Р. *Відповідальність за трудовим законодавством України: окремі теоретико-правові проблеми. Ун-тет. зап.* 2011. № 3. С. 243-248.

50. Мельничук Н.О. Матеріальна відповідальність сторін трудових відносин у нових умовах ринкової економіки. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 1. С. 201-204.
51. Лазарєв В.В., Липень С.В. Теорія держави та права: підручник для вузів. М., 1998. 672 с.
52. Черданцев Л.Ф. Теорія держави і права. М., 1999. 310 с.
53. Матузова Н.І., Малько О.В. Теорія держави та права: підручник. М. Дело, 2016. 715 с.
54. Шпенюв Д.Ю. Адміністративно-правове регулювання притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за законодавством України. *Акт. пробл. держ. і права*. 2014. Вип. 73. С. 66-71.
55. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. К., 2002. 394 с.
56. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. К., 2002. 264 с.
57. Черкасов О.В. Деякі аспекти матеріальної відповідальності роботодавця. *Юрист України*. 2013. № 3 (24). С. 50-55.
58. Ткаченко І.М. Теоретико-правова характеристика юридичної відповідальності. *Право і суспільство*. 2015. № 5. Ч. 2. С. 35-37.
59. Грибанов В.П. Охорона та захист цивільних прав. Сірий. "Класика російської цивілістики". М., 2000. С. 310-312.
60. Луцюк П.С. Ознаки та особливості юридичної відповідальності у трудовому праві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 6-2. Т. 1-4. С. 84-87.
61. Новосельська І.В. Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за

порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором. *Вісн. Акад. адвокат. України*. 2012. № 3 (25). С. 209-213.

62. Войцишена О.В. Щодо розуміння поняття «юридична відповідальність». *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Харків, 04 червня 2021 року). Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. С. 200-203.

63. Шевченко А.Є Відновлювальна функція юридичної відповідальності. *Публ. право*. 2012. № 4 (8). С. 269-275.

64. Овсепян Ж.І. Юридична відповідальність та державний примус (загальнотеоретичне та конституційно-правове дослідження). РнД., 2005. 359 с.

65. Фролова І.Т. Філософський словник. 4-е вид. М., 1981. 617 с.

66. Kelsen H. *General theory of law and state*. New Brunswick, 2006. 66 p.

67. Теорія держави та права: підручник для юрид. вузів / за ред. Корельського В.М., Перевалова В.Д. М., 1998. 592 с.

68. Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 423 с.

69. Micha H. Werner: Verantwortung. URL: www.micha-hwerner.de/verantwortung.htm (дата звернення: 20.12.2022).

70. Якубов А.Е., Шаргородский М.Д. Проблема совершенствования уголовного закона. *Российское уголовное право*. СПб., 2005. С. 13-135.

71. Слобідников Н.А. Юридична та громадська відповідальність у системі світоглядних якостей працівника органів внутрішніх справ. *Збірник наук. праць*. М., 1992. №.3 С. 60-69.

72. Собчак А.А. Про деякі спірні питання загальної теорії юридичної відповідальності. *Правознавство*. 1968. № 1. С. 49-57.

73. Хачатуров Р.Л. Загальна теорія юридичної відповідальності. СПб.: Юрид. центр «Прес», 2007. 220 с.
74. Марченко М.М. Загальна теорія держави та права. М., 1998. Т. 2. 472 с.
75. Кіслухін В.А. Види юридичної відповідальності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: № спец.вип. М., 2002. 18 с.
76. Вітрук Н.В. Загальна теорія юридичної відповідальності 2-ге вид., випр. та дод. М.: Норма, 2009. 432 с.
77. Войцишена О.В. Особливості звільнення працівника за згодою сторін. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 117-120.
78. Іванніков І.А. Теорія держави та права: підручник. М., 2012. 230 с.
79. Fabre-Magnan M. Les obligations. Paris, 2018. P. 571-575.
80. Strafgesetzbuch. Bundesgesetz vom 23. Jänner 1974 über die mitgerichtlicher Strafe bedrohten Handlungen. URL: www.internet4jurists.at/gesetze/bg_stgb01.htm (дата звернення: 20.12.2022).
81. Slapper G., Kelly D. The English Legal System. L. 2006. P. 145-147.
82. Обручков Р.І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз. Новітні кримінально-правові дослідження. Миколаїв: Іліон, 2015. С. 267-272.
83. Геворгян К.М. Принцип доцільності у механізмі реалізації юридичної відповідальності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Казань, 2012. 19 с.
84. Алексеєнко П.Г. Юридична відповідальність сторін трудового договору: навч. посіб. Б.: Вид-во АмГУ, 2013. 167 с.
85. Ісакова В.М. Соціально-правовий механізм забезпечення права на правову допомогу. Х.: НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування, 2010. 481 с.

