

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

ЛУЦЮК ПАВЛО СЕРГІЙОВИЧ

УДК 349.2

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В
СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

**Дисертація на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук**

Сєверодонецьк – 2017

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	4
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	18
1.1. Правова природа юридичної відповідальності у трудовому праві.....	18
1.2. Підстави, умови та стадії юридичної відповідальності у трудовому праві.....	40
1.3. Основні принципи юридичної відповідальності у трудовому праві.....	63
1.4. Мета, цілі, завдання та функції юридичної відповідальності у трудовому праві.....	84
Висновки до Розділу 1.....	102
РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПЦІЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	107
2.1. Поняття та правова природа дисциплінарної відповідальності у трудоу праві.....	107
2.2. Правовий зміст загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності.....	122
2.3. Сутність та особливості загальних та спеціальних дисциплінарних санкцій	154
2.4. Проблемні питання практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.....	167
Висновки до Розділу 2.....	196
РОЗДІЛ 3. КОНЦЕПЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	200
3.1. Поняття та ознаки матеріальної відповідальності у трудовому праві..	200
3.2. Працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності.....	229
3.3. Роботодавець як суб'єкт матеріальної відповідальності.....	248

3.4. Визначення розміру шкоди та порядок притягнення суб'єктів трудових відносин до матеріальної відповідальності.....	270
3.5. Проблемні питання теорії та практики застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників та роботодавців.....	278
Висновки до Розділу 3.....	303
РОЗДІЛ 4. ТЕНДЕНЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ КРАЇН СВІТУ	308
4.1. Практика врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві європейських держава.....	308
4.2. Особливості регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві розвинених країн Сходу.....	333
4.3. Правове регулювання відповідальності у трудовому праві постсоціалістичних країн.....	356
4.4. Напрямки запозичення міжнародного досвіду для вирішення проблемних питань врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві України.....	379
Висновки до Розділу 4.....	403
ВИСНОВКИ.....	409
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	419

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВККС	Вища кваліфікаційна комісія суддів
ВНЗ	Вищий навчальний заклад
ВРУ	Верховна Рада України
ВРП	Вища рада правосуддя України
ВРЮ	Вища рада юстиції України
ВССУ	Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ
ВСУ	Верховний Суд України
ГПУ	Генеральна прокуратура України
ГУ НП	Головні управління Національної поліції
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
КДКП	Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів
КМУ	Кабінет Міністрів України
КСУ	Конституційний Суд України
МВС	Міністерство внутрішніх справ України
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я України
МСЕК	Медико-соціальна експертна комісія
НПУ	Національна поліція України
НШСУ	Національна школа суддів України
ОВС	Органи внутрішніх справ
РДА	Районна державна адміністрація

ВСТУП

Актуальність теми. Суспільні перетворення останніх десятиліть сприяли активному переосмисленню правовідносин, що виникають на ринку праці, та правової сутності низки інститутів трудового права. Відповідні тенденції є особливо актуальними сьогодні й для України, в якій ще до тепер відбувається зміна постсоціалістичного законодавства на законодавство, що відповідає ринковим умовам господарювання. У рамках цього процесу нагальним є вироблення нових актуальних концепцій розвитку національного трудового законодавства, теоретичне обґрунтування низки важливих змін та вирішення проблем в цій галузі права, в тому числі, що стосуються й юридичної відповідальності.

Починаючи з 2014 року в нашій державі було реалізовано ряд досить важливих реформ, які, серед іншого, у значній мірі стосувались удосконалення правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Зокрема, в ході реформування законодавства про державну службу, 10 грудня 2015 року був прийнятий новий Закон України «Про державну службу», у процесі реформування національних правоохоронних органів України були прийняті спеціальні закони, що регулюють їх діяльність, зокрема Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року, Закон України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 року, які частково змінили особливості відповідальності даних категорій працівників. Неможливо також недооцінювати вплив на процес удосконалення інституту юридичної відповідальності у трудовому праві, який здійснила судова реформа 2016–2017 років, в ході якої були внесені зміни у Конституцію України, а також були прийняті нова редакція Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року та Закон України «Про Вищу раду правосуддя» від 21 грудня 2016 року. Зазначеними законодавчими актами значною мірою були розширено список фактичних підстав притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, уточнено

умови відповідальності суддів, а також повністю переглянута процедура притягнення суддів і прокурорів до дисциплінарної відповідальності.

У Національній стратегії у сфері прав людини, затвердженій Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015, зазначається, що наша держава неповною мірою забезпечує реалізацію прав громадян на працю та соціальний захист, неналежним чином захищає права та законні інтереси сторін трудових правовідносин. Саме тому в сучасних умовах реформування трудового законодавства України до нагальних питань у сфері юридичної відповідальності, які потребують свого негайного вирішення, можна віднести: необхідність встановлення відповідальності роботодавців за затягування процесу оформлення працівників; доцільність деталізації процедури притягнення сторін трудових правовідносин до юридичної відповідальності; розширення дисциплінарних санкцій щодо працівників; встановлення нематеріальної (квазі-дисциплінарної) відповідальності роботодавців; закріплення європейських стандартів про неконкуренцію працівника на ринку праці та матеріальних компенсацій за це; посилення відповідальності недобросовісних працівників, що частково чи повністю ухиляються від відповідальності та інші.

У зв'язку із зазначеним, не викликає сумнівів актуальність комплексного вивчення правової природи юридичної відповідальності у трудовому праві, визначення основних проблем реалізації правових норм про юридичну відповідальність працівників та роботодавців в Україні, переосмислення цього інституту трудового права, враховуючи позитивний досвід правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві передових зарубіжних держав.

Необхідно відмітити, що окремим питанням юридичної відповідальності у трудовому праві України вже були присвячені наукові дослідження В.М. Андріїва, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, С.Я. Вавженчука, С.В. Вишновецької, Н.Д. Гетьманцевої, Ю.М. Гришиної, М.І. Іншина, М.М. Клемпарського, Т.В. Колеснік,

В.В. Костіна, В.Л. Костюка, Д.Є. Кутюманова, О.М. Лук'янчикова, К.Ю. Мельника, Н.О. Мельничук, О.В. Москаленко, С.В. Подкопаєва, Є.Ю. Подорожнього, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, Д.Л. Савенка, І.Л. Самсіна, О.В. Тищенко, Ю.В. Трофимовської, Г.І. Чанишевої, О.В. Черкасова, С.М. Черноус, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та багатьох інших українських вчених в галузі трудового права. Тим не менш, не применшуючи наукової та практичної значущості результатів цих досліджень, є очевидним, що останні істотні зміни в чинному законодавстві дозволяють по-новому розуміти правову сутність юридичної відповідальності як інституту трудового права України, а також вже в новому контексті розглянути ще не вирішені та нові актуальні проблеми трудових відносин, обумовлені недостатнім правовим регулюванням юридичної відповідальності у сучасному трудовому праві України, які мають бути остаточно вирішені в процесі триваючої реформи трудового законодавства нашої держави.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля відповідно до теми кафедри правознавства юридичного факультету «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права», затвердженої на період з 01 січня 2013 року по 31 грудня 2016 року, Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011-2015 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р., № 14, Переліку перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженому постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р., № 86/11.

Мета та завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у комплексному аналізі існуючих теоретичних підходів до розуміння сутності та правової природи юридичної відповідальності в трудовому праві,

положень діючого та проектного законодавства України, досвіду правового регулювання юридичної відповідальності у законодавстві інших країн світу, з тим, щоб на цій основі визначити сучасну концепцію юридичної відповідальності у трудовому праві України та сформулювати напрямки удосконалення зазначеної сфери та підвищення ефективності її практичної реалізації.

Для досягнення мети у роботі поставлені такі основні *задачі*:

- охарактеризувати правову сутність юридичної відповідальності у трудовому праві;
- визначити підстави, умови та стадії юридичної відповідальності у трудовому праві;
- розкрити принципи, мету, цілі, завдання та функції юридичної відповідальності у сучасному трудовому праві;
- визначити правовий зміст дисциплінарної відповідальності у трудовому праві та з'ясувати особливості правової природи загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності;
- охарактеризувати правовий зміст загальних та спеціальних дисциплінарних санкцій та окреслити основні проблеми цих санкцій;
- узагальнити практику притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності в трудовому праві та виявити основні проблеми цієї практики;
- охарактеризувати правовий зміст та виявити основні ознаки матеріальної відповідальності в трудовому праві;
- розкрити правові статуси працівника та роботодавця як суб'єктів матеріальної відповідальності;
- окреслити сутність процесу визначення розміру шкоди, порядок та методики притягнення суб'єкта трудових відносин до матеріальної відповідальності;

– охарактеризувати практику притягнення сторін трудових правовідносин до матеріальної відповідальності в трудовому праві та виявити основні проблеми цієї практики;

– визначити особливості регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві європейських держав;

– узагальнити досвід правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві розвинених країн Азії;

– охарактеризувати позитивну практику регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві постсоціалістичних країн;

– сформулювати рекомендації щодо запозичення міжнародного досвіду для вирішення проблемних питань врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини з приводу притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності за порушення норм діючого законодавства про працю.

Предметом дослідження є концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження складає сукупність сучасних загальних і спеціальних теоретико-методологічних засобів наукового пізнання суспільних явищ і процесів. Використання порівняльного методу було використано, зокрема, для: з'ясування правової природи й змісту, ролі та значення юридичної відповідальності у трудовому праві України (підрозділи 1.1, 1.2, 1.4), а також дисциплінарної та матеріальної відповідальності (підрозділи 2.1, 3.1), правового статусу працівників і роботодавців як суб'єктів юридичної відповідальності в трудовому праві України (підрозділи 3.2 та 3.3); здійснення аналізу правової сутності та складових елементів і принципів правового регулювання юридичної відповідальності у сучасному трудовому праві України (підрозділи 1.2, 1.3); порівняння практики правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві України та зарубіжних держав

(європейських і постсоціалістичних країн, розвинених держав Азії) (підрозділи 4.1-4.3). Звернення до методів класифікації, групування, системно-структурного та системно-функціонального методів дозволило: визначити специфіку правового регулювання юридичної відповідальності у сучасному трудовому праві (підрозділи 2.2, 2.3, 3.1, 3.4); дослідити види юридичної відповідальності роботодавців та працівників у трудовому праві як комплексного явища (підрозділ 1.1); з'ясування сутнісний характер й особливості процесу визначення розміру шкоди та порядків і методик притягнення суб'єкта трудових відносин до матеріальної відповідальності (підрозділ 3.4). Спеціально-юридичний та статистичний методи дозволили: визначити місце та значення юридичної відповідальності як інституту трудового права (підрозділ 1.1); виявити та уточнюючи окреслити структуру юридичної відповідальності (підрозділ 1.1, 1.2, 1.3); здійснити класифікацію й охарактеризувати окремі види юридичної відповідальності у трудовому праві та їх підвиди (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2, 3.1). За допомогою логіко-семантичного та формально-юридичного методу було сформульовано нові правові дефініції, а також виявлено недоліки чинного законодавства про працю України у відносинах з приводу притягнення порушника трудового законодавства до юридичної відповідальності (підрозділи 2.4, 3.5, 4.4), вироблено відповідні пропозиції щодо його вдосконалення (підрозділ 4.4).

Наукова новизна отриманих результатів визначається тим, що подана на захист дисертаційна робота за своїм характером та змістом є однією з перших у сучасній доктрині трудового права України комплексних праць, в якій досліджується юридична відповідальність з урахуванням новітніх змін в діючому трудовому законодавстві у контексті зміни концепції відповідальності працівників і роботодавців. На підставі цього було сформульовано актуальні пропозиції з приводу внесення низки змін у діюче законодавство України про працю щодо юридичної відповідальності, обґрунтовано концептуальні стратегії подальшої реформи трудового

законодавства в нашій державі, аргументовано низку теоретичних положень й висновків, основними з яких слід назвати наступні:

вперше:

– комплексно охарактеризовано правову сутність юридичної відповідальності у трудовому праві з урахуванням останніх (2014-2017 років) змін в діючому законодавстві, а також уточнено особливості її реалізації, беручи до уваги класичні та новітні концепції юридичної відповідальності, зокрема, обґрунтовується, що юридична відповідальність, не змінюючи своєї юридичної природи та власної зовнішньо-правової форми, діє у рамках трудових правовідносин, переймаючи на себе сутнісний характер трудового права;

– виокремлено підстави, умови та стадії притягнення до юридичної відповідальності в трудовому праві, ґрунтовно проводячи межу між підставами та умовами цієї відповідальності, звертаючи увагу на те, що в чинному законодавстві та у доктрині трудового права підстави та умови відповідальності помилково ототожнюються;

– охарактеризовано феноменологічну сутність поняття «принципи юридичної відповідальності у трудовому праві», а також проведено нову систематизацію цих принципів, в результаті якої принципи юридичної відповідальності у трудовому праві поділені на такі групи: загальноправові та міжгалузеві, галузеві та спеціальні принципи юридичної відповідальності, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності;

– розкрито практичні проблеми практики притягнення суб'єктів трудових правовідносин до матеріальної та дисциплінарної відповідальності за період з 2012 по 2017 рік, на вирішення і недопущення яких у майбутньому має бути спрямована триваюча реформа трудового законодавства;

– розроблено конструкцію процедури добровільного договірною порядку відшкодування працівниками матеріальної шкоди (відшкодування у

розстрочку у позасудовому порядку) заподіяної роботодавцю, на підставі чого запропоновано доповнити КЗпП України ст. 136-1 «Договір про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі», в якій буде міститись визначення цього договору та його істотні умови;

– виокремлено структурно-функціональні характеристики трудового майнового правопорушення, які впливають на розмір відшкодування шкоди при матеріальній відповідальності, зокрема: 1) розмір прямої дійсної шкоди; 2) об'єктивна характеристика правового статусу заподіювача шкоди; 3) характеристика неправомірних дій, якими заподіяно пряму дійсну шкоду; 4) вина працівника, який завдав шкоду; 5) характеристика майна роботодавця, яке було пошкоджено, втрачено чи знищено у результаті винуватого порушення трудового законодавства (чи неналежного виконання трудових обов'язків); 6) конкретна обстановка, в якій заподіяно матеріальну шкоду; 7) характеристика відповідності умов схоронності матеріальних цінностей та нормальної роботи з ними; 8) характеристика майнового стану працівника;

удосконалено:

– розуміння сучасної правової моделі дисциплінарної відповідальності у сучасному трудовому праві України, беручи до уваги відповідні статті проекту Трудового кодексу України № 1658, теорії та концепції про переосмислення цього виду юридичної відповідальності, що обґрунтовуються в спеціальній юридичній літературі, а також характерні ознаки дисциплінарної відповідальності, основними з яких визначено наступні: 1) є окремим видом юридичної відповідальності, що регламентована трудовим законодавством та виражена в особливому правовому стані суб'єкта, який порушив дисципліну праці; 2) виникає на підставі дисциплінарного проступку; 3) застосовується правомочним суб'єктом, що нормативно наділений дисциплінарною владою у силу свого правового статусу; 4) виражається у накладенні на порушника трудової (службової) дисципліни дисциплінарного стягнення; дія такої відповідальності є строковою та може бути закінченою достроково;

– відмінності загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності, якими визначено: 1) комплекс нормативних підстав притягнення порушника дисципліни праці до дисциплінарної відповідальності; 2) суб'єктний склад; 3) рівень нормативної вимоги до трудової дисципліни; 4) комплекс фактичних підстав притягнення порушника до дисциплінарної відповідальності; 5) спеціальна (процедурно-процесуальна) тривалість існування підстав притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та особливі стандарти у цій сфері; 6) перелік видів дисциплінарних стягнень; 7) стан «покараності» порушника дисципліни праці; 8) порядок оскарження акту про накладання дисциплінарного стягнення; 9) підстави дострокового припинення дії (зняття) дисциплінарного стягнення;

– підходи до класифікації матеріальної відповідальності працівників на види, що доповнена критерієм поділу відповідальності за основними типами трудової правоздатності працівників-заподіювачів шкоди на загальну та спеціальну;

– теоретичне та практичне обґрунтування необхідності у розмежуванні ознак повторності та системності порушень дисципліни праці як підстави для накладання до працівників суворих дисциплінарних санкцій, у результаті чого пропонується викласти п. 23 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» у новій редакції, котра врахує новий підхід до розуміння «системного порушення дисципліни праці»;

дістали подальшого розвитку:

– теоретичні напрацювання щодо визначення правової сутності основної мети, а також встановлення та систематизації цілей, завдань і функцій юридичної відповідальності у сучасному трудовому праві України. Обґрунтовується, що в сучасному трудовому праві, поряд із загальними та спеціальними цілями юридичної відповідальності у трудовому праві, формується третя група цілей – факультативні цілі, основними з яких є:

відновлення соціальної справедливості та справедливості у договірних відносинах у сфері праці; подолання ствердження 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;

– методологічні розробки щодо характеристики загальних та спеціальних дисциплінарних санкцій, враховуючи основні актуальні проблеми їх застосування на практиці, а також суб'єктний склад правовідносин з приводу притягнення працівника до загальної чи спеціальної дисциплінарної відповідальності;

– характеристика правового змісту матеріальної відповідальності у трудовому праві та обґрунтування деструктивної сутності тенденцій у доктрині права щодо перенесення інституту матеріальної відповідальності у цивільне право з подальшим його поглинанням інститутом майнової відповідальності;

– парадигма правових статусів працівника та роботодавця як суб'єктів матеріальної відповідальності, з обґрунтуванням концепції того, що у перспективі роботодавець може розглядатись поряд з працівником як суб'єкт дисциплінарної відповідальності, приймаючи до уваги те, що порушення роботодавцем трудового законодавства та умов трудового договору за своєю суттю є порушенням дисципліни виконання своїх обов'язків у відповідних правовідносинах;

– теоретично-практичне осмислення сутності процедури визначення розміру шкоди та порядків і методик притягнення суб'єкта трудових відносин до матеріальної відповідальності. Доводиться необхідність у кодифікації відповідних порядків і методик в процесі реформування трудового законодавства України, що буде сприяти законності та оптимізації процедури притягнення особи, яка завдала матеріальну шкоду іншій стороні трудових правовідносин, до матеріальної відповідальності;

– вивчення практики врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві європейських держав (Франції, Бельгії та Іспанії), країн постсоціалістичного простору (Молдови, Латвії, Литви та Угорщини), розвинених держав Азії (Китаю та Ізраїлю), а також розглянуто досягнення цих держав у правовому регулюванні юридичної відповідальності в трудовому праві на предмет можливості впровадження відповідних правових інструментів і підходів, що сприяли звершенню цих досягнень, у правових реаліях України;

– пропозиції щодо запозичення міжнародного досвіду для вирішення проблемних питань врегулювання дисциплінарної відповідальності у трудовому праві України, зокрема: 1) визначення в діючому КЗпП України поняття «дисциплінарна відповідальність працівника»; 2) уточнення на законодавчому рівні правового статусу суб'єкта дисциплінарної влади; 3) перегляд переліку загальних дисциплінарних санкцій в законодавстві; 4) законодавчого закріплення визначення поняття «грубе порушення трудового законодавства працівником», переліку випадків, коли трудове законодавство порушується грубим чином; 5) переліку підстав звільнення суб'єктів трудових правовідносин від дисциплінарної відповідальності; 6) особливостей покладення на роботодавця дисциплінарної відповідальності, зокрема підстав, строк дії, порядок накладання дисциплінарної санкції, а також особливостей оскарження роботодавцем дисциплінарної санкції і т.д.;

– пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення регулювання матеріальної відповідальності працівників та роботодавців, ґрунтуючись на досягненнях правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві зарубіжних держав, зокрема: 1) визначення у КЗпП України поняття «матеріальна відповідальність працівника та роботодавця»; 2) уточнення підстав та умов матеріальної відповідальності, їх розмежування; 3) закріплення списку спеціальних випадків, коли настає матеріальна відповідальність працівника, зокрема: випадки порушення працівником правил конфіденційності та неконкуренції; 4) закріплення списку випадків,

коли роботодавець несе матеріальну відповідальність; 5) встановлення правила, за яким до матеріальної відповідальності може бути притягнута і держава, головним чином у випадках, коли судове рішення про визнання звільнення працівника роботодавцем незаконним оголошується судом після спливу законодавчо допустимого терміну; 6) закріплення переліку підстав звільнення суб'єктів трудових правовідносин від матеріальної відповідальності і т.д.;

– визначення низки понять, що застосовуються у відносинах з приводу притягнення порушника трудового законодавства до юридичної відповідальності, а саме: «юридична відповідальність у трудовому праві», «трудова делікт (трудова правопорушення)», «підстави юридичної відповідальності в трудовому праві», «умови юридичної відповідальності в трудовому праві», «стадії притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності у трудовому праві», «принципи юридичної відповідальності у трудовому праві», «мета юридичної відповідальності у трудовому праві», «функції юридичної відповідальності у трудовому праві», «дисциплінарна відповідальність», «дисциплінарний проступок (дисциплінарне порушення)», «матеріальна відповідальність», «договір про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі».

Теоретичне і практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені у дисертації положення в подальшому можуть бути використані:

у науково-дослідній сфері – для подальших теоретичних досліджень інституту юридичної відповідальності у трудовому праві України;

у правотворчій діяльності – у процесі розробки змін і доповнень до нормативно-правових актів, що регулюють питання юридичної відповідальності працівників та роботодавців;

у правозастосовчій діяльності – для оптимізації та підвищення ефективності процедури й процесу притягнення до юридичної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин;

у навчальному процесі – у процесі підготовки методичних розробок, підручників, а також навчальних посібників з курсів «Трудове право», «Відповідальність у трудовому праві», під час викладання навчальних дисциплін пов'язаних з відповідальністю у трудовому праві.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації, висновки та практичні рекомендації обговорювалися і були схвалені на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, а також були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях: «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.); «Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС» (м. Київ, 25–26 лютого 2016 р.); «Актуальні проблеми сучасного правознавства» (м. Київ, 28–29 січня 2016 р.); «Теорія і практика розвитку правових інститутів» (м. Київ, 10–11 березня 2016 р.); «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 20–21 січня 2017 р.); «Пріоритетні напрямки розвитку правової системи України» (м. Львів, 27–28 січня 2017 р.); «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 27–28 січня 2017 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені в 1 одноосібній монографії, 24 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України та виданнях іноземних держав, тезах 7 доповідей і наукових повідомлень на вказаних наукових конференціях, а також 1 іншій публікації.

РОЗДІЛ 1.

ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

1.1. Правова природа юридичної відповідальності у трудовому праві

Категорія відповідальності людини вже тривалий час є предметом комплексного аналізу ряду дослідників у різних галузях науки, в результаті чого у різних науках та світоглядних школах сформувались (чи ще формуються) власні концептуальні підходи до розуміння цього поняття. Подібні тенденції спостерігаються також і в рамках сучасної доктрини трудового права, в якій формулюються різні теорії та підходи до розуміння юридичної відповідальності в цій галузі права, головним чином, як галузевої відповідальності. Однак, вказані сучасні теорії, у переважній своїй частині, суперечать одна одній та класичній теорії юридичної відповідальності загалом, що не сприяє виробленню єдиного теоретичного підходу до розуміння цього поняття. Для вирішення поставленої проблеми необхідним є переосмислення розглядуваної відповідальності, що буде ґрунтуватись на детальному вивченні загальної юридичної відповідальності та правової природи і сутності цієї відповідальності в трудовому праві.

Спершу зауважимо, що у класичній теології людина вважається відповідальною не лише за себе і своїх ближніх, але також несе відповідальний перед Богом. Така людина стверджує відповідальний спосіб життя. У свою чергу, у філософії ідея відповідальності розвивається у зв'язку з темою свободи. Більш того, на думку філософів відповідальність напряму залежить від розуміння свободи, а якщо свобода розуміється як пізнана необхідність (розуміється детермінічно), то, врешті, заперечується і можливість свободи, а тим самим, і відповідальності (якщо ж свобода визнається, то тим самим створюється можливість для відповідальності, оскільки відповідальність становить один із проявів свободи). У доктрині

права відповідальність, як правило, обумовлюється набуттям людиною певного статусу або свідомим прийняттям такого статусу. Тим самим, розрізняють природну (натуральну) та контракторну (договірну) відповідальність. Відповідальність, що обумовлюється статусом, усвідомлюється людиною як покликання, а відповідальність, яка обумовлюється угодою, як обов'язок [118, с. 51]. При цьому не можна не відзначити того факту, що філософія та, певним чином, теологія були базою для формування категорії відповідальності людини у рамках доктрини права.

Загалом, слід погодитись з тим, що розвиток вивчення природи та змісту юридичної відповідальності необхідно розглядати у контексті відповідних періодів історії, в яких цей розвиток юридичної думки відбувалося, а саме:

1) період 60-80-х років ХХ ст., який відповідає формуванню післясталінської юриспруденції, черговому етапу «переосмислення юридичної відповідальності та її зв'язку з карою, з можливістю використання відповідальності для політичних та інших репресій». Також цим періодом охоплюється епоха Перебудови, відмови від ідеологізації (в тому числі науки і праці) і, відповідно, чергове переосмислення юридичної відповідальності в контексті інтеграції в цивілізоване співтовариство та ринкову економіку [60, с. 38];

2) період 90-х років ХХ ст., який відображає трансформацію суспільств і економік держав колишнього СРСР: з'являлися нові суспільні відносини, а, відповідно – почали формуватися нові галузі та інститути, підінститути права. У зв'язку з бурхливим розвитком економічних і соціальних відносин, а також з супутнім цьому розвитком права, в академічних колах вчені знову повернулися до питань виділення галузевих відповідальностей, в результаті чого в теорії права були виділені такі види юридичної відповідальності: конституційна, фінансова, оперативно-господарська, економічна і т.д.;

3) період з 2000-х років по сьогоднішній день, який відображає завдання, що були поставлені перед юридичною наукою, а саме: «побудови

нової концепції юридичної відповідальності, яка б відповідала сучасним цивілізованим підходам до людини, його волі, свободам, законним інтересам і правам, з одного боку, а також інтересів держави і суспільства, з іншого боку» [60, с. 38–41].

Так варто зауважити, що з початку 60-х років минуло сторіччя саме під впливом філософсько-етичних навчань юридична відповідальність починає розглядатися не тільки у ретроспективному (тобто у традиційному негативному аспекті – за минулі діяння, які виражаються у порушенні правових норм), але й в активному (тобто позитивному аспекті – усвідомлення особистістю свого обов'язку перед суспільством, окремим колективом, іншими людьми, усвідомлення сенсу та значення власних вчинків, узгодження їх зі своїми обов'язками, зумовленими громадськими зв'язками людини [375, с. 6]) аспектах. Саме ця сторона відповідальності мається на увазі, як зазначає І.С. Штода, коли йде мова «про відчуття (усвідомлення) відповідальності або про те, що особа бере відповідальність на себе». Іншими словами: це відповідальність за майбутню поведінку. Настільки широке розуміння юридичної відповідальності, на думку російського юриста І.С. Штоди, обумовлено змінами, що відбуваються у праворозумінні у цілому, в якому одне з центральних місць належить розрізненню права та закону. Виходячи з відмінностей права та закону, відповідальність в праві вченим розглядається в якості усвідомлення суб'єктом права своєї поведінки у процесі здійснення наданих прав й належного виконання покладених на нього обов'язків – відповідальність за сьогодення і майбутню поведінку (позитивна, правова відповідальність) та відповідальність за порушення норм права, тобто за минулу протиправну поведінку (ретроспективна юридична відповідальність) [446, с. 43]. Проте, повністю погодитись із такою думкою не можна у повній мірі, адже невиправдане розширення, ускладнення змісту юридичної відповідальності, що спостерігалось у радянській доктрині права (такі ж тенденції зберігаються і у ряді пострадянських держав, головним чином, у Росії, Білорусії та

Казахстані) не сприяє розумінню природи такого інституту права у доктрині та ускладнює процес притягнення порушників до юридичної відповідальності на практиці [60, с. 37–50].

Так, приміром, у широкому розумінні, під поняттям «юридична відповідальність» одні вчені, як правило, розуміють застосування відповідної санкції порушеної правової норми [427, с. 227; 453, с. 136] чи наслідок існування такої санкції [2, с. 7; 124, с. 15], а інші – в якості державного примусу [10, с. 184] чи як обов'язку порушника відповідати за вчинене ним правопорушення [394, с. 10]. Однак ґрунтування цих підходів до визначення «юридичної відповідальності» на буквально залежній паралелі між відповідальністю та санкцією, на нашу думку, є помилковим. Це пояснюється тим, що просте спрощення змісту юридичної відповідальності (шляхом ототожнення юридичної відповідальності з санкцією, покаранням), так само як і її надмірне розширення, ускладнення, також було популярним у радянській доктрині трудового права (також є популярним у сучасній теорії трудового права багатьох постсоціалістичних держав), що важко вважати виправданим для сучасної науки і практики.

В цьому аспекті слід погодитись із відомими українськими вченими, які наголошують на тому, що, розглядаючи правову сутність юридичної відповідальності, не доцільно трактувати «покарання» в якості самоцілі відповідальності, адже сама відповідальність не повинна переслідувати мети приниження порушника чи бути певною мірою жорстокою [403, с. 512], на відміну від кримінальної чи адміністративної відповідальності, які є виправдано жорсткими (відповідаючи меті та цілям такої відповідальності) видами юридичної відповідальності. Окрім того, слід також мати на увазі, що якщо гіпотеза та диспозиція відносяться до числа обов'язкових елементів структури правової норми, то санкція становить її необов'язковий, факультативний елемент. Залежно від завдань, виконання яких держава пов'язує з даною нормою, її охорона може бути забезпечена за допомогою або санкції, або певних інших норм, або за допомогою всієї системи чинного

права [36, с. 176]. З цим погоджуються також і О.О. Ткаченко та Є.С. Єфремова, які звертають увагу на те, що зв'язок санкції з юридичною відповідальністю безумовно існує, але ці поняття не є однаковими, тотожними. Змішування юридичної відповідальності і санкції не виправдано, оскільки вони є різними поняттями права, які до того ж і виражені у різних термінах. Окрім того, варто наголосити на тому, що будь-яка санкція правової норми існує завжди, а юридична відповідальність для суб'єкта настає лише за умови реального порушення цієї норми [84, с. 59; 406, с. 280].

Якщо розглядати комплексні підходи до визначення юридичної відповідальності, що вже висловлювались у спеціальній юридичній літературі, то цікавим прикладом такої можна назвати, приміром, позицію радянського юриста І.С. Самощенко, на думку якого, під поняттям «юридична відповідальність» слід розуміти реакцію держави на правопорушення, яка полягає не лише в осуді винуватого та застосуванні до нього відповідних юридичних санкцій, а і у державному примушенні правопорушника до виконання встановлених законодавством вимог [377, с. 16]. Подібним чином розуміє це поняття російський вчений І.С. Штода, який переконаний у тому, що юридична відповідальність – це специфічні правовідносини між правопорушником і державою, змістом яких є право держави призначити та реалізувати у відношенні правопорушника покарання, закріплене у санкції відповідної правової норми, а також обов'язок правопорушника перетерпіти несприятливі наслідки за скоєне [446, с. 43]. У свою чергу, український вчений В.О. Котюк вважає, що під поняттям «юридична відповідальність» слід розуміти міру покарання особи, яка порушила норми чинного законодавства. Така міра покарання, на думку вченого, на практиці реалізується за рахунок позбавлення такого порушника визначених законодавством його матеріальних, духовних чи особистих благ або цінностей, якими такий володів до моменту вчинення ним протиправного діяння. Таке позбавлення соціальних благ чи цінностей, як вказує вчений, здійснюється: від імені держави; на підставі відповідного законодавчого акту

або ж іншого нормативно-правового акту. І виконуються такі заходи, переслідуючи превентивну та відновлювальну мету, тобто, з одного боку, для попередження подібних правопорушень у майбутньому, а з іншого – для відновлення порушених таким протиправним діянням суб'єктивних прав потерпілої особи на певні матеріальні та/або духовні цінності [152, с. 121]. Попри це, з наведеними варіантами дефініцій розглядуваного поняття навряд чи можна погодитись в повній мірі. Зокрема, розглядаючи теоретичне тлумачення поняття «юридичної відповідальності», що було запропоноване В.О. Котюком, слід звернути увагу на те, що не у всіх випадках заходи юридичної відповідальності досягають в якості результату позбавлення порушників певних соціальних благ та цінностей. Окрім цього, не можна погодитись й з тим, що в результаті юридичної відповідальності порушник позбавляється соціальних благ чи цінностей, якими він володів до моменту порушення, оскільки, він їх автоматично не втрачає разом з відповідним порушенням трудового законодавства, а лише після того, як його притягують до юридичної відповідальності.