86. Мойсеев Є.А. Конституційно-правовий механізм захисту права громадян Російської Федерації на доступ до державної служби. *Вісн. дер. юрид. акад.* 2014. № 3 (98). 328 с.
87. Kowalski J. *Wstęp do nauk o państwie i prawie.* Warszawa, 1973. 527 p.
88. Андрейчук Т.В. Дисциплінарна відповідальність як гарантія реалізації трудових прав та обов'язків суддями. *Акт. пробл. права: теорія і практ.:* зб. наук. праць. 2013. № 28. С. 52-60.
89. Липинський Д.А. До питання змісту функцій юридичної відповідальності. *Нова правова думка.* 2003. № 1. С. 22-32.
90. Мелкумян М.Г. Про виховну функцію юридичної відповідальності. *Вектор науки Тольят. держ. ун-та.* 2010. № 3 (3). С. 126-128.
91. Карпець І.І. Покарання: соціальні, правові та кримінологічні проблеми. М.: Юрид. літ., 1973. 374 с.
92. Абрамова А.І. Теорія держави та права: навч. підр. для юрид. вузів. М.: Городець, 2003. 211 с.
93. Трофімова М.П. Функції юридичної відповідальності: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01.теорія держави і права. Саратов, 2000. 18 с.
94. Зелена І.В. Функції юридичної відповідальності у приватному праві: окремі питання. *Юрид. вісн.* 2014. № 3 (32). С. 90-94.
95. Згурський О.О. Звільнення працівника за прогул. Школа бухгалтера. 2005. № 13. URL: <http://dtkk.com.ua/show/3cid0923.html> (дата звернення: 20.12.2022).
96. Базильов Б.Т. Цілі та функції юридичної відповідальності. *Пит. теорії права і держ.* Т., 1978. 120 с.
97. Лазарева В.В. Загальна теорія права і держави. М. 1994. 371 с.

98. Ожегов С.І. Словник російської мови. М.: Вид 18-е. 1986. 1276 с.
99. Подорожній Є.В. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: Ніка Нова, 2016. 402 с.
100. Екімов А.І. Справедливість та соціалістичне право. Л.: Вид. Ленінградського ун-та, 1980. 175 с.
101. Радько Т.М., Лазарєв В.В., Морозова Л.А. Теорія держави і права. М., 2014. 564 с.
102. Войцишена О.В. Особливості формування статусу працівника в трудовому праві. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 91-94.
103. Чан Тхі М.Н. Сутність матеріальної відповідальності працівників. *Управління розвитком*. 2013. № 23 (163). С. 39-41.
104. Абрамова А.А. Дисципліна праці в СРСР. М.: Вид-во МГУ, 1961. 80 с.
105. Хвостов А.М. Деякі питання матеріальної відповідальності робітників та службовців. *Радян. держ. і право*. 1964. № 10. 327 с.
106. Петков В.П. Управління виховно-виправним процесом і злочинність (історія та сучасність): навч. посіб. Кіровоград: КірЮОІ НУВС, 2005. 796 с.
107. Медведенко Н.В. Місце дисциплінарної відповідальності в системі юридичної відповідальності. *Організаційно-управлінські, економічні, психолого-педагогічні аспекти забезпечення діяльності Єдиної державної системи 15 цивільного захисту (ЄДСЦЗ)*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Черкаси, 17 березня 2017 року). Черкаси, 2017. С. 48-50.
108. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25.08.2015 № 501/2015. *Офіційний вісник України*. 2015. № 69. Ст. 2257.

109. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.
110. Абрамова О.В. Санкції в радянському трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец.вип. М., 1977. 18 с.
111. Тимонов Н.А. Трудовий розпорядок для підприємства. М., 1954. 118 с.
112. Сироватська Л.А. Відповідальність за порушення трудового законодавства. М., 1974. 184 с.
113. Форманюк В.В. Дисциплінарна відповідальність: теоретичний аналіз. URL: <http://www.docme.su/doc/660500/v.v.-formanyuk-ponyattya-discipl%D1%96ni-prac%D1%96--teoretichnij-anal%D1%96z> (дата звернення: 20.12.2022).
114. Жигачов Г.А. Юридична відповідальність як засіб превенції юридичних конфліктів: основи, класифікації, протиріччя. *Аспірант*. 2011. № 3-4. С. 114-118.
115. Кабаченко М.О. Дисциплінарна відповідальність: актуальні питання. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Серія: Правознавство*. 2013. Т. 18. Вип. 2. С. 64-71.
116. Кисельов Й.Я. Зарубіжне трудове право: навч. посіб. для вузів. М.: Вид. група «ИНФРА-М – НОРМА», 1998. 410 с.
117. Венедиктов В.С. Теоретичні проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві. Х.: Консум, 1996. 136 с.
118. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. *Форум права*. 2008. № 2. С. 231-236.
119. Козлов В.А., Лаванцев К.Е., Королев А.І. Теорія держави і права: підр. Л., 1982. 382 с.
120. Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Х., 2011. 980 с.

121. Ожегов С.І. Словник російської мови. М, 1984. 816 с.
122. Даль В.І. Тлумачний словник живої мови. М., 1955. Т. 2. 777 с.
123. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. К.: Ірпінь; Перун, 2003. 1425 с.
124. Чумак О.О., Єрмоленко-Князева Л.С. Теоретичні погляди щодо поняття та змісту дисциплінарної відповідальності державних службовців. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: Економіка, менеджмент та право: збір. наук. праць*. Кропивницький: ЛА НАУ, 2020. Вип. 2. С. 172-181.
125. Іншин М.І. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навч. посіб. Х.: Золота миля, 2012. 495 с.
126. Булавкин А.А. Поняття та значення дисциплінарної відповідальності. *Вісник Північно-Кавказького гуманітарного університету*. 2014. № 2. С. 94-97.
127. Войцишена О.В. Теорії сутності дисциплінарної відповідальності. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року). Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 219-220.
128. Дем'янчук Ю.В. Актуальні проблеми дисциплінарної відповідальності в умовах законодавства України про працю. *Молодий вчений*. 2014. № 6 (09). С. 108-111.
129. Петришина-Дюг Г.Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття та принципи. *Науковий вісник Чернівецького нац. ун-ту ім. Ю. Федьковича. Серія: Правознавство*. 2008. Вип. 461. С. 39-43.
130. Голобородько В.О. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія. Х.: Юрайт, 2012. 256 с.

131. Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2008. 423 с.
132. Левченко Н.І. Види відповідальності в трудовому праві України. *Журнал східноєвропейського права*. 2014. № 5. С. 49-55.
133. Миколенко А.І. Адміністративний процес та адміністративна відповідальність в Україні: навч. посіб. Харків: Одиссей, 2004. 272 с.
134. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2003. Ч. 4. 152 с.
135. Пилипенко П.Д. Трудове право України: навч. посіб. К.: Істина, 2005. 208 с.
136. Перунова О.М., Селезень С.В. Трудове право: конспект лекцій. Харків: ХНАДУ, 2009. URL: <http://buklib.net/books/37814/> (дата звернення: 20.12.2022).
137. Подорожній Є.В. Поняття дисциплінарної відповідальності та механізм її функціонування. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право*. 2014. Вип. 1. С. 183-188.
138. Лук'янчиков О.М. Дисциплінарна відповідальність чи дисциплінарний вплив? *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 118-122.
139. Середа В.В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи, види. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1 (49). С. 18-25.
140. Шамшина І.І. Юридична відповідальність працівника як елемент його трудово-правового статусу. *Форум права*. 2011. № 2. С. 981-986.
141. Андрушко А.В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. *Держава і право*. 2007. № 3. С. 371-377.
142. Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Курс порівняльного трудового права: підручн.: у 2-х т. 2-ге вид., змін. і доп. Харків: Діса плюс, 2015. Т. 2. 744 с.