Отже, юридичну відповідальність вчені частіше всього розглядають в якості «правовідносин між правопорушником і державою» [275, с. 28; 403, с. 417], «покарання» [399, с. 38], «реалізації санкції» [403, с. 417], «осудження протиправної поведінки» [123, с. 167; 256, с. 83] та «заходів примусу за скоєне правопорушення» [384, с. 286]. При цьому, у першу чергу, слід врахувати той факт, що суб'єктивними передумовами відповідальності, як зазначає О.О. Носкова, завжди є інтереси, потреби людей, під впливом яких вони вступають у різноманітні відносини, а також їх соціальні та правові установки [243, с. 7, 13]. У свою чергу, потреба (матеріального, духовного або фізіологічного характеру), на думку деяких науковців, «проявляється у процесі взаємодії особистості з середовищем, у результаті чого виникає певна реакція на зовнішні матеріальні чинники соціальної дійсності». Прагнення до задоволення названих потреб, власне, і викликає до життя відповідні відносини відповідальності, у цьому їхня першопричина. Потреби,

опосередковані людською свідомістю, виступають як інтереси, під якими розуміються «суспільно обумовлені й такі, що суб'єктивно обираються людьми способи та методи створення матеріальних та духовних цінностей для задоволення власних потреб» [69, с. 40].

Відтак, аналізуючи зазначені вище підходи до визначення вказаного поняття, доходимо попереднього висновку, що юридична відповідальність є правовідносинами між правопорушником та компетентним суб'єктом влади, що, встановивши особу порушника норми права та визнавши його винуватість, неправомірність поведінки, застосовує до нього передбачену законодавством санкцію, після чого порушник зазнає певних втрат, завдана шкода відшкодовується (якщо таке можливо), а потенційні порушники законодавства попереджаються про реальність настання негативних наслідків.

На підставі цього, виникає питання, чи є юридична відповідальність у трудовому праві тотожною за змістом із юридичною відповідальністю загалом? І, якщо таке явище є тотожним, то яким чином держава реагує на порушення працівником дисципліни праці чи, приміром, на спричинення роботодавцю шкоди, шляхом псування своєї уніформи? Відповідаючи на поставленні запитання, зазначимо, що держава в цих випадках виконує лише роль регулятора відповідних відносин, а суб'єктом, який є повноважним притягнути порушника до відповідальності, в таких випадках виступає не держава, а роботодавець.

Справа у тому, що питання про юридичну відповідальність у трудовому праві та про її співвідношення із юридичною відповідальністю тривалий час не виправдано не розглядалось у доктрині трудового права та у суміжних галузях права на належному рівні, що цілком зрозуміло. У період існування колишнього СРСР роботодавець та держава фактично ототожнювались, хоча формально стверджувалось, що радянські громадяни і є своїми роботодавцями, на противагу, громадянам капіталістичних та т.зв. «буржуазних» держав, в яких начебто мала місце експлуатація працівників

панівним класом. Відтак, очевидним є те, що юридична відповідальність у трудовому праві у радянський період повністю збігалась за своїм змістом із юридичною відповідальністю, із однією формальністю – нормативні підстави настання такої відповідальності містились у положеннях радянського законодавства про працю.

Проте, вже сьогодні, коли Україна відновила свою незалежність, а у нашій державі за останні три роки відбулись зміни, у результаті чого утвердився курс на демократизацію України та поглиблення її євроінтеграції, зважаючи й на фактичну перебудову економіки нашої держави на реальну ринкову економіку, дотримуватись думки, що роботодавець і держава є або одним цілим, або знаходяться по один бік трудового конфлікту, як мінімум, недоречно. При цьому, можна стверджувати, що в окремих випадках держава бере участь у відносинах між порушником та іншою стороною таких правовідносин, а саме тоді, коли: а) вирішення такого конфлікту можливе лише за участю держави (за рахунок судів, правоохоронних органів, контрольних та наглядових органів у сфері охорони праці, соціального забезпечення тощо), або вирішення такого конфлікту неможливе без відповідних державних механізмів; б) однією із сторін таких трудових правовідносин виступає державний службовець як суб'єкт трудового права, що ймовірно порушив законодавство про працю, а іншою – відповідний державний орган влади.

З іншого боку, «правовідносини між правопорушником та державою» та «реакція держави на правопорушення» у трудовому праві, дійсно, може мати місце тоді, коли у рамках трудових правовідносин один з учасників таких правовідносин порушує трудові та/або соціальні права іншого учасника таких відносин, а за таке порушення передбачається кримінальна чи адміністративна відповідальність. Тобто, як вбачається з цього, такі ознаки відповідальності, як реакція держави та правовідносини за участю держави, не є універсальними для всіх випадків настання юридичної відповідальності у трудовому праві [193, с. 84–87].

На протипагу такої позиції існують думки вчених (як правило, російських вчених у галузі трудового права, що повторюють аргументацію з цього приводу радянських юристів), які обстоюють ідею безпосереднього впливу держави на відносини між порушником та іншою стороною трудових правовідносин. Для прикладу, О.Є. Шишкіна впевнена, що, приміром, «застосування заходів дисциплінарного впливу іншими (недержавними) організаціями можливо і законно тільки на підставі застосування нормативно-правового акту», а саме акту, який було видано чи прийнято уповноваженим органом влади (головним чином, вчена вказує на норми трудового законодавства). Вчена також запевняє, що «трудова діяльність незалежно від організаційно-правової форми організації, де вона протікає, є цінністю для держави, предметом його управлінського, у тому числі і примусового впливу» [443, с. 93–103]. Не зважаючи на життєздатність такого наукового погляду, не можна у повній мірі погодитись із О.Є. Шишкіною та із вченими, що поділяють таку ж думку. Головним чином тому, що у широкому сенсі держава врегульовує всі існуючі відносини, що виникають у людських взаємовідносинах, встановлюючи певні правила, межі, в яких є можливим існування відповідного політичного режиму. Проте, просте спрощення, що в усі правовідносини «проникає» держава як учасник (а не як регулятор, адже юридична відповідальність, власне, завжди виникає у рамках окремого правовідношення, що знаходиться під охороною держави [7, с. 91–92]) є некоректним і невиправданим. Безмовно, притягнення працівника до матеріальної чи дисциплінарної відповідальності відбувається на підставі норми права (як безпосередньо – коли суб'єкт посилається на відповідну норму закону чи іншого нормативно-правового акту, так і опосередковано – коли суб'єкт посилається на норму трудового договору чи контракту, або положення колективного договору, коли таке дозволяється нормами чинного законодавства), однак цим (прийняттям норми права, що регулює такі правовідносини) роль держави у вирішенні конфлікту обмежується аж до

того моменту, поки факт притягнення порушника до відповідальності не буде оскаржуватись у державних органах влади.

Отже, доходимо висновку, що в юридичній відповідальності у трудовому праві реакція держави є не обов'язковою, якою вона є у юридичній відповідальності загалом, адже таку «владну» реакцію підміняє, як правило, приватний владний елемент правовідносин (найчастіше таким виступає саме роботодавець). На підставі цього можна стверджувати, що юридична відповідальність у трудовому праві є специфічною формою (однак, не видом) юридичної відповідальності, якій властиві специфічні підстави настання, ознаки та стадії реалізації на практиці.

Слід наголосити, що специфіка дії юридичної відповідальності у трудовому праві стала приводом для того, щоб окремі вчені у галузі права почали розглядати таку в якості «трудоправової відповідальності» [59, с. 86–90] чи, приміром, «службово-трудової юридичної відповідальності» [276, с. 166], які розуміються як окремий вид юридичної відповідальності. Однак, наразі такі висновки є передчасними, головним чином, у тому вигляді, в якому обґрунтовується така думка у наявній спеціальній літературі [див. напр.: 73, с. 171–173; 150, с. 243–248; 242, с. 209–213].

Тому, аналізуючи сучасне трудове право України, доходимо висновку, що характерним для юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що вказана відповідальність, не змінюючи своєї юридичної природи та власної зовнішньо-правової форми, діючи у рамках трудових правовідносин, переймає на себе сутнісний характер трудового права. Завдяки цьому, а також специфічному характеру дії цієї відповідальності у рамках трудового права, юридична відповідальність у трудовому праві набуває комплексу специфічних ознак, які притаманні лише їй, що у черговий раз показово підтверджує унікальну сутність такого міждисциплінарного інституту, як юридична відповідальність.

Варто зауважити, що схожої позиції дотримувався також і провідний український юрист В.С. Венедиктов, який ще у 1991 році у своїй

фундаментальній науковій праці «Теоретичні проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві», зокрема, наголошував на тому, що виникнення терміну «трудова юридична відповідальність» пояснюється тим, що ця відповідальність настає при реалізації трудових правовідносин чи безпосередньо пов'язана з виникненням, зміною чи припиненням трудових відносин. На думку вченого, «це відповідальність у процесі праці, відповідальність за діяльність, пов'язану з користуванням правом на працю, відповідальність суб'єктів трудового права за свої дії чи бездіяльність». Окрім того, видатний український вчений констатував, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність, хоча й регулюється нормами трудового права, проте ці поняття також широко використовуються і в інших галузях права або ж, навпаки, кримінальна та адміністративна відповідальність можуть мати місце за порушення трудового законодавства. Саме тому, як запевняють вчені, застосування різних видів юридичної відповідальності у процесі регулювання трудових правовідносин повинно мати своє місце, адже об'єм правового регулювання трудовим правом у демократичному суспільстві досить широкий та його значення не слід применшувати у процесі побудови правової держави [47, с. 65–66; 60, с. 37–38].

Відтак, говорячи сьогодні про юридичну відповідальність у трудовому праві, доцільно вести мову не про «трудоправову відповідальність» як окремий вид юридичної відповідальності [див. дет.: 183, с. 95–103; 208, с. 60–62] (підходи до розуміння такої відповідальності є цілком життєздатними, однак незважаючи на перспективність цієї концепції, вважаємо, що на сучасному етапі розвитку трудового права ці концепції не можуть мати практичного вираження), а саме про юридичну відповідальність в трудовому праві у широкому та вузькому сенсі.

Отже, пропонована нами концепція юридичної відповідальності в трудовому праві є двохаспектною та, відповідно, передбачає два підходи до розуміння розглядуваної відповідальності:

1. Вузкий внутрішньогалузевий підхід, що відповідає існуючій практиці притягнення порушників трудового законодавства до юридичної відповідальності. В рамках цього підходу юридична відповідальність в трудовому праві визнається галузевою відповідальністю, котра охоплює дисциплінарну відповідальність працівника й матеріальну відповідальність працівника та роботодавця. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність в рамках такого підходу визнаються окремими видами юридичної відповідальності, що гармонічно співіснують в межах трудового права у діалектичному зв'язку.

Зауважимо, що зміст такого підходу відображає два основних способи впливу юридичної відповідальності в трудовому праві та, відповідно, в подальшому буде змінюватись в результаті розвитку інституту юридичної відповідальності, який далі має комплексно врегульовувати правовідносини з приводу юридичної відповідальності в розглядуваній галузі права. На цій підставі, пропонований нами підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві (як органічної єдності матеріальної та дисциплінарної відповідальності) ми вважаємо перехідним, оскільки, на основі нього, в процесі розвитку інституту юридичної відповідальності буде сформовано трудову відповідальність, що стане результатом «злиття» дисциплінарної та матеріальної відповідальності в трудовому праві. Перспективна концепція трудової відповідальності «не виключає існування в доктрині права дисциплінарної та матеріальної відповідальності як видів юридичної відповідальності, котрі можуть бути інститутами різних галузей нетрудового права (наприклад, аграрного, земельного, екологічного, медичного права), але елімінує їх відношення до сучасного трудового права» [59, с. 86–90]. Український вчений В.В. Гладкий цілком справедливо це обмежене поширення дисциплінарної та матеріальної відповідальності на трудове право пояснює тим, що в рамках розробленого ним підходу до юридичної відповідальності, «трудова відповідальність увібрала в себе правову природу дисциплінарної та матеріальної відповідальності, і

остаточно концептуально трансформувалася в відповідну галузеву відповідальність. Більш того, те, що в науці довгий час називалось дисциплінарною відповідальністю, так само як і матеріальною відповідальністю, – завжди являло собою в сукупності трудову відповідальність, з урахуванням того, що те, що ми називали матеріальною відповідальністю – завжди було наслідком порушення суб'єктом трудового права умов трудового договору, яким було завдано іншому суб'єкту трудового права матеріальна та/або моральна шкода». Зважаючи на це, автор розглядуваної концепції трудової відповідальності справедливо зауважує, що поділ цієї відповідальності (на дисциплінарну та матеріальну відповідальності) «є нежиттєздатним навіть, якщо такий відбувається в умовній формі» й, відповідно, подальший такий розподіл трудової відповідальності ним розуміється «настільки ж деструктивним, наскільки дестабілізуючим був би розподіл (за цією ж логікою) кримінальної або адміністративної відповідальності» [59, с. 88–89].

Безумовно, пропонований нами вузький практичний підхід до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві є перехідним, і в перспективі має змінитись розглянутою теорією трудової відповідальності. У зв'язку із цим, вважаємо, що переосмислення юридичної відповідальності в трудовому праві за цим напрямком має стати однією зі стратегічних цілей триваючої реформи трудового права в Україні, оскільки такий сприяє не лише оптимізації правового регулювання відповідного інституту трудового права, але й значному перегляду чинних та проектних норм законодавства про працю у частині юридичної відповідальності.

2. Широкий узагальнено теоретичний підхід, що враховує досить широкий об'єм правового регулювання правовідносин з приводу юридичної відповідальності в трудовому праві, з урахуванням особливостей таких правовідносин, що відображаються на специфіці вказаного правового регулювання. Зазначений підхід розуміє юридичну відповідальність в трудовому праві як сукупність усіх видів юридичної відповідальності у

частині, що відповідають наступним критеріям: 1) суб'єктом цієї відповідальності є суб'єкт трудового права (працівник чи роботодавець); 2) порушення, за яке настає ця відповідальність, вчиняється у сфері, котра врегульована нормами трудового права. Таким чином, приміром, неналежне виконання професійних обов'язків, що спричинило зараження особи вірусом імунодефіциту людини чи іншої невиліковної інфекційної хвороби тягне за собою кримінальну відповідальність, яка може розглядатись в доктрині трудового права як юридична відповідальність в трудовому праві кримінально-правового характеру.

Слід звернути увагу на те, що подібні підходи до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві вже фрагментарно використовувались в доктрині права (і навіть в якості практичної моделі розуміння цієї відповідальності, з чим неможливо погодитись). Так, наприклад, В.С. Венедіктов, наголошував, що «трудова юридична відповідальність» має поєднувати не лише такі трудові засоби відповідальності як матеріальну та дисциплінарну відповідальність, але ще й адміністративно-правові та кримінально-правові засоби відповідальності. Вказане, на думку вченого, пояснюється тим, що правовідносини, які мають місце у сфері праці, врегульовуються не лише нормами трудового права, але й, зокрема, кримінального та адміністративного права [48, с. 125]. У цьому і виражається унікальність такої форми існування юридичної відповідальності, як юридична відповідальність у трудовому праві (відповідно до пропонованого нами широкого підходу до розуміння цього поняття), адже у рамках такої галузі права у необхідній мірі застосовуються усі види юридичної відповідальності. Ці складові органічно взаємопов'язані та сукупно утворюють єдиний комплекс юридичної відповідальності у трудовому праві, що слугує загальній меті, похідним цілям, а також відповідним завданням.

На таке прогресивне розуміння правової природи юридичної відповідальності у трудовому праві вже фрагментарно звертали увагу й інші українські вчені у галузі права. Приміром, Р.І. Обручков з цього приводу

зауважує, що чинне законодавство про працю України передбачає два основних види юридичної відповідальності у трудовому праві, якими є: матеріальна відповідальність сторін трудового договору та дисциплінарна відповідальність працівника. Однак аналіз норм чинного законодавства дозволяє зробити висновок, що за порушення норм законодавства про працю в Україні також передбачається можливість притягнення до адміністративної або навіть до кримінальної відповідальності. Але, останні два види юридичної відповідальності, як зауважує вчений, є предметом регулювання не трудового права, а відповідних інших галузей права України, через що простежується певний міжгалузевий взаємозв'язок різних за своїм змістом та характером галузей вітчизняної системи права. При цьому Р.І. Обручков підкреслює, що тісний зв'язок підстав настання кримінальної і адміністративної видів відповідальності з предметом регулювання трудового права зумовлює неможливість повного та правильного розуміння і застосування цих видів відповідальності «без належного вивчення та з'ясування змісту конкретного трудового правовідношення» [252, с. 268, 269, 270].