143. Адушкин Ю.С. Дисциплінарне провадження в ССРСР.: Вид-во Саратовського ун-та, 1986. 128 с.

144. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

145. Єрмоленко-Князева Л.С. Поняття та зміст інституту дисциплінарної відповідальності. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2012. № 1 (48). С. 187-191.

146. Комаров С.А. Загальна теорія держави та права. М.: Юрайт, 1997. 416 с.

147. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 4-е вид. К., 2006. 725 с.

148. Киселев И.Я. Порівняльне та міжнародне трудове право: підр. для вузів. М., 1999. 728 с.

149. Медведенко Н.В. Правові та організаційні засади дисциплінарного провадження в органах Національної поліції України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 2018. 256 с.

150. Бахрах Д.Н. Адміністративне право: посіб. М.: БЕК, 1997. 350 с.

151. Бандурка О.М., Тищенко М.М. Адміністративний процес: підр. для вищих навч. закл. Київ: Літера ЛТД, 2002. 288 с.

152. Ковальов С.С. Поняття та особливості дисциплінарного провадження: принципи, суб'єкти, стадії. *Форум права*. 2012. № 2. С. 352-357.

153. Костюк В.Л. Стадії застосування дисциплінарної відповідальності: теоретико-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія: Право. 2016. № 1 (13). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2016/n1/16kvltpa.pdf> (дата звернення: 20.12.2022).

154. Барікова А.А. Дисциплінарна відповідальність за законодавством України про працю. *Інформація і право*. 2014. № 1 (10). С. 131-140.
155. Серета В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С. 125-129.
156. Манохин В.М. Радянське адміністративне право: посіб. М.: Юрид. літ-ра, 1977. 541 с.
157. Алехина А.П., Кармолицкого А.А., Козлова Ю.М. Адміністративне право Російської Федерації: посіб. М.: Зерцало, 1996. 680 с.
158. Бахрах Д.Н. Адміністративне право Росії: посіб. для вузів. М.: Норма -Інфа, 2000. 651 с.
159. Іншин М.І., Костюк В.Л., Мельник В.П. Трудове право України: підручник К.: МП «Леся», 2015. 532 с.
160. Лазор І.В. Соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та проблеми її правового регулювання. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 221-228.
161. Медведенко Н.В. Нормативно-правове забезпечення дисциплінарного провадження в Україні. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. Вип. 4. С. 214-225.
162. Кабаченко М.О. Особливості дисциплінарної відповідальності. *Право та державне управління*. 2013. № 1. С. 40-43.
163. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2011. 20 с.
164. Колеснік Т.В. Застосування дисциплінарних стягнень: дискусійні питання. *Право і суспільство*. 2018. № 2. С. 111-116.

165. Процевський О.І. *Методологічні засади трудового права: монографія*. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
166. Кутоманов Д.Є. *Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія*. Харків: Діса плюс, 2015. 448 с.
167. Войцишена О.В. Особливості застосування дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 4. С. 122-128.
168. Цветков С.В. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору: проблеми та перспективи. *Юрист*. 2001. № 6. С. 51-59.
169. Колеснік Т.В. Дисциплінарна відповідальність: проблемні аспекти застосування. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2018. № 1 (59). С. 65-70.
170. Рішення Святошинського районного суду міста Києва від 13.10.2015 у справі № 759/4438/15–ц (провадження № 2/759/3087/15). URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52680597> (дата звернення: 20.12.2022).
171. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 4. С. 179-182.
172. Петров В.П. Проблеми заходів впливу при притягненні до відповідальності працівника за невиконання умови про трудову функцію. *Форум права*. 2011. № 3. С. 597-600.
173. Лук'янчиков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2013. Вип. 3. Т. 1. С.141-144.
174. Угрюмова Г.А. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом. *Право України*. 2005. № 5. С. 78-81.

175. Кабаченко М.О. Дисциплінарні стягнення: деякі проблемні питання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 290-296.

176. Бару М.І. Матеріальні санкції у трудовому праві. *Радянська держава та право*. 1981. № 7. С. 33-37.

177. Кохан М.С. Про співвідношення премій як виду заохочення з преміями у системі оплати праці. *Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр.* 2012. Вип. 63. С. 417-423.

178. Орловський Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудове право Росії: підруч. М.: Юридична фірма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. 608 с.

179. Конвенція про захист заробітної плати № 95. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (дата звернення: 20.12.2022).

180. Щербина В.І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2006. № 10. С. 45.

181. Лазор І.В. Догана як вид дисциплінарного стягнення: правова характеристика. *Актуальні проблеми права: теорія та практика: зб. наук. праць*. Луганськ, 2010. №17. С. 256-266.

182. Калинін І.В. Чи допустиме субсидіарне застосування норм адміністративного права до трудових відносин? *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 5. С. 32-39.

183. Ярошенко О.М. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Академії правових наук України*. 2013. № 1. С. 131-138.

184. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет внутрішніх справ. Х., 2003. 20 с.

185. Лега О.В. Економіко-правові аспекти матеріальної відповідальності облікових працівників. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2010. № 3. Ч. 2. С. 150-151.

186. Кодекс законів про працю УССР: Закон УССР від 1922 року. *Збірник узаконень та розпоряджень робітничого та селянського уряду УССР*. 1922. Прилож. до № 52. Ст. 751.

187. Ревуцький Т.І. Становлення та розвиток законодавства про матеріальну відповідальність в Україні. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2015. № 12. С. 120-126.

188. Огілько К.С. Особливості матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. URL: http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/5990/1/90_p385-387.pdf. (дата звернення: 20.12.2022).

189. Щербина В.І. Підстави притягнення працівника до матеріальної відповідальності. *Правова позиція*. 2016. № 1 (16). С. 83-87.

190. Зайчук О.В. Сучасна правова енциклопедія. 2-ге вид., перероб. і допов. К.: Юрінком Інтер, 2013. 408 с.

191. Васильченко Н.В. Матеріальна відповідальність в трудовому праві України як механізм забезпечення права власності роботодавця. *Вісник Донецького національного університету. Серія: В. «Економіка і право»*. 2013. Вип. 1. С. 217-219.

192. Потопахіна О.М. Матеріальна відповідальність у науці та практиці трудового права. *Правова держава*. 2002. № 4. С. 15-20.

193. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 22. Ст. 173.

194. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. 26 с.

195. Мацько М.А. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору і майнова цивільно-правова відповідальність: науково-практичні підходи з огляду на захисну та виробничу функції трудового права. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Серія: Юридичні науки*. 2017. Вип. 5. С. 243-256.

196. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівникам: Постанова Пленуму ВСУ від 29.12.1992. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text> (дата звернення: 20.12.2022).

197. Кучма О.Л. Матеріальна відповідальність працівника: законодавчі колізії. *Міжгалузеві зв'язки цивільного, господарського та трудового права: матеріали Веукраїнської науково-практичної конференції* (м. Кривий Ріг, 28 вересня 2017 року): у 2-х ч. Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. Ч. 2. С. 55-56.

198. Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі: Закон України від 03 жовтня 2019 року № 160-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/160-20#Text> (дата звернення: 20.12.2022).

199. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 20.12.2022).

200. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова КМУ від 22.01.1996 р. № 116. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/> (дата звернення: 20.12.2022).

201. Про затвердження переліку посад та робіт, що заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих ним для зберігання, обробки, продажу (відпустки), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність: Постанова Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату Всесоюзної Центральної Ради Професійних Спілок від 28.12.1977 № 447/24. *Баланс-Бюджет*. 2008. № 43. С. 21.

202. Подорожній Є.В. Особливості правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 101-104.

203. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 410-414.

204. Стависький П.Р. Проблеми матеріальної відповідальності у радянському трудовому праві. О.: Вища школа, 1982. 183 с.

205. Войцишена О.В. Особливості застосування трудового законодавства про матеріальну відповідальність працівників. *Аналітично-порівняльне правознавство*: електронне наукове видання. 2022. № 3. С. 103-107.

206. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.). К.; Ірпінь: Перун. 2005. 1728 с.