Для уникнення плутанини у теоретичному й практичному розумінні правової природи юридичної відповідальності у трудовому праві, пропонуємо розглядати сукупний об'єм складових такої відповідальності (у широкому сенсі) через призму галузевої приналежності таких складових. Відтак, впевнені, що юридична відповідальність у трудовому праві є сукупністю наступних взаємопов'язаних елементів:

1. Юридична відповідальність у трудовому праві дисциплінарного характеру (власне – дисциплінарна відповідальність). У широкому сенсі є окремим видом юридичної відповідальності, що регламентована діючим законодавством України, та настає лише тоді, коли працівником порушується трудова дисципліна (детальніше питання дисциплінарної відповідальності працівників розглянуто у Розділі 2 цього наукового дослідження).

2. Юридична відповідальність у трудовому праві матеріально-правового характеру (матеріальна відповідальність), регламентована чинним законодавством України про працю, та у загальному аспекті виражається в обов'язку сторони трудових правовідносин відшкодувати матеріальну шкоду, завдану ним (як прямо, так і опосередковано) іншій стороні цих відносин порушенням законодавства про працю (детальніше питання матеріальної відповідальності працівників та роботодавців розглянуто у Розділі 3 цього наукового дослідження).

3. Юридична відповідальність у трудовому праві адміністративно-правового характеру (адміністративна відповідальність). Спершу зазначимо, що до юридичної відповідальності в трудовому праві адміністративна відповідальність відноситься лише в тій частині, коли її суб'єктами є найманий працівник та роботодавець, а правопорушення вчинене у сфері праці. Адміністративна відповідальність є другим за суворістю видом юридичної відповідальності, що відрізняється від кримінальної відповідальності більш м'якими санкціями, а також тим, що настає за суспільно-шкідливе правопорушення – адміністративний проступок [32, с. 73], тобто, виступає наслідком невиконання чи неналежного виконання особою норм адміністративного законодавства, що тягне невідворотність реагування держави на таке правопорушення та встановлюється виключно її законами [13, с. 81] (при цьому центральне місце серед них займає Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07 грудня 1984 року № 8073–Х [136], в якому передбачені, серед іншого, наступні види адміністративних стягнень: попередження; штраф; оплатне вилучення предмета, який став знаряддям вчинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; конфіскація (предмета, який став знаряддям вчинення або безпосереднім об'єктом адміністративного правопорушення; грошей, одержаних внаслідок вчинення адміністративного правопорушення); позбавлення спеціального права, наданого даному

громадянинові; громадські роботи; виправні роботи; адміністративний арешт [252, с. 271]).

Зважаючи на те, що у рамках трудових правовідносин сторона цих відносин може вчиняти протиправні дії, якими порушуються не лише трудові права та інтереси іншої сторони таких відносин, але й порушується адміністративне законодавство, винувата особа стає учасником інших правовідносин, а саме відносин з приводу притягнення до адміністративної відповідальності. Вказані адміністративно-правові норми, що забороняють порушення у галузі праці, можна умовно поділити на наступні основні групи:

1) положення, що забороняють адміністративні правопорушення у сфері праці та охорони праці. У главі 5 КУпАП містяться проступки, які віднесені до адміністративних правопорушень, що виникають у межах трудових правовідносин, а саме – у галузі праці та охорони праці, головним чином:

а) порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, що виражаються у: порушенні встановлених термінів виплати заробітної плати, виплата їх не у повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами-підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи-підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), або у наданні зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю (посилена відповідальність передбачена за повторність вчинення такого правопорушення та за вчинення вказаних дій щодо окремих груп працівників, зокрема, щодо: неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда); фактичному допуску працівника до роботи без

оформлення трудового договору (контракту), допуску до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства; порушенні встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві; порушенні вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці; порушенні встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про альтернативну (невійськову) службу» [284], «Про військовий обов'язок і військову службу» [292], «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [322].

б) порушення, пов'язані з укладанням чи невиконанням колективного договору, а саме: ухилення осіб, які представляють роботодавців або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представників трудових колективів від участі у переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення встановленого законодавством строку початку переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк; порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють роботодавців або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів; ненадання особами, які представляють роботодавців або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод.

2) положення, які забороняють адміністративні правопорушення, що посягають на власність суб'єкта трудових правовідносин. Ця група адміністративних правопорушень у галузі праці охоплює випадки, коли роботодавець-фізична особа вчинив дрібне заволодіння майном працівника шляхом крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрати, або ж, коли такі дії вчинено відносно майна роботодавця (або відносно майна третьої особи, якщо за збереження такого відповідає роботодавець) найманим працівником.

4. Юридична відповідальність у трудовому праві кримінально-правового характеру (кримінальна відповідальність). Так само, як і адміністративно-правова відповідальність, кримінальна відповідальність відноситься до юридичної відповідальності в трудовому праві у тій частині, в якій суб'єктами цієї відповідальності є найманий працівник та роботодавець, а відповідне кримінальне правопорушення вчинене у сфері праці. На основі трудових правовідносин можуть сформуватися кримінальні правовідносини, обов'язковою умовою виникнення та існування яких є наявність кримінально-правової норми, яка становить зміст закону про кримінальну відповідальність, який набрав чинності і діє під час вчинення кримінального правопорушення (в нашому випадку – відповідного кримінального правопорушення щодо прав та законних інтересів сторони трудових правовідносин) [190, с. 250–257]. При цьому кримінальна відповідальність – це юридичний обов'язок особи, що вчинила злочин, підлягати дії кримінального закону, тобто піддатися з боку держави негативній оцінці у вироку суду за скоєне суспільно небезпечне діяння, а також заходів державно-правового примусу у вигляді обмежень прав і свобод особистого, майнового або іншого характеру [260, с. 546].

Законодавчим актом, що передбачає кримінальну відповідальність суб'єктів кримінального правопорушення, є Кримінальний кодекс України від 05 квітня 2001 року № 2341–III [156], який містить низку кримінально-правових заборон порушення трудового законодавства та законодавства про

соціальне забезпечення, які у рамках нашого дослідження можна поділити на наступні групи заборон:

1) кримінальні правопорушення проти трудових прав людини і громадянина. У розділі V КК України, серед іншого, містяться кримінально-правові заборони щодо вчинення окремих протиправних діянь проти трудових та інших особистих прав і свобод людини і громадянина, основними з яких є: а) перешкоджання законній діяльності професійних спілок, а також громадських організацій або їх органів, у тому числі й тих, що діють в інтересах найманих працівників; б) грубе порушення законодавства про працю, а саме: незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» від 7 квітня 2011 року № 3206–VI [300] іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю (при цьому посилена кримінальна відповідальність кримінальним законом передбачається тоді, коли такі дії роботодавцем вчинено повторно, або щодо окремих категорій працівників, головним чином: неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда); в) грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ними особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою (посилена відповідальність за такі дії законодавцем передбачена у тому разі, коли такі дії вчиняються стосовно громадянина, з яким укладена угода щодо його роботи за межами України); г) примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій; г) умисна й безпідставна невіплата керівником підприємства, установи або організації (незалежно від форми власності) чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності заробітної платні найманому працівнику більш

як за один місяць (посилена відповідальність передбачається кримінальним законом, якщо такі дії були вчинені внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати; при цьому, винуватий суб'єкт може уникнути притягнення до кримінальної відповідальності, якщо до моменту притягнення до такої відповідальності цим суб'єктом було здійснено відповідну виплату заробітної плати); д) торгівля людьми з метою їх подальшої трудової експлуатації, а також експлуатація дитини, яка не досягла віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування, шляхом використання її праці.

Слід також звернути увагу на те, що цією групою кримінально-правових заборон також охоплюються діяння які прямо не стосуються порушення суб'єктом трудового права законодавства про працю, однак, такі статті кримінального закону можуть бути застосовані у рамках юридичної відповідальності у трудовому праві, зважаючи на те, що відповідні кримінально-карні дії можуть мати місце і у трудових відносинах. Яскравим прикладом такого виступає ст. 161 КК України, що застосовна у рамках питання, яке ми досліджуємо, тоді, коли роботодавець вчиняє умисні дії, спрямовані на розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, на приниження національної честі та гідності, або образа почуттів найманих працівників у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, а також пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв найманим працівникам за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, інвалідності, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

2) кримінальні правопорушення проти безпеки виробництва. Ця група кримінально-правових заборон охоплює ряд кримінально-карних діянь, основними з яких є: а) порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб'єктом підприємницької

діяльності, якщо це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого або спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки; б) порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, якщо це порушення створило загрозу загибелі людей або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки; в) порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, якщо воно створило загрозу загибелі людей або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки; г) порушення на виробництві правил ядерної або радіаційної безпеки особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, якщо воно створило загрозу загибелі людей або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого чи спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки.

3) кримінальні правопорушення проти майнових прав суб'єкта трудових правовідносин. Така група кримінально-правових заборон розповсюджується, у першу чергу на розкрадання (в розмірі або способом, які характеризують такі діяння як кримінально карані) працівником майна роботодавця та майна третіх осіб, за збереження якого відповідає роботодавець, а так само – протиправне посягання роботодавця на майно працівника.

Як виходе з вищевикладеного, юридична відповідальність у трудовому праві – це регламентований законодавством і здійснюваний уповноваженим суб'єктом примусовий захід та підпорядкований єдиній меті процес, який: 1) обумовлює нове специфічне правовідношення між суб'єктами трудових правовідносин (які, відповідно, виступають вже у ролі порушника трудового законодавства та сторони, що є потерпілою особою від такого порушення) за участю уповноваженого органу влади (якщо така участь вважається доречною або, якщо участь такого органу передбачена нормами чинного законодавства); 2) характеризується певними ознаками: а) порушником може

виступати лише особа, яка є учасником конкретних трудових правовідносин – суб'єкт трудового права; б) підставою відповідальності є порушення трудового законодавства та/або норм кримінального чи адміністративного законодавства у галузі праці й охорони праці (зважаючи на характер, межі шкідливих наслідків, які є складовим елементом правопорушення як підстави настання відповідальності); в) відповідальність виражається у застосуванні до порушника негативних заходів дисциплінарного, матеріального, адміністративно-правового чи кримінально-правового характеру; г) відповідальність може бути реалізована і з застосуванням державного примусу (хоча участь держави, як правило, не є обов'язковою).

Відтак, підводячи підсумок викладеному, зауважимо, що юридична відповідальність в трудовому праві – це очевидна необхідність існування сучасних трудових правовідносин і, більш того, нормального функціонування ринку праці в державі. Досліджувана відповідальність обумовлює саме сучасне трудове право, а трудове право – відповідну відповідальність. До того ж, відповідальність в трудовому праві виступає невід'ємною характеристикою суб'єкта трудового права, яка прямо впливає з його правового статусу, та, в той же час, є формою процесуальних або ж процедурних правовідносин, що виникають між порушником та іншою стороною трудових правовідносин, а також державою.

1.2. Підстави, умови та стадії юридичної відповідальності у трудовому праві

До сьогоднішнього дня у наукових колах українських юристів особливо актуальним та дискусійним питанням залишається проблема юридичної відповідальності у рамках трудового права. Актуальність цієї проблеми сконцентрована не лише у доктрині трудового права, але й є

однією із важливих складових елементів реформування трудового законодавства в Україні.

Юридична відповідальність працівників є одним із центральних засобів реалізації й забезпечення їх дисципліни та важливою підставою для дотримання діючого законодавства про працю роботодавцями. Однак, до сьогодні, не зважаючи на чисельну кількість наукових праць, присвячених питанню юридичної відповідальності взагалі та юридичної відповідальності у трудовому праві зокрема, правова природа такої відповідальності ще комплексно не вивчалась на належному рівні, зважаючи на нові тенденції до розуміння такої відповідальності як такої. Комплексність наукового дослідження юридичної відповідальності у трудовому праві, щонайперше, повинна ґрунтуватись на висновках про підстави, умови й стадії такої відповідальності.

Так, що стосується підстав та умов юридичної відповідальності у трудовому праві, то варто спершу зауважити, що під підставами юридичної відповідальності у доктрині права загалом розуміється «необхідна єдність її фактичних і правових передумов, без яких вона не може бути реалізована» [14, с. 8; 65, с. 116] чи інакше: одночасно як певна правова норма, що порушується, так і самі протиправні дії або бездіяльність [262, с. 127]. З цього випливає, що підставами юридичної відповідальності є факти, явища та події, які є основою для застосування до конкретної особи певних негативних заходів – санкцій. Суттєву плутанину в цьому питанні зумовлює ототожнення законодавцем підстав та умов юридичної відповідальності в трудовому праві. Для прикладу розглянемо ст. 130 КЗпП України, котрою законодавець визначає умови та підстави настання матеріальної відповідальності працівника. До умов і підстав цієї відповідальності загаданою нормою законодавства віднесено: пряму дійсну шкоду; протиправну поведінку працівника; вину в діях чи бездіяльності працівника; прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника та шкодою, яка настала. Таким чином, в рамках

трудового законодавства не виправдано не розмежовуються «підстави» та «умови» настання матеріальної відповідальності працівника. Ця законодавча помилка негативно відобразилась і на теоретичному осмисленні матеріальної відповідальності [див. напр.: 169, с. 150; 181, с. 86; 264, с. 361; 419, с. 181–184; 421, с. 93], яка потребує вирішення.

Необхідно погодитись з тим, що у вузькому сенсі підставою юридичної відповідальності є склад правопорушення, тобто «наявність всіх елементів, які становлять акт правопорушення (об'єкт, суб'єкт, об'єктивна сторона, суб'єктивна сторона), що виступають у нерозривній єдності, як єдине ціле» [93, с. 93–94]. Між тим, розглядаючи підстави юридичної відповідальності у широкому сенсі, доходимо висновку, що склад правопорушення – є вирішальною, але не єдиною підставою юридичної відповідальності. У зазначеному сенсі підстави юридичної відповідальності являють собою комплекс обов'язкових елементів, а саме:

1. Нормативна підстава притягнення до юридичної відповідальності, котра означає, що в діючому трудовому законодавстві, а також в трудовому договорі, колективному договорі, в актах роботодавця (правила внутрішнього розпорядку, інструкції тощо) містяться норми, якими забороняється певна поведінка суб'єкта трудових правовідносин й передбачається покладання відповідальності на порушника цих норм. Варто звернути увагу на те, що законність розглядуваної підстави в кожному конкретному випадку виявлятиметься в тому, що норми законодавства, на підставі яких особа притягується до відповідальності, мають бути реально існуючими та діючими на момент вчинення протиправного діяння;

2. Фактична підстава притягнення до юридичної відповідальності – це комплексна підстава, що вказує на юридичний факт неправомірної поведінки відповідного суб'єкта правовідносин [375, с. 70–72], тобто на вчинення ним за певних обставин конкретної дії, якою було порушено норму трудового законодавства та/або норми трудового договору, колективного договору та/або актів роботодавця. У широкому сенсі, фактична підстава притягнення

до юридичної відповідальності в трудовому праві виявляється у порушенні стороною трудових правовідносин діючого законодавства про працю. У вузькому сенсі ця підстава ґрунтуються на відповідних юридичних фактах, що є підставами притягнення до юридичної відповідальності, до яких окремі українські вчені [391, с. 571] справедливо відносять: протиправну поведінку працівника; пряму дійсну шкоду; причинний зв'язок між протиправною поведінкою працівника та шкодою; вину працівника.

Поряд із тим, погодимось із Б.Т. Базилевим, який у своїй науковій праці «Юридична відповідальність (теоретичні питання)» наголошував, що ні констатація факту правопорушення компетентними органами, ні акт застосування юридичної санкції, ні її реалізація не можуть породити право суб'єкта влади покарати людину, крім дійсного факту вчинення правопорушення [21, с. 90]. За такою ж логікою побудоване і українське національне законодавство про працю. Зокрема, у ст. 265 КЗпП України [132] законодавець прямо встановлює правило, відповідно до якого будь-яка особа, що є винуватою у порушенні законодавства про працю, повинна нести відповідальність, передбачену чинним законодавством. Таким чином, вчинене правопорушення, як зазначає Л.О. Сироватська, зумовлює відповідний і конкретний обов'язок суб'єкта, з одного боку, дати відповідь (звіт) суспільству, а з іншого – перетерпіти ті наслідки, що закріплені у санкції правової норми законодавчого акту [393, с. 28].

Відтак, можемо стверджувати, що порушення працівником чи роботодавцем положень трудового законодавства та/або умов трудового договору автоматично зумовлює виникнення між таким правопорушником й іншою стороною правовідносин (якщо порушник працівник, то між таким працівником-порушником та адміністрацією, уповноваженим органом, компетентною посадовою особою чи безпосередньо роботодавцем; якщо порушник роботодавець, то відносини виникнуть між ним та працівником чи найнятими працівниками, окремою групою працівників), що мають на меті

застосування (у разі підтвердження протиправності й невинуватості вчиненої порушником дії) до порушника відповідної санкції [182, с. 80–83].

Констатувати наявність фактичної підстави юридичної відповідальності можливо лише за наявності усіх складових елементів трудового правопорушення, котрі в своїй сукупності і утворюють зазначену підставу, а саме:

1) суб'єкт трудового правопорушення. За загальним правилом, суб'єктом трудового правопорушення виступає суб'єкт трудових правовідносин, тобто працівник чи роботодавець, що володіють відповідною загальною трудовою правосуб'єктністю. Між тим, для притягнення особи до повної матеріальної відповідальності чи до дисциплінарної відповідальності державних службовців та окремих їх категорій (суддів, прокурорів, поліцейських, дипломатів і т.д.), необхідна наявність у такої особи відповідної спеціальної правосуб'єктності, котра буде характеризувати цю особу як таку, що може вчинити спеціальні трудові правопорушення та, відповідно, нести спеціальну відповідальність за такі дії;

2) об'єкт трудового правопорушення. В рамках трудових правовідносин суб'єкти цих відносин вчиняють правопорушення, що посягають на відповідний об'єкт, а саме на «суспільні відносини, які виникають в результаті укладення трудового договору та охороняються нормами трудового права» [62, с. 182];

3) суб'єктивна сторона трудового правопорушення, обов'язковим елементом якої є вина у вчиненні відповідного трудового правопорушення – психічне ставлення особи до вчиненого діяння та його наслідків. Вина, як складова трудового правопорушення, містить у собі два моменти: інтелектуальний (характеризує усвідомлення особою протиправності вчинюваного проступку та настання шкідливих результатів) та вольовий (виражається у бажанні досягти настання протиправних наслідків), від поєднання яких і розрізняють форму вини [265, с. 186]. При цьому погодимось з О.В. Черкасовим, який звертає увагу на те, що якщо з

визначенням вини фізичної особи (працівника, роботодавця-фізичної особи) у вчиненні трудового правопорушення не виникає проблем, то постає питання про характеристику вини роботодавця-юридичної особи. У цьому випадку застосовуються такі концептуальні методи визначення вини роботодавця-юридичної особи: а) вина підприємства (установи, організації) у правопорушенні визначається залежно від вини її посадових осіб або її представників, дії або бездіяльності яких зумовили правопорушення; б) юридична особа визнається винуватою у вчиненні правопорушення, якщо буде встановлено, що у неї була можливість для дотримання правил і норм, за порушення яких передбачена відповідальність, але заходи щодо їх дотримання не були здійснені [435, с. 54];

4) об'єктивна сторона трудового правопорушення, яка охоплює такі обов'язкові елементи:

а) протиправне діяння, тобто діяння, яке суперечило нормам законодавства про працю, враховуючи також і умови трудового договору, локальних нормативних актів роботодавця, колективного договору тощо. При цьому наголосимо, що, не дивлячись на підвищену увагу вчених до питання правопорушень у трудових правовідносинах, у доктрині трудового права до сьогодні не було сформульовано єдиної дефініції цього поняття та не сформовано єдиного підходу до розуміння широти його змісту, що неприпустимо.

За загальним правилом, діяння суб'єкта вважається протиправним, якщо воно являє собою невиконання юридичного обов'язку або є зловживанням власним правом [376, с. 76]. Відтак, комплекс фактичних умов відповідальності, що охоплює порушення трудового законодавства як підставу для притягнення порушника до відповідальності, напряду залежить від комплексу юридичних умов відповідальності. Норми, котрі були порушені таким суб'єктом, містять також і санкції, які повинні застосовуватись до порушника цих норм, або ж відсилають до тих статей цього ж документу (чи іншого нормативно-правового акту), які

регламентують такі санкції. Виходячи з того, що окремі такі статі містяться в актах різних галузей законодавства, можемо дійти висновку, що поняття «правопорушення у галузі трудового права» є досить умовним терміном, яке повинно бути замінено більш доречним та більш широким терміном – «порушення у трудових правовідносинах», або ж «трудовий делікт».

Разом із тим, слід звернути увагу на те, що поняття «трудовий делікт» є широко вживаним у доктрині трудового права [див. напр.: 5, с. 66–84; 163, с. 24–38; 436, с. 71] однак, як і у випадку з поняттям «порушення у трудових правовідносинах», може зумовлювати певну плутанину у його розумінні як і серед науковців, так і серед практиків. Справа у тому, що поняття «трудовий делікт» та «порушення у трудових правовідносинах» слід розуміти, в якості порушення однією із сторін трудових правовідносин права іншої сторони таких правовідносин, або ж власного обов'язку, не зважаючи на те, чи міститься вимога про обов'язковість дотримання права (чи обов'язковість виконання обов'язку) у положеннях чинного законодавства про працю, або ж у нормах кримінального, адміністративного та цивільного права, що прямо чи опосередковано врегульовують такий вид приватних правовідносин. Разом із тим, важливість визначення галузевого характеру трудового делікту є незаперечною, адже дії суб'єкта, які характеризуються в якості трудового делікту, можуть також бути й діями, які паралельно вважаються, приміром, кримінальним, адміністративним чи цивільним правопорушенням.

Власне, з такою позицією погоджувались також ще такі радянські вчені, як О.С. Іоффе та М.Д. Шаргородський [105, с. 248]. Саме тому, О.М. Куренний наголошує, що у процесі розгляду питання про відповідальність сторін трудового договору (в разі конфлікту), неодмінно виникає необхідність у визначенні галузі законодавства, що регулює відповідні відносини, які пов'язані з працею [161, с. 32]. Слід наголосити на тому, що вказане питання слід ставити саме, як визначення галузевого характеру трудового делікту, а не у розумінні іншого правопорушення, що стосується у тій чи іншій мірі суб'єкта трудових правовідносин. Ігнорування

такої логіки розуміння правопорушення у трудових правовідносинах призводить до того, що ряд вчених [див. напр.: 6; 30, с. 7; 83, с. 7] взагалі називає окремі трудові делікти виключно кримінальними чи адміністративними правопорушеннями або ж взагалі, заперечуючи змістовну самостійність таких правопорушень, відносять їх до цивільно-правових відносин (або ж розглядають їх в якості окремого виду цивільно-правових відносин), що не виправдано спотворює їх сутнісний зв'язок з трудовим правом.

Отже, під поняттям «трудоий делікт» пропонуємо розуміти протиправну, винну дію чи бездіяльність суб'єкта трудового права, що уявляє собою сукупність певних складових елементів (об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона), що порушує норми та принципи трудового права та є підставою для настання трудової відповідальності, незалежно від настання за такі дії іншої відповідальності, які можуть бути застосовані паралельно з юридичною відповідальністю у трудовому праві (головним чином, паралельно з дисциплінарною чи матеріально-правовою відповідальністю);

б) негативний наслідок. Порушення законодавства – це вже первинний негативний наслідок правопорушення, оскільки, таким порушенням особа ставить під сумнів цінність правовідносин чи окремих їх елементів, що охороняються законодавством. Саме тому, працівник, що порушує дисципліну праці, несе дисциплінарну відповідальність навіть тоді, коли дисциплінарний проступок не зумовив тих чи інших втрат у роботодавця. Однак, працівник завжди несе матеріальну відповідальність тоді, коли його протиправними діями роботодавцеві була завдана шкода, тобто, як зазначає І.І. Митрофанов, знищення або зменшення особистого чи суспільного блага (може бути заподіяна не тільки майну, але й особистості людини або діловій репутації юридичної особи) [227, с. 196]. Поряд із тим, наголосимо, що наявність шкоди є обов'язковим елементом фактичної підстави юридичної відповідальності в трудовому праві лише у разі притягнення суб'єкта

трудових правовідносин до матеріальної відповідальності [див. дет.: 199, с. 78–84]. Це пояснюється тим, що за відсутності матеріальної шкоди (чи коли така не доведена), та за наявності трудового правопорушення, вини суб'єкта правопорушення, достатнього причинного зв'язку між протиправною поведінкою та негативними наслідками цього правопорушення, порушника можна притягнути лише до дисциплінарної відповідальності (а якщо такі дії забороняються кримінальним чи адміністративним законодавством – до кримінально-правової та адміністративно-правової відповідальності відповідно) [187, с. 92–97].

в) достатній причинний зв'язок між протиправною поведінкою та негативними наслідками цього правопорушення, який є об'єктивною ознакою, розуміння якої має важливе значення для обґрунтування можливості притягнення суб'єкта до юридичної відповідальності, адже такий зв'язок, як зазначають фахівці, відображає «внутрішній генетичний зв'язок між юридично значущою поведінкою людини і певним станом дійсності, викликаним (породженим) цією поведінкою» [44, с. 750]. Іншими словами: це такий зв'язок, коли одна зі сторін (причина) породжує іншу сторону (наслідок) [64, с. 45];

3. Спеціальна (процедурно-процесуальна) нормативна підстава – це наявність правозастосовного акту, котрий містить: вказівки на протиправність дії чи бездіяльності конкретного суб'єкта (протиправність підтверджується додатковими документами, приміром, матеріалами внутрішнього розслідування, актами про результати проведеної інвентаризації тощо); норми чинного законодавства та трудового договору, що були порушені відповідним суб'єктом; пояснення таких дій чи бездіяльності самим порушником; міра вини суб'єкта; конкретна санкція, яка застосовується із зазначенням періоду її дії (якщо відповідальність є строковою), а також норми чинного законодавства та трудового договору, на підставі яких застосовується така міра відповідальності. Як вбачається з цього, така підстава притягнення порушника до юридичної відповідальності

у трудовому праві напряду пов'язана із нормативною та фактичною підставами юридичної відповідальності, оскільки ґрунтується на них.

Разом із тим, слід звернути увагу на те, що окремо взята підстава (фактична, нормативна чи спеціальна нормативна підстава) не тягне настання юридичної відповідальності працівника чи роботодавця. Притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності повинно ґрунтуватись на нормативних, фактичних та процедурно-процесуальних підставах юридичної відповідальності, а також на умовах цієї відповідальності, тобто на обставинах, що безпосередньо не відносяться до підстав, але є необхідними для настання такої відповідальності. Приміром, вчинення працівником дисциплінарного проступку, за умови, що строки притягнення такого працівника до відповідальності пропущені чи рішення про накладання на порушника дисципліни праці дисциплінарної санкції було необґрунтованим (або прийнятим з порушенням вимог законодавства), не зумовлюють у порушника обов'язку понести певні обмеження своїх прав. Таким чином, можна говорити про те, що умови настання юридичної відповідальності є явищем, яке повинно застосовуватись на практиці комплексно.

Основними умовами юридичної відповідальності в трудовому праві України є:

1. Наявність у суб'єкта правопорушення трудової правосуб'єктності, тобто здатності бути суб'єктом трудових правовідносин у відповідності до діючого трудового законодавства. Наявність у суб'єкта трудової правосуб'єктності розкривається у характеристиці його:

1) трудової правоздатності, котра, як зазначав видатний німецький юрист П. Лабанд (Paul Laband), єдино і виключно характеризує правовий стан особи [480, s. 221]. Цінність правоздатності суб'єкта полягає в тому, що тільки за умови наявності такої можливим буде виникнення конкретних суб'єктивних прав і обов'язків. Таким чином, як справедливо зазначається у спеціальній юридичній літературі, правоздатність – це необхідна базова

передумова виникнення суб'єктивних прав й обов'язків особи, а, отже, також і їх реалізації [67, с. 146]. Зважаючи на викладене погодимося з українською вченою В.В. Наден, котра вказує у своєму дослідженні «Правоздатність як окремий елемент змісту суб'єктивного обов'язку» на обов'язковість відповідності правоздатності наступним її характеристикам: реальність, тобто можливість бути суб'єктом всіх прав і обов'язків, визнаних правом, що гарантуються кожному громадянину; рівність, яка полягає в однаковій можливості всіх мати будь-які передбачені законом права та обов'язки [231, с. 132–133]. Разом із тим, зробимо застереження, що трудова правоздатність не у всіх випадках характеризується можливістю особи бути суб'єктом всіх прав та обов'язків, що зумовлено правовою сутністю трудових правовідносин й особливостями зв'язку цих правовідносин зі спеціальними статусами можливих суб'єктів цих правовідносин (головним чином, мова йде про дітей, жінок, осіб з інвалідністю, осіб, засуджених до позбавлення волі тощо). Що ж стосується такої характеристики правоздатності суб'єкта, як однакова можливість всіх мати будь-які передбачені законом права й обов'язки, то в трудових правовідносинах особи можуть розраховувати на рівні можливості лише за наявності рівних існуючих фактичних і правових умов здійснення своїх трудових прав. Відповідно, можливість суб'єкта вільно користуватися всіма передбаченими трудовим законодавством України правами також на практиці здійснюється у відповідності з особливим правовим статусом відповідного суб'єкта трудових правовідносин.

2) трудової дієздатності, що є здатністю особи своїми діями набувати та здійснювати трудові права, створювати для себе трудові обов'язки й виконувати їх. Якщо зазначену здатність роботодавця можна звести до цивільно-правової дієздатності, то дієздатність працівника в трудовому праві визначається наступними двома елементами: вік, по досягненні якого особа може укласти трудовий договір; стан здоров'я особи, котрий характеризує працездатність цієї особи.

Відтак, трудова правосуб'єктність – це, з одного боку, здатність суб'єкта своїми діями набувати трудових прав і обов'язків з метою подальшого володіння, користування та розпорядження ними, а з іншого боку – здатність суб'єкта володіти, користуватись та розпоряджатись трудовими правами й обов'язками, а також наявність у суб'єкта здатності відповідати за свої вчинки. Зважаючи на те, що працівник може бути притягнутий до спеціальної юридичної відповідальності (зокрема, повної матеріальної відповідальності), можна також стверджувати про наявність спеціальної трудової правосуб'єктності працівників.

Відповідно, до юридичної відповідальності в трудовому праві можна притягнути лише суб'єкта, що володіє правосуб'єктністю в тій мірі, яка є достатньою для притягнення цього суб'єкта до певного виду й обсягу юридичної відповідальності в трудовому праві. Наприклад, у відповідності до ч. 4 ст. 130 КЗпП України працівника можна притягнути до матеріальної відповідальності за не одержаний роботодавцем прибуток лише за умови, що таким працівником є посадова особа.

2. Наявність причинного зв'язку, тобто, об'єктивної закономірності, котра свідчить про те, що дії суб'єкта трудових правовідносин були достатньою причиною, що зумовили певні негативні наслідки (головним чином, матеріальну шкоду), зокрема, такі як: порушення дисципліни праці чи службової дисципліни, спричинення матеріальної шкоди іншій стороні трудових правовідносин тощо. Достатність причинного зв'язку в цьому випадку означає, що такий зв'язок не є результатом випадкової закономірності між діями суб'єкта та певною шкодою, тобто, не є наслідковим ефектом випадкового перетинання причинно-наслідкових ланок в об'єктивній дійсності.