207. Яременко В.В., Сліпущко О.М. Новий тлумачний словник української мови: у 4 т. К., 1998. Т. 4. 941 с.

208. Бурячок А.А. Словник синонімів української мови: у 2-х т. К., 1999-2000. Т. 2. 1040 с.

209. Хуторян Н.М. Підстави та умови матеріальної відповідальності у трудовому праві. *Право України*. 2014. № 5. С. 126-132.
210. Лук'янчиков О.М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: монографія. Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, 2019. 254 с.
211. Карпенко Д.О. Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України: навчальний посібник. К.: НАВСУ, 1998. 68 с.
212. Лебедев В.М. Трудове право: підр. М., 2011. 368 с.
213. Хохлова Є.Б., В.А. Сафонова. Трудове право Росії: підр. для вузів. 2-е вид., перероб. і доп. М., 2009. 608 с.
214. Костін В.В. Поняття матеріальної відповідальності працівників. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія: Право*. 2014. Вип. 21. С. 65-70.
215. Долгіх Н.П. Трудове право: навч. посіб. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.
216. Клименко О.В. Матеріальна відповідальність в закладах охорони здоров'я. *Практ. управління медичним закладом*. 2016. № 4. С. 20-28.
217. Волков А.С. До питання про співвідношення майнової та матеріальної відповідальності. *Вісник Пермського університету*. 2009. Вип. 4 (6). С. 89-93.
218. Хвостов А.М. Деякі питання матеріальної відповідальності робітників та службовців. *Радянська держава та право*. 1964. № 10. С. 111-116.
219. Омарова Є.Б. Матеріальна відповідальність найманих працівників: проблеми теорії та практики. Астана: Євразійський університет ім. Л.Н. Гумілева, 2011. 391 с.

220. Войцишена О.В. Проблеми матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 1 (75). С.17-22.

221. Галицька Д.С. Адаптація національного трудового законодавства про відповідальність до законодавства Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05.Київ, 2017. 206 с

222. Тимошенко Д.В. Філософсько-правовий аспект причинно-наслідкового зв'язку як умова матеріальної відповідальності працівника. *Проблеми законності: зб. наук. пр.* 2014. Вип. 126. С. 78-84.

223. Бондаренко О.М., Нельга А.С. Організація обліку: навч. посіб. К.: Вид-во Національного авіаційного університету «НАУ-друк», 2009. 216 с.

224. Карпенко Р.В. Облік, калькуляція і звітність: навч.-метод. вид. Харків: Центр професійно-технічної освіти. 2015. № 4. 341 с.

225. Луцюк П.С. Умови матеріальної відповідальності працівників. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3. Т. 2. С. 104-107.

226. Матвеев Г.К. Підстави цивільно-правової відповідальності. М.: Юрид. літ., 1970. 312 с.

227. Чудовець В.В. Роль інвентаризації у забезпеченні достовірності фінансової звітності. *Бухгалтерський облік та фінансова звітність як інстр. контр.*: матеріалт II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м.Дніпро, 2004р.) Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. С. 109-111.

228. Годованець Ю.С. Ознаки трудового правопорушення: теоретико-правовий аспект. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2 (1). С. 108-117.

229. Гайдаренко Л.О. До питання щодо обставин, що виключають матеріальну відповідальність працівника. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 2. С. 166-169.

230. Матчук С.В. Порядок визначення розміру матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України шкоди. URL: <http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/> (дата звернення: 20.12.2022).

231. Шахман К.Г. Стягнення матеріальної шкоди із працівника. *Науково-економічні аспекти розвитку підприємств аграрної сфери: облік, оподаткування і контроль*: Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція. (м. Херсон, 21-22 листопада 2019 року). Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2019. С. 130-132.

232. Войцишена О.В. Умови та порядок застосування матеріальної відповідальності. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С.188-194.

233. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2003. 185 с.

234. Мироненко В.П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 52-58.

235. Линзон О.А. Матеріальна відповідальність працівників. *Радянська юстиція*. 1937. № 2. С. 15-17.

236. Ріхтер Г. Потрібна перебудова трудового законодавства. *Радянська юстиція*. 1937. № 15. С. 10-11.