3. Відсутність обставин, що виключають юридичну відповідальність. В ч. 4 ст. 130 КЗпП України законодавець перераховує обставини, що є умовами, наявність яких унеможлиблює притягнення працівника до

юридичної відповідальності за вчинення ним діяння (ознаки якого характеризують це діяння як протиправне), а саме:

1) шкода, котра була завдана роботодавцеві, відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, під яким в доктрині трудового права розуміється шкода, що була заподіяна в трудових правовідносинах за наступних умов: мета цього ризику не могла бути досягнута не ризикованими способами; ризик відповідає значенню тієї мети, на досягнення котрої його було спрямовано; можливість настання шкідливих наслідків була об'єктивно малоімовірною; об'єктом ризику є матеріальні цінності, а не життя та здоров'я людей; ризик був здійснений особою, яка має право на такий ризик, оскільки володіє необхідною професійною підготовкою та досвідом [395, с. 241–242];

2) порушення вчинене у результаті крайньої необхідності, яка може констатуватись за таких умов: шкода заподіювалась з метою усунення реальної небезпеки, що безпосередньо у той момент часу загрожувала законним правам та інтересам будь-якої особи, держави чи суспільства; у конкретній обстановці небезпеку не можна було усунути іншими засобами; у процесі заподіяння шкоди не було перевищено меж крайньої необхідності [172, с. 43], тобто, особою, котра усувала реальну шкоди, не було заподіяно рівнозначної чи більшої шкоди;

3) порушення вчинене у результаті необхідної оборони, тобто, в рамках самозахисту – природного права людини [155, с. 204], яке не лише є гарантією реалізації конституційних положень недоторканності життя, здоров'я, житла і майна громадян, але й «одним із реальних гарантів самозахисту, найбільш важливих передумов життєдіяльності членів суспільства» [68, с. 1]. Відтак, у рамках трудових правовідносин правомірним порушенням трудового законодавства буде визнаватись трудове правопорушення, вчинення якого відповідало потребі працівника, який таким чином захищався, у невідкладному відверненні чи припиненні реально існуючого суспільно небезпечного посягання. При цьому звернемо увагу на

те, що, надаючи працівникам право порушувати трудове законодавство та, відповідно, завдавати роботодавцеві матеріальну шкоду за наявності зазначених обставин, законодавець має на увазі виключно випадки захисту, за яких громадянин змушений порушити трудове законодавство та завдати шкоду роботодавцеві для відвернення чи припинення відповідного посягання, а також ефективного здійснення самозахисту. Отже, працівник не може посилатись на необхідну оборону як умову унеможливлення притягнення його до юридичної відповідальності, якщо така оборона була здійсненна тоді, коли потреба у самозахисті ще не виникла або вже минула.

Поряд із тим, наголосимо, що діюче трудове законодавство прямо не відносить до обставин, що виключають юридичну відповідальність, такі обставини як: неосудність суб'єкта трудових правовідносин на момент вчинення трудового правопорушення та вчинення порушення трудового законодавства під дією психологічного або фізичного примусу. Окрім того, законодавець чітко не визначає обставин, котрі виключають юридичну відповідальність роботодавців, що, ймовірно, пов'язано із тим, що відповідальність роботодавця є важливою гарантією захисту трудових прав і законних інтересів працівника.

4. Наявність незакінченого (чи відновленого) строку для притягнення порушника до юридичної відповідальності. Діюче законодавство про працю передбачає загальні та спеціальні строки притягнення роботодавцем працівника до юридичної відповідальності, а також строки позовної давності на звернення до суду працівника чи роботодавця для притягнення відповідного відповідача до юридичної відповідальності. Таким чином, якщо строки на притягнення порушника до юридичної відповідальності сплинули, то необхідно констатувати, що відсутні також і умови для притягнення порушника до відповідальності на законних підставах. Однак, слід врахувати, що законодавцем передбачаються випадки, коли такі строки можуть бути поновленими.

5. Наявність у особи, законні інтереси якої було порушено (котрій було завдано матеріальної шкоди або щодо якої було порушено певний обов'язок, передбачений нормою права), волі для притягнення до юридичної відповідальності особи, котра порушила її законні інтереси. Норми про притягнення сторони трудових правовідносин до юридичної відповідальності в трудовому законодавстві України носять диспозитивний характер. Це означає, що працівник, який порушив трудове законодавство та завдав роботодавцеві матеріальну шкоду, і може бути притягнутим до юридичної відповідальності, на практиці притягується до такої відповідальності лише за умови, якщо роботодавець бажає притягнути порушника до відповідальності. Подібним чином це правило співвідноситься також і у разі притягнення роботодавця до юридичної відповідальності.

Окрім того, необхідно звернути особливу увагу на те, що й до сьогодні багато науковців у своїх дослідженнях відносять до підстав або до умов настання юридичної відповідальності такі підстави та умови, що є або необов'язковими підставами настання такої відповідальності, або взагалі не є підставами відповідальності, або не є самостійними підставами-елементами комплексу підстав настання юридичної відповідальності. Наприклад, у спеціальній юридичній літературі вчені досить часто вказують на те, що під юридичною відповідальністю слід розуміти передбачену санкцією юридичної норми міру державно-примусового впливу на правопорушника, яка фіксується у відповідному акті застосування права. Але з такою думкою не можна погодитись у ніякій мірі, адже вказане, як влучно зазначав ще у 1976 році радянський вчений Л.С. Явіч, є лише нормативним аспектом юридичної відповідальності [452, с. 232].

Відтак, дослідивши умови та підстави притягнення особи до юридичної відповідальності в трудовому праві, зауважимо, що до ознак цієї відповідальності, на нашу думку, слід відносити такі:

1) порушником може виступати лише особа, яка є учасником конкретних трудових правовідносин – суб'єкт трудового права (або

найманий працівник, або роботодавець, або особа, яка наймається на роботу). Зважаючи на те, що у трудовому праві усі суб'єкти поділяються на загальних та спеціальних суб'єктів, доходимо висновку, що порушником спеціальної норми може виступати лише спеціальний суб'єкт. Приміром, юридичну відповідальність у трудовому праві за невиконання трудових обов'язків на державній службі, відповідно, може нести лише відповідний державний службовець, а, приміром, повну матеріальну відповідальність – лише особа, яка згідно чинного законодавства може нести таку відповідальність (головним чином, особа, яка підписала договір про повну матеріальну відповідальність).

2) порушення стосується трудового законодавства, положень трудового договору, колективного договору, локальних нормативних актів (правил внутрішнього розпорядку, інструкцій тощо);

3) наявність для порушника негативних заходів – спеціального стягнення матеріального та/або нематеріального характеру, залежно від виду порушення (якщо настає матеріальна трудова відповідальність то стягнення, як правило, носить матеріальний характер, а якщо має місце дисциплінарна відповідальність – нематеріальне стягнення, хоча може мати матеріальні аспекти, наслідки).

4) врегульованість юридичної відповідальності нормами трудового права (законами про працю, підзаконними актами), а також положеннями інших галузей права, що стосуються питання матеріальної та дисциплінарної відповідальності працівника та роботодавця за порушення принципів та норм трудового права, а також міжгалузевих порушень (трудових порушень відповідного галузевого характеру – адміністративного, кримінального, цивільного). Ці норми детально врегульовують процедуру притягнення порушника до відповідальності, що відрізняється певною простотою, яка обумовлює оперативну та економічну реакцію на порушення, але у той же час містить ряд необхідних гарантій законності, забезпечення права ймовірного порушника на захист.

З цього також випливає, що не лише процедура притягнення порушника до відповідальності повинна базуватись на вимогах чинного законодавства, але й саме стягнення повинно застосовуватись у розмірі, у порядку, у спосіб, у термін, на період та у тих ситуаціях, в яких це передбачено чинним законодавством.

5) юридична відповідальність у трудовому праві може бути реалізована також і за рахунок звернення до держави та за рахунок механізмів державного примусу.

Отже, доходимо висновку, що особливостями юридичної відповідальності у трудовому праві є наступні:

а) така юридична відповідальність є наслідком дії чи бездіяльності найманого працівника (так само, і особи, яка наймається на роботу, приміром, у тих ситуаціях, коли їй необґрунтовано та протиправно відмовляють у прийнятті на роботу), роботодавця (і як фізичної особи, і як юридичної особи) за дію чи бездіяльність, яку порушник вже вчинив чи продовжує вчиняти. При цьому, якщо порушення норми трудового договору чи законодавства про працю є триваючим (приміром, незаконне переведення працівника чи невиправдане пониження працівника у посаді), то одним із проявів такої відповідальності буде припинення порушення;

б) така юридична відповідальність встановлюється виключно за порушення правових вимог трудового законодавства (враховуючи і положення трудового договору, колективного договору, локальні нормативні акти), якими також є неналежне виконання згаданих вимог, окрім тих випадків, коли такий результат як «неналежне виконання» є наслідком обставин, котрі обумовили порушення, тобто таке порушення не було вчинене з вини ймовірного порушника (зокрема тоді, коли працівник неякісно виготовив продукцію через неналежні умови праці);

в) така юридична відповідальність реалізується у двох формах, а саме у формі дисциплінарної (направлена на забезпечення дисципліни праці) та

матеріальної (направлена на компенсацію спричинених порушенням трудового законодавства збитків) відповідальності.

В аспекті вивчення правової природи юридичної відповідальності у трудовому праві України, так само як і юридичної відповідальності загалом, необхідно також детально розглянути стадії притягнення порушника до такої відповідальності, адже, без аналізу таких стадій дослідження феномена юридичної відповідальності не може бути у достатній мірі глибоким та всеосяжним. Це знаходить своє підтвердження у тому, що сама юридична відповідальність в трудовому праві є за своєю сутністю процесом, який складається із стадій, а також з огляду на наступне: по-перше, за допомогою стадій юридичної відповідальності найбільш чітко простежується взаємозв'язок інституту юридичної відповідальності у трудовому праві з правозастосовною діяльністю; по-друге, стадії юридичної відповідальності необхідні для залучення правопорушника до різних видів юридичної відповідальності й «покарання» відповідно до приписів законодавчих актів; по-третє, саме інститут юридичної відповідальності у трудовому праві становить теоретичну основу всієї правозастосовної діяльності у цьому напрямі; по-четверте, досягнення мети юридичної відповідальності як соціального результату не представляється можливим без правозастосовної діяльності держави; по-п'яте, юридична відповідальність втілюється в об'єктивну реальність через правозастосовний процес за допомогою наявності системи власних стадій – стадій притягнення до юридичної відповідальності [253, с. 61–62].

Варто відзначити той факт, що у доктрині права вченими вже приділялась значна увага порушеному питанню, хоча й необхідно визнати, що дослідники до сьогодні не дійшли спільної думки, як щодо того, що потрібно розуміти під такими стадіями, так і з приводу того, які саме процедурні та процесуальні стадії юридичної відповідальності варто відносити до таких стадій. Все це свідчить, як про те, що у наукових колах тривають теоретичні дискусії, із використанням їх учасниками активних

творчих підходів до вирішення даної проблеми, так і про те, що категорія юридичної відповідальності є складним та багатоаспектним явищем, що, ймовірно, пов'язано із міжгалузевістю цього інституту. Зазначене зумовлює проблемну ситуацію, яку ряд вітчизняних та зарубіжних вчених піддає виправдано гострій критиці. Так, наприклад, М.М. Неретін наголошує на тому, що теорія юридичної відповідальності у даний час «переживає не найкращі часи», на що, як вважає вчений, вказують такі обставини: 1) незважаючи на існуючий інтерес до проблем юридичної відповідальності, у наукових колах спостерігається деякий застій у розвитку загальної теорії; 2) досягнення загальної теорії юридичної відповідальності вкрай невміло використовуються у галузевих дослідженнях, що призводить до появи безлічі помилок з приводу сутності юридичної відповідальності, її підстав, закономірності виникнення, реалізації тощо [238, с. 145].

Загалом, під стадією притягнення до юридичної відповідальності, приміром І.С. Штода, розуміє співвідношення певного обсягу прав, свобод та обов'язків (спеціальний правовий статус) правопорушника з етапами пізнання такого правопорушення уповноваженими на те державними органами і посадовими особами [446, с. 44]. Відповідно, стадіями притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності у трудовому праві слід вважати співвідношення комплексу прав та обов'язків порушника положень трудового законодавства з: етапом пізнання такого трудового правопорушення недержавним компетентним суб'єктом (роботодавцем, спеціальною комісією – органом внутрішнього розслідування, аудитором тощо, якщо ймовірний порушник – працівник) чи державою; етапом набрання чинності документу про визнання конкретної особи винуватою у вчиненні трудового делікту та накладання на неї певної законом передбаченої санкції.

Варто також зауважити, що вчені до сих пір не сформулювали повного й вичерпного списку стадій притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності. Більш того, досить часто вчені відносять до

вказаних стадій ті етапи та дії осіб, що прямо не стосуються процесу притягнення порушника до юридичної відповідальності, або ж відверто ігнорують важливі стадії притягнення порушника до такої відповідальності. Приміром, на думку Л.Р. Оганесян, процес притягнення до юридичної відповідальності охоплює чотири взаємопов'язані між собою і відносно самостійні стадії: вивчення факту вчинення правопорушення; виявлення правопорушника; офіційна оцінка правопорушення у правозастосовному акті; звернення прийнятого рішення у виконання [253, с. 62]. Проте, на нашу думку, з таким списком стадій притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності навряд чи можна погодитись у повній мірі. Це пояснюється тим, що сам процес «вивчення факту вчинення правопорушення» є відокремленою сукупністю дій, які прямо не стосуються особи порушника. Вивчення факту вчинення правопорушення взагалі може виявитись марним (коли порушника взагалі не встановлено) чи шкідливим (коли в якості порушника норми трудового законодавства було встановлено не ту особу), і взагалі не торкатись реального порушника. Так само і виявлення порушника не буде означати автоматичне притягнення його до відповідальності. Слід зрозуміти, що юридична відповідальність у трудовому праві (і юридична відповідальність загалом) є комплексом взаємопов'язаних дій процедурного характеру. Однак, їх здійсненню передують інші логічні стадії відповідної процедури.

Причиною віднесення вказаних вище стадій до стадій притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності, на нашу думку, є наслідком неоднаковості підходів вчених до визначення моменту виникнення юридичної відповідальності. Основними такими концепціями є три наступні: а) юридична відповідальність виникає у момент вчинення порушником протиправних дій [див. напр.: 21, с. 75; 232, с. 29; 266, с. 42]; б) момент притягнення особи до відповідальності [див. напр.: 37, с. 21–23; 456, с. 46] (зокрема, витребування у працівника пояснення чи початок внутрішнього розслідування, що супроводжується відстороненням

працівника від виконання трудових обов'язків); в) видання компетентним суб'єктом рішення про визнання особи порушником та притягнення його до відповідальності [237, с. 50–51] (приміром, видання роботодавцем наказу про звільнення, чи про накладання на працівника догани).

На наше переконання, з вище викладеного виходить, що, говорячи про стадії притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності (в традиційному науковому сенсі), слід мати на увазі саме стадії процедури притягнення порушника до юридичної відповідальності, які будуть поділятися на дві основні групи 1) передуюча стадія (охоплює момент вчинення правопорушення, період його приховування, момент викриття правопорушника); 2) основна стадія (охоплює застосування попередніх дій, направлених на встановлення дійсної причетності особи до правопорушення, накладання певного стягнення на порушника, а також несення правопорушником тягаря відповідальності й компенсації шкоди, спричиненій ним потерпілій стороні).

В цьому аспекті, вважаємо, що стадії процедури притягнення порушника трудового законодавства до юридичної відповідальності охоплюють такі стадії:

1. Передуюча стадія. Ця стадія охоплює такий період часу: 1) момент, коли сторона трудових правовідносин вчинила протиправну дію, якою порушила норму чинного законодавства про працю, положення трудового договору, колективного договору чи локального нормативного акту. Юридична відповідальність за таку дію чи бездіяльність на стадії вчинення правопорушення особою ще не наступила, адже до порушника не було застосовано заходів відповідальності. Отже, передуюча стадія, серед іншого, охоплює проміжок часу, під час якого на практиці виникають ті чи інші підстави притягнення працівника чи роботодавця до юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) момент конкретизації. Якщо ймовірним порушником є працівник, то така стадія притягнення до юридичної відповідальності означає, що про вчинення трудового

правопорушення стало відомо роботодавцю, на підставі чого, ним (та/або уповноваженим органом) здійснюється комплекс дій по встановленню особи правопорушника та визначення його вини (якщо ймовірний порушник – працівник). Таким чином, у передуючій стадії, з моменту, коли стало відомо (під час ревізії тощо) про факт порушення чинного законодавства, роботодавцем здійснюється комплекс дій по встановленню особи порушника (якщо така особа не стала відома у момент встановлення факту порушення), запитування у такої особи пояснень, видання акту по цій справі про вчинення трудового правопорушення та накладання на порушника законом передбаченої санкції. Якщо ймовірним порушником є роботодавець, то така стадія охоплює: момент звернення працівника, трудові права якого було ймовірно порушено цим роботодавцем (наприклад, відмова у виплаті заробітної платні, відмова у наданні законної відпустки, недотримання роботодавцем законних правил прийняття на роботу чи звільнення), у правозахисні державні та недержавні інститути; період розгляду відповідної справи; момент винесення відповідного документу про вчинення правопорушення та встановлення винуватості роботодавця (в документі повинна міститись конкретна міра юридичної відповідальності).