237. Юдельсон К.С. Регресне зобов'язання у основних інститутах радянського громадянського права. *Вчені записки Свердловського юридичного інституту*. 1945. Т. 1. 405 с.

238. Кузніченко О.В. Проблеми становлення та розвитку інституту матеріальної відповідальності в сучасних умовах. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2014. № 3. С. 89-92.

239. Новосельська І.В. Вдосконалення правового регулювання юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 207 с.

240. Самойленко О.О. Повна матеріальна відповідальність: істина у суді. *Зарплата та кадрова справа*. 2014. № 2. С. 32-34.

241. Луцюк П.С. Проблемні аспекти правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми сучасного правознавства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Київ, 28-29 січня 2016 року). К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2016. С. 74-82.

242. Прилипко С.М. Щодо особливостей матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 28 лист. 2014 року). Х.: ХНУВС, 2014. С. 41-50.

243. Луцюк П.С. Проблемні питання теорії та практики матеріальної відповідальності у трудовому праві України. *Право України*. 2016. № 11. С. 197-202.

244. Луцюк П.С. Практичні питання застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 33. Ч. 2. Т. 4. С. 75-78.

245. Степанова Т.В. Поняття і значення належності судових доказів у господарському процесі. *Підприємництво, господарство і право*. 2002. № 1. С. 17-19.

246. Лежнева Т.М. Питання ефективності санкції трудового права. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 279-291.

247. Кушнір Н.В. Забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах. *Наукові записки Харківського економіко-правового університету*. 2017. № 1 (19). С. 33-37.

248. Войцишена О.В. Щодо питання матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України. *KELM* (Knowledge, Education, Law, Management). 2022. № 4 (48). С. 303-307.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ
ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

(які входять до переліку МОН України)

8. Войцишена О.В. Особливості звільнення працівника за згодою сторін. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 117-120.
9. Войцишена О.В. Особливості формування статусу працівника в трудовому праві. *Соціальне право*. 2021. № 1. С. 91-94.
10. Войцишена О.В. Особливості застосування дисциплінарної відповідальності до працівників за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 4. С.122-128.
11. Войцишена О.В. Умови та порядок застосування матеріальної відповідальності. *Право і суспільство*. 2022. № 4. С. 188-194.
12. Войцишена О.В. Щодо питання матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України. «KELM (Knowledge, Education, Law, Management)» № 4(48), 2022. С.303-307.
13. Войцишена О.В. Особливості застосування трудового законодавства про матеріальну відповідальність працівників. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове видання*. 2022. № 3. С. 103-107.
14. Войцишена О.В. Проблеми матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 1 (75). С. 17-22.

Тези науково-практичних конференцій:

1. Войцишена О.В. Особливості захисту правового статусу працівника. *Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право*

соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні: тези доповідей учасників Всеукраїнської дистанційної наук.-практ. конф. до 10-річчя створення однойменних кафедр (м. Київ, 12 березня 2021 року). Київ: Освіта України. 2021. С. 480-482.

2. Войцишена О.В. Щодо розуміння поняття «юридична відповідальність». *Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення:* матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 04 червня 2021 року). Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. 280 с. С. 200-203.

3. Войцишена О.В. Особливості захисту правового статусу працівника. *Актуальні проблеми приватного та публічного права:* матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 92-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (м. Харків, 02 квітня 2021 року). Харків, 2021. С. 137-140.

4. Войцишена О.В. Теорії сутності дисциплінарної відповідальності. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії:* матеріали ІІ Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року) Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. 313 с. С. 219-220.

ДОДАТОК 2

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки доповідалися дисертанткою на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні» (м. Київ, 12 березня 2021 року); «Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії» (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 року); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (м. Харків, 02 квітня 2021 року); «Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення» (м. Харків, 04 червня 2021 року).

Документ підписано у сервісі Вчасно (продовження)
дис Войцишена.pdf

Документ відправлено: 14:38 14.02.2023

Власник документу

Електронний підпис

14:38 14.02.2023

Ідентифікаційний код: 3539512168

Войцишена Олександра Вікторівна

Власник ключа: Войцишена Олександра Вікторівна

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 14:38 14.02.2023

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 3ED5083160DBC59B04000000539F590043D4CE00

Тип підпису: кваліфікований