2. Основна стадія. Така стадія є центральною стадією притягнення порушника до юридичної відповідальності у трудовому праві, адже, охоплює період з моменту набрання чинності правозастосовного документу, в якому фіксується факт вчинення порушником трудового правопорушення, а також встановлюється вид та міра юридичної відповідальності, й закінчується, як правило, періодом, коли санкція починає реалізовуватись й завершує свою реалізацію. Необхідно наголосити на тому, що така реалізація юридичної відповідальності у трудовому праві означає саме реалізацію відповідних правових приписів трудового законодавства, що формують спеціальний правовий статус конкретного правопорушника законодавства про працю. Такий правовий статус складається зі спеціальних прав та обов'язків, що за своєю сутністю направлені на конкретизацію та обмеження загального

правового статусу відповідного суб'єкта трудового права. Так, наприклад, у тих випадках, коли найманий працівник систематично не виконує без поважних причин свої обов'язки, що були на нього покладені трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку (за умови, що до такого працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення), такий працівник може бути звільнений.

Слід мати на увазі, що основна стадія притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності не завжди є обов'язковим наслідком передуючої стадії, адже, передуюча стадія може завершитись не встановленням особи порушника або не доведенням його винуватості. Окрім того, процедура притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності може припинитись на будь-якій стадії та на будь-якому етапі таких стадій, якщо будуть мати місце реальні підстави для застосування положень законодавства, що утворюють інститут звільнення від юридичної відповідальності у трудовому праві нашої держави.

На підставі викладеного, доходимо висновку, що юридична відповідальність у трудовому праві – це регламентований суб'єктом правотворчої діяльності на законодавчому рівні та здійснюваний уповноваженим суб'єктом (в залежності від конкретних обставин: або роботодавцем чи адміністрацією, посадовою особою, що представляє роботодавця, – щодо найманого працівника; або компетентним органом влади – судом, контрольно-наглядовими органами виконавчої влади тощо) примусовий захід та підпорядкований єдиній меті процес, який обумовлює нове специфічне правовідношення між суб'єктами трудових правовідносин (які, відповідно, виступають вже у ролі правопорушника трудового законодавства та сторони, що потерпіла від такого порушення) за участю уповноваженого органу влади (якщо така участь вважається доречною або, якщо участь такого органу передбачена нормами чинного законодавства), що має специфічні цілі та завдання (головним чином, таке правовідношення виникає у реальній дійсності для: відновлення стану, який існував до

порушення; перевиховання порушника; запобігання порушень законодавства про працю у майбутньому як правопорушником, так і потенційними правопорушниками).

Отже, підводячи підсумок зазначеному, вважаємо за доцільне наголосити на тому, що у доктрині права на сьогодні взагалі відсутнє комплексне уявлення про природу юридичної відповідальності у трудовому праві. Це пов'язано, головним чином, з тим, що такі питання, як підстави, умови юридичної відповідальності, а також стадії притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності не досліджувались сукупно на належному рівні, не зважаючи на те, що саме комплексне вивчення цих понять формулює безпосереднє уявлення про природу вказаної відповідальності. Так, на підставі вивчення вказаних категорій, можна дійти висновку, що юридична відповідальність у трудовому праві характеризується рядом особливих ознаках, які дають підстави стверджувати, що діючи у рамках цієї галузі права, юридична відповідальність суттєво трансформувалась (їй має тенденцію до подальших змін), вбираючи у сутнісну структуру своєї правової природи важливі елементи трудових відносин.

1.3. Основні принципи юридичної відповідальності у трудовому праві

Юридична відповідальність належить до тих явищ, які породжені власне правом як універсальним регулятором суспільних відносин у будь-якій державі. Майже неможливо знайти таку правову систему, в якій не існувало би відносин юридичної відповідальності. Розвиток правового регулювання суспільних відносин, як слушно зазначає С.М. Мельник, обов'язково супроводжується розширенням відносин юридичної відповідальності. Це зумовлено передусім тим, що правове регулювання значної частини суспільних відносин об'єктивно пов'язане з встановленням

численних обов'язків, заборон, обмежень, виконання і дотримання яких можливо забезпечити у тому числі й завдяки системі заходів правового примусу, до яких, власне, і відносять юридичну відповідальність [221, с. 11]. Реалізація такої відповідальності на практиці завжди відбувається у відповідності до ряду принципів, як тих, що впливають з загальної теорії права, так і тих, що є характерними лише юридичній відповідності, з урахуванням принципів, які будуть властивими лише юридичній відповідальності у відповідній галузі права.

Спершу, варто наголосити на тому, що принципи, поряд з предметом та методом, відносяться до числа системоутворюючих елементів будь-якої галузі права. Вони виступають відправною точкою при формуванні та застосуванні правових норм, що визначають зміст правового регулювання суспільних відносин, що входять у предмет конкретної галузі права. Як і предмет галузі, принципи багато у чому об'єктивні, у них знаходять відображення закономірності суспільного розвитку. У зв'язку з цим, як зазначає І.В. Алєніна, система принципів є більш стійким утворенням, ніж система правових норм. Однак, на жаль, вивчення принципів трудового права у даний час дещо ускладнене, що головним чином пов'язано з відсутністю у юридичній науці єдності думок щодо самого поняття «принципи права», і як наслідок, однакового уявлення про форми їх вираження [12, с. 239]. Між тим, у загальній теорії права термін «принцип», як правило, використовується при описі закономірностей побудови та функціонування цілого ряду державно-правових явищ, а у юридичній літературі знайшли широке застосування терміни «принцип організації» («принципи побудови»), «принцип функціонування» («принцип діяльності») по відношенню до механізму держави у цілому або його елементів, зокрема [99, с. 37].

Загалом, під принципами юридичної відповідальності у науковій юридичній літературі найчастіше розуміють: правові принципи, що проявляються у всіх субінститутах юридичної відповідальності [49, с. 127;

387, с. 324; 438, с. 5], а також основоположні ідеї, яких слід дотримуватися у процесі притягнення порушника до юридичної відповідальності [434, с. 319], відправні ідеї, що представляють собою інтелектуальні духовні положення, що характеризують зміст, соціальне призначення, функціонування, а також розвиток юридичної відповідальності [225, с. 4], й, більш того, як вихідні ідеї, що у силу своїх специфічних властивостей значним чином обумовлюють характер та зміст інституту юридичної відповідальності [271, с. 86]. Так, слід погодитись з тим, що плюралізм підходів, що мають місце у сучасній юридичній літературі про юридичну відповідальність, свідчить про те, що принципи такої відповідальності визначаються як вихідні засади та ідеї функціонування і реалізації юридичної відповідальності, як умови притягнення правопорушників до юридичної відповідальності, як критерії розвитку та вдосконалення інституту юридичної відповідальності, як основні засади, що мають прямий характер дії, та застосовуються з метою недопущення порушення законності та справедливості у процесі притягнення осіб до юридичної відповідальності [379, с. 257].

Що ж стосується принципів юридичної відповідальності у трудовому праві, то, на нашу думку, під такими принципами необхідно розуміти відправні ідеї та основні положення, що визначають єдність цього правового інституту, єдність та сутність правового регулювання й загальну направленість розвитку положень трудового права у питанні притягнення порушника норм чинного законодавства (та/або положень трудового договору) до матеріальної та дисциплінарної відповідальності.

Важливо також звернути увагу на те, що у доктрині права й до сьогодні ще не існує однозначно сформованого підходу до визначення переліку принципів, які застосовуються у процесі притягнення ймовірно винуватого суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності. Для вирішення цієї проблеми, вважаємо за доцільне, у першу чергу, розкрити складові елементи системи принципів юридичної відповідальності загалом. У цьому аспекті слід зауважити, що різні вчені відносять до комплексу принципів юридичної

відповідальності неоднакові елементи, погоджуючись лише в окремих очевидно універсальних для цього правового інституту принципах. Переконані, що це, як правило, пов'язано з тим, що такі вчені розглядають вказане питання з концептуальних позицій тих галузевих знань, фахівцями в яких вони вважаються. Проте, серед низки таких підходів можна виокремити певною мірою універсальні підходи, або ж ті, що спрямовані на їх узагальнений контекст.

Цікавою з цього приводу є позиція Б.Т. Базилєва, на думку якого, основними принципами юридичної відповідальності є наступні принципи: законність підстави; невідворотність настання відповідальності; неприпустимість подвоєння відповідальності; персоніфікованість відповідальності; регламентованість здійснення відповідальності [21, с. 95–96]. І.М. Ткаченко вважає, що до таких принципів слід відносити саме такі принципи: законність; справедливість; презумпція невинуватості; обґрунтованість; невідворотність юридичної відповідальності; право на захист; заборона притягнення до відповідальності за одне правопорушення двічі [407, с. 37]. А.В. Мерзлякова до функцій юридичної відповідальності відносить: невідворотність; законність; справедливість; гуманізм; відповідальність тільки за вину (принцип винуватої відповідальності); обґрунтованість; доцільність; індивідуалізація покарання [223, с. 3]. У свою чергу, Л.О. Морозова переконана, що до таких принципів необхідно відносити, зокрема: законність; обґрунтованість; справедливість; доцільність; невідворотність настання відповідальності [229, с. 253–254].

Водночас, варто враховувати той факт, що принципи юридичної відповідальності, також і у галузі трудового права, не можуть суперечити принципам права, а повинні впливати з них. Відтак, як слушно зазначають українські та зарубіжні вчені, принципи юридичної відповідальності трансформують загальнотеоретичний зміст конкретного принципу права у чіткі правила правозастосовних правовідносин [74, с. 129; 141, с. 409; 440, с. 55]. Окрім того, що стосується системи принципів, на котрих базується

регулювання відносин у сфері праці у цілому, то слід підкреслити, що такі доповнюються принципами окремих інститутів. На думку І.В. Алєніної, такі інститути відображають специфіку регулювання окремих видів відносин або ж конкретизують загальні принципи галузі відносно окремої сфери правового регулювання праці [12, с. 246].

Виходячи з викладеного, доходимо висновку, що принципи юридичної відповідальності у трудовому праві у широкому сенсі є поєднанням загальноправових та міжгалузевих принципів, загальних принципів трудового права, а також принципів юридичної відповідальності, з урахуванням особливостей юридичної відповідальності у трудовому праві. На цій підставі пропонуємо розглядати принципи юридичної відповідальності у трудовому праві в якості комплексу взаємопов'язаних (виходячи з того, що всі принципи тісно взаємопов'язані між собою і порушення одного принципу відразу ж викликає порушення іншого [101, с. 90]) принципів:

1. Загальноправові та міжгалузеві принципи, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності.

1) законність. У спеціальній юридичній літературі цей принцип досить часто називають «суперпринципом», через його фундаментальність. Однак, попри надзвичайну важливість принципу законності та, незважаючи на те, що цей принцип вже неодноразово детально розглядався вченими у галузі права під різними кутами, у юридичній науці до сих пір існує низка різних досить життєздатних поглядів на законність. Як правило, вчені розглядають це явище: а) у трьох якостях – як принцип, метод і режим відповідності поведінки (діяльності) учасників суспільних відносин та його результатів нормам права; б) з урахуванням того, що законність у силу своєї особливої ролі не входить у систему принципів юридичної відповідальності, а слугує її правовою оболонкою (формою); в) в якості загального початку існування юридичної відповідальності [82, с. 16; 98, с. 73; 371, с. 8]. Разом із тим, безспірно об'єктивним буде твердження, висловлене А.Т. Боннером, що

поняття «законність» дає чітке уявлення про певну правову дійсність, котра розуміється в аспекті фактичної реалізації права та здійснення відповідальності, ідейних і політичних підвалин правової системи, а також її відношення з ключовими суспільно-політичними інститутами [34, с. 5]. Подібної позиції дотримуються і інші вчені [129, с. 13; 239, с. 23].

Таким чином, цей загальноправовий принцип передбачає, що відповідальність позитивного чи негативного характеру настає у відповідності до вимог норми права, застосовується компетентними органами чи посадовими особами, звільнення від відповідальності повинно здійснюватися на законних підставах, вид та межі відповідальності повинні бути встановлені законом; закон, який погіршує становище суб'єкта юридичної відповідальності немає зворотної дії, і навпаки [398, с. 285]; рівність перед юридичною відповідальністю; єдність законності; не допускається за одне правопорушення двічі притягати до відповідальності; вид, межі, міра юридичної відповідальності повинні бути встановлені у законі; верховенство Конституції. Вищезазначені основоположні критерії законності, як слушно зауважує Д.А. Липинський, закріплюються у результаті статичного впливу регулятивної функції юридичної відповідальності у найрізноманітніших нормативно-правових актах, що встановлюють юридичну відповідальність. Після їх закріплення вони самі починають надавати зворотний вплив на функціонування юридичної відповідальності у цілому [174, с. 42].

В аспекті проблеми дотримання законності у питанні юридичної відповідальності у трудовому праві, важливу роль відіграє та обставина, що у трудових відносинах поєднується державне та договірне регулювання. У рамках цього питання законодавець звертає увагу на два рівня регулювання у трудовій сфері, а саме: на нормативний рівень, що охоплює нормативно-правове та локальне регулювання й на договірний рівень. Ці рівні, як зазначається у спеціальній юридичній літературі, знаходяться у певному співвідношенні – нормативний рівень відіграє

пріоритетну роль по відношенню до договірному. Дана обставина знаходить свій прояв у тому, що на договірному рівні не можна знижувати ті правові гарантії (відступати у сторону від них), які встановлено на нормативному рівні, у першу чергу, у законах про працю. Зазначений висновок прямо випливає з того, що колективні договори, угоди, а також трудові договори не можуть містити умов, що знижують рівень прав та гарантій працівників, встановлений трудовим законодавством. Відповідно, якщо такі умови включені у колективний договір, угоду або трудовий договір, то вони не можуть застосовуватися [25, с. 196; 57, с. 43–44; 92, с. 102].

2) справедливість. Справедливість – досить складна філософська категорія та міжнародно-правовий принцип, що є поняттям про належне, пов'язане з історично мінливими уявленнями про невід'ємні права людини. Вперше цей принцип був вдало виражений римськими юристами у формулі «*justitia est constans et perpetua voluntas suum cuique tribuere*» («справедливість є постійною та незмінною волею кожному давати по заслугах»).

Ця категорія, на думку П.Р. Алексеєнко, містить вимогу відповідності між реальною значимістю різних індивідів та їх соціальним становищем, між їх правами та обов'язками, між діянням і відплатою, працею та винагородою, кримінальним правопорушенням та покаранням. Відповідно, невідповідність у цих співвідношеннях оцінюється як несправедливість [11, с. 17]. Подібну думку висловлювала також І.В. Алєніна щодо принципу справедливості у регулюванні трудових відносин. Так, вчена наголошувала, що під такою справедливістю слід розуміти такі, що базуються на визнаних у суспільстві визначеннях адекватної співвідносності, відповідності того, що віддається та, того, що натомість одержується учасниками трудових відносин. Так, поняття справедливості містить у собі вимогу відповідності винагороди затраченій праці, прав обов'язкам, заохочення заслугам, покарання правопорушенню тощо [12, с. 243]. Отже, юридична відповідальність у площині справедливості направлена на те, щоб було усунене порушення

правопорядку, відновлене порушене право, а завдана шкода була відшкодована у повному обсязі [51, с. 254].

По суті, принцип справедливості в інституті юридичної відповідальності – це правові установлення для юридичної практики щодо реалізації притягнення винного до відповідальності. Зокрема, першоосновою принципу справедливості є: справедливість самого закону (тобто розумна співмірність між протиправним діянням та негативними наслідками для правопорушника); правопорушник підлягає відповідальності лише за вчинки, які він вчинив (при цьому, працівник може притягуватись до відповідальності й тоді, коли він сам безпосередньо не спричинив шкоди роботодавцю, однак допустив своєю поведінкою спричинення такої шкоди); неприпустимість введення кримінальних покарань за проступки (кримінальні правопорушення характеризуються високою суспільною небезпечністю, а трудові делікти, у прямому їх розумінні, – шкідливістю); «каральна» відповідальність має відповідати тяжкості скоєного правопорушення (тобто домірність виду і міри покарання суспільній небезпечності вчиненого діяння; це також означає, що відповідальність не повинна носити надмірний та протиправний характер, зокрема, бути направленою на приниження порушника, яке досить часто на практиці відбувається у рамках публічного осудження порушення протиправних дій працівника роботодавцем, під час якого роботодавець може переходити «на особисте», робити неправомірні висновки – серед іншого, пояснювати порушення трудового законодавства Працівника N тим, що той належить до певної етнічної, мовної, релігійної чи будь-якої іншої групи тощо, що неприпустимо); закон, що встановлює відповідальність або підсилює її, не має зворотної сили; шкода, заподіяна правопорушником, якщо така має оборотний характер, повинна бути відшкодована (тоді, коли працівник пошкодив річ, яку він може замінити, така річ має бути замінена; тоді, коли майно роботодавця не може бути повернуто чи відновлене – відшкодування відбувається, за загальним правилом, за рахунок заробітної платні порушника у залежності від міри

матеріальної відповідальності, яка на нього була покладена); можливість визначення міри «покарання» нижче встановленої санкцією норми меж (або взагалі звільнення від «покарання», коли без такого буде досягнуто мети та завдань юридичної відповідальності у трудовому праві); за одне правопорушення можливо лише одне «покарання» [61, с. 78; 440, с. 55].

Таким чином, у рамках питання юридичної відповідальності у трудовому праві, принцип справедливості застосовується у тому сенсі, що притягнення порушника законодавства про працю до юридичної відповідальності повинно відбуватись на підставі чинного законодавства (порушення принципу законності, як і будь-якого іншого загальноправового принципу, є паралельно і порушенням принципу справедливості), а сам обсяг негативного заходу повинен бути адекватно співвідносним та відповідним самому порушенню і вині правопорушника (при цьому обсяг такого негативного заходу не повинен виходити за межі, що передбачені чинним законодавством).

3) гуманізм. Цей міжнародно-правовий принцип заснований на визнанні пріоритету загальнолюдських цінностей, серед яких провідне місце посідають права і свободи особи, що носять природний та невід'ємний характер й визнаються найвищою соціальною цінністю [53, с. 186]. Таким чином, принцип гуманізму у змісті юридичної відповідальності загалом розкривається через його цілі: саме покарання не повинно носити характер катувань, фізичних мук; заборона на застосування катувань та іншого жорсткого, нелюдського, що принижує людську гідність поводження з затриманими за вчинене правопорушення; дотримання принципу презумпції невинуватості; можливість визначення міри «покарання» нижче встановленої санкцією норми межі, або взагалі звільнення від покарання, у разі зниження суспільної небезпеки визнаного винуватим у правопорушенні (важка хвороба) [51, с. 263; 440, с. 55–56]. Саме тому, деякі вчені переконані, що гуманізм повинен бути основоположним принципом відповідальності та права взагалі, оскільки жодне законодавство не може переслідувати в якості

мети заподіяння страждань особі (а також його близьким, з чим пов'язані деякі правила виконавчого провадження), а має єдину задачу – нормалізацію відносин, що складаються у суспільстві, у тому числі порушених у результаті вчинення правопорушення [99, с. 40].

Отже, у рамках процесу притягнення особи до юридичної відповідальності у трудовому праві цей принцип означає, що сам процес притягнення особи до відповідальності та міра «покарання» не повинна завдавати особі та його близьким родичам страждання. При цьому, слід врахувати, що сама по собі відповідальність несе у собі негативний сенс, оскільки спрямована на тимчасову або постійну зміну правосуб'єктності суб'єкта, який порушив норми трудового законодавства, що, безумовно, може викликати страждання певного роду у самого правопорушника та/або його родичів (зокрема, пониження у ранзі, звільнення, відсторонення від виконання посадових обов'язків, попередження, догана тощо, спрямовані на заподіяння порушнику розмірного збитку у рамках його перевиховання і превенції порушень у принципі). З цього випливає, що принцип гуманізму у процесі притягнення правопорушника до юридичної відповідальності у трудовому праві застосовується на практиці з адекватним застереженням – будь-яке заподіяння страждань правопорушнику (також, і опосередковане заподіяння шкоди його близьким родичам) має бути адекватним заподіяної ним шкоди стороні трудових правопорушень, робочого колективу, суспільству, державі; застосовуватися у рамках чинного законодавства (тут застосовна презумпція, у силу якої, будь-яке «покарання» людини, що передбачено законодавством у певних ситуаціях – вважається гуманним та справедливим до моменту, поки ця норма закону не буде змінена або визнана такою, що втратила законну силу); бути спрямованою на нормалізацію відносин, які складаються у суспільстві, у тому числі порушених внаслідок скоєння суб'єктом трудового права правопорушення.

4) рівність всіх перед законом (принцип юридичної рівності). Поняття цього конституційного принципу, що ще був вдало сформульований у період

дії римського права у такій формулі – «*lex uno ore omnes alleguitur*» («Закон розмовляє з усіма однаково»), й сьогодні є досить широким за змістом та так само широко застосовним поняттям в усіх галузях права у матеріальному й процесуальному аспектах.

Відтак, у широкому сенсі, правова рівність означає формальну незалежність і свободу людей в їхніх правовідносинах. Цей принцип має загальний характер, так як однаково поширюється на всіх суб'єктів певного кола правових відносин, оскільки право – це всезагальний масштаб, а також рівна міра свободи, а сам принцип рівності закладений у самій природі права та виражає притаманну йому справедливість. Безумовно, варто погодитись з тим, що принцип правової рівності є абстрактним вираженням справедливості, «але наявність у ньому саме правових начал об'єктивно дозволяє забезпечувати рівні можливості людей у сфері правового регулювання, стверджувати рівне для всіх значення справедливості, відсікаючи свавілля у суспільному житті. Якщо ж загальне та рівне для всіх значення справедливості підміняється будь-якими приватними егоїстичними інтересами, відбувається розрив кордонів між правом й свавіллям. У такому разі закон, як форма вираження права, позбавляється правового сенсу та відповідного критерію справедливості. У силу тільки лише владної примусовості закон починає виражатися за вихідний вираз того, що є право і справедливість» [61, с. 48].

Що ж стосується питання принципу юридичної рівності у трудовому праві в аспекті юридичної відповідальності, то спершу необхідно зазначити, що, зокрема, у ст. 2–1 КЗпП України прямо зазначається, що усі громадяни України є рівними перед законом у своїх трудових правах, відповідно, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я,

інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Такий перелік заборон, як зазначає Т.І. Тарахонич, також прямо поширюється і на відносини щодо притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності, адже, у загальному сенсі принцип рівності усіх перед законом означає також і те, що «до однойменних суб'єктів не можуть застосовуватися будь-які розрізнення, винятки, обмеження чи переваги з огляду на певні їх властивості» [397, с. 44].

З цього випливає, що у силу принципу рівності всіх перед законом, всі суб'єкти трудових правовідносин, що притягуються до юридичної відповідальності, в однаковій мірі (тобто, не зважаючи на формальне розрізнення цих суб'єктів за будь-якими дискримінаційними ознаками, як то: ознаки статі, належності до етнічної, релігійної, мовної, політичної та будь-якої іншої групи чи спільноти людей) не можуть бути притягнуті до відповідальності безпідставно, до всіх цих суб'єктів однаково не можна застосовувати не передбачені чинним законодавством заходи юридичної відповідальності, а застосовувати лише ті, що регламентовані законодавцем у тій мірі, у той спосіб, що закріплено у діючому законодавстві про працю, тощо.

2. Галузеві принципи трудового права, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності. Фундаментом для побудови системи принципів національного трудового права служать загальновизнані міжнародно-правові стандарти у сфері праці, а також положення Основного Закону, що закріплюють основні права і свободи людини [12, с. 241]. Говорячи про загальні принципи трудового права, слід мати на увазі положення Декларації МОП «Про основоположні

принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації» [249], в якій наводиться базовий каталог таких принципів. З числа цих принципів, у процесі притягнення суб'єкта до юридичної відповідальності у трудовому праві, головним чином, потрібно дотримуватись принципу забезпечення рівності прав і можливостей й заборони дискримінації у сфері праці (приміром, неприпустимо застосовувати до працівника більш жорсткі заходи відповідальності, на підставі того, що такий працівник відноситься до певної мовної, релігійної, етнічної, політичної чи до будь-якої іншої групи, або зважаючи на будь-яку іншу дискримінаційну ознаку), а також принципу обов'язковості виконання сторонами трудових правовідносин взятих на себе обов'язків (в нашому випадку це означає, що сторона трудових правовідносин, взявши на себе певні обов'язки, автоматично погодилась відповідати за їх недотримання чи неналежне виконання).

Особливої уваги заслуговують також принципи, якими встановлюється механізм охорони трудових прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин й суміжних з ними відносин, головним чином: забезпечення права на самозахист трудових прав у рамках, окреслених законодавством; забезпечення права суб'єктів трудових правовідносин на об'єднання для захисту своїх трудових прав та законних інтересів; забезпечення права суб'єктів трудових правовідносин на захист їх трудових прав та законних інтересів державою в особі спеціальних органів влади (головним чином, це суди та органи державного нагляду за дотриманням норм законодавства про працю та норм про охорону праці).

3. Спеціальні юридичної відповідальності, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності.

1) невідворотність настання відповідальності. Даний принцип означає, що жодне правопорушення не може залишитися безкарним, а, відповідно, правопорушення, за яке не настала передбачена законом відповідальність, підриває авторитет закону, завдає шкоди громадському порядку. В той же час, звільнення від юридичної відповідальності здійснюється лише на

підставах, передбачених положеннями відповідних законів. Не дивлячись на те, що цей принцип за своєю суттю є програмним принципом, він спрямований на те, щоб у реальній дійсності попередити звільнення від юридичної відповідальності деяких суб'єктів на основі їх високого владного чи матеріального становища. З цього приводу у спеціальній юридичній літературі зазначається думка, що превентивна функція юридичної відповідальності починає здійснюватися не раніше, аніж коли буде створена ситуація, коли хоча би третина всіх правопорушень буде мати своїм наслідком ретроспективну юридичну відповідальність та реальне «покарання» особи [99, с. 39].

Ще Ч. Беккарія у своїй фундаментальній праці «Про злочини і покарання» зазначав, що «неминучість покарання, навіть помірною, завжди справляє більше враження, аніж страх піддатися найсуворішому покаранню, якщо при цьому існує надія на безкарність» [26, с. 117]. Між тим, у спеціальній юридичній літературі сьогодні часто можна зустріти не у повній мірі справедливу критику ефективності здійснення даного принципу на практиці. Зокрема, російський юрист А.В. Дроздов зазначає, що «невідворотність настання відповідальності як стримуючий фактор працює слабо» [81, с. 27]. Однак, на наше глибоке переконання неефективність даного принципу не пов'язана з тим, що сам по собі принцип невідворотності настання відповідальності є начебто неефективним, а саме з тим, що: а) міра відповідальності може для потенційного правопорушника здатися несуттєвою (такий суб'єкт не боїться відповідальності у тій мірі, в якій його можуть притягнути до відповідальності у разі розкриття його правопорушення); б) в якості правопорушника виступає людина, яка умисно протиставляє себе й свою поведінку проти громадського порядку, висміює громадський порядок, є прихильником нігілістичних поглядів тощо; в) притягнення до відповідальності суб'єктів трудового права носить вибіркового характер (дуже часто деякі працівники з тих чи інших причин отримують деякі привілеї по відношенню до своїх колег, через що не

притягуються до відповідальності взагалі, або притягуються до такої у мінімальній мірі, що підриває ефективність самого інституту юридичної відповідальності у трудовому праві, внаслідок чого принцип невідворотності відповідальності у розумінні багатьох людей здається неефективним, несправедливим та необ'єктивним).

Виходячи з вищевикладеного погоджуємось із тими вченими, на думку яких принцип невідворотності відповідальності є свого роду «двигуном» процесу здійснення її заходів, бо передбачає: а) обов'язкове виявлення, розкриття всіх скоєних правопорушень та притягнення винуватих осіб до відповідальності; б) прийняття у відношенні винуватих осіб конкретних заходів; в) безпосереднє здійснення цих заходів [56, с. 19; 389, с. 159].

2) доцільність. Принцип доцільності юридичної відповідальності у широкому сенсі передбачає відповідність обраних щодо правопорушника заходів «покарання» загальним цілям юридичної відповідальності – відновленню порушених прав і свобод, «покаранню» та перевихованню правопорушника, запобіганню вчинення правопорушень у майбутньому [53, с. 186; 61, с. 78]. Таким чином, даний принцип у правозастосовній площині характеризується рядом специфічних ознак: відповідність обстановці реалізації юридичної відповідальності; відповідність заходів юридичної відповідальності меті юридичної відповідальності; індивідуалізація відповідальності). Відтак, слід погодитись із тією думкою, що цей принцип є одним з основоположних начал інституту юридичної відповідальності, що: спрямоване на досягнення її мети; засновано на потребах особистості, суспільства та держави; виражається у створенні, зміні, застосуванні та скасуванні таких положень закону, які дозволяють вибрати й реалізувати найбільш ефективний для всіх учасників правовідносин відповідальності спосіб вирішення юридичного конфлікту [56, с. 8, 20–21].

В рамках юридичної відповідальності у трудовому праві принцип доцільності вказує на сувору індивідуалізацію відповідальності суб'єктів

трудових правовідносин (і суміжних відносин) за трудові правопорушення, що має вираз у беззаперечній необхідності:

а) врахування конкретних якостей особистості правопорушника. Слід наголосити, що це не означає, що повинні бути враховані будь-які дискримінаційні аспекти типу: зменшення чи збільшення міри відповідальності за те, що порушник є представником етнічної, культурної, релігійної чи будь-якої іншої групи або ж є дійсним членом якоїсь спілки, партії чи організації. Навпаки, це означає, що повинні бути враховані, зокрема: попередні заслуги та характер праці суб'єкта трудових правовідносин, його відношення до вчинюваного ним правопорушення, рівень завантаженості його праці тощо – тобто, усі суб'єктивні та об'єктивні характеристики такого суб'єкта, які можуть бути використанні для формування уявлення про його особистість з метою визначення ефективної та оптимальної міри відповідальності для досягнення мети юридичної відповідальності у трудовому праві у конкретному випадку;

б) обрання ефективної та оптимальної міри юридичної відповідальності. Це означає, що у кожному конкретному випадку притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності повинна визначатись ефективна та оптимальна міра відповідальності, яка в об'єктивній дійсності у найбільшій мірі відповідала би не лише рівню та масштабу вчиненого правопорушення трудового законодавства, але й досягненню цілей відновлення стану, який був до порушення (зокрема, адекватна компенсація, що не перевищує максимально допустимого розміру компенсації за діючим законодавством про працю), а також виправлення та перевиховання особи правопорушника;

в) пом'якшення міри відповідальності (чи незастосування такої взагалі) у тій мірі, в якій заходи відповідальності досягнуть мети, цілям, завданням юридичної відповідальності у трудовому праві. Це зокрема означає, що тоді, коли роботодавець впевнений, що мета юридичної відповідальності була реально досягнута навіть ще до застосування заходів такої відповідальності,

він не застосовує заходів відповідальності, як такі, що є вже недоцільними (навіть тоді, коли їх застосування є формально справедливими, окрім випадків, коли заходи відповідальності повинні обов'язково застосовуватись відповідно до вимог діючого законодавства). Тому, погоджуємось із тим, що відповідальність слід розуміти не в якості самоцілі, а в якості засобу досягнення певних соціальних цілей [11, с. 16]. Приміром, роботодавець може не застосовувати до працівника заходи дисциплінарної відповідальності за той факт, що той з'явився на робочому місці у стані алкогольного сп'яніння, коли такий працівник, наприклад, щиро вибачиться за свій стан, прочитає своїм колегам лекцію про шкідливість вживання спиртного на робочому місці, а також звернеться за лікуванням від алкогольної залежності (якщо у такому є необхідність).

Таким чином, доходимо висновку, що даний принцип тісно примикає до принципу гуманізму, і у широкому сенсі спрямований на те, щоб уникнути надмірного застосування репресій щодо осіб, які не становлять суспільної небезпеки, на вибір «покарання», яке найбільшим чином буде сприяти виправленню особи, а також дозволить компенсувати заподіяну правопорушенням шкоду [99, с. 40; 222, с. 202].

3) індивідуалізація юридичної відповідальності. Сутність цього принципу юридичної відповідальності полягає у необхідності суворого та послідовного врахування усіх характерних рис конкретного правопорушення та його суб'єкта (тобто, цей принцип ставить у залежність відповідальність від поведінки правопорушника до скоєння правопорушення та після його скоєння, передбачає залежність від форми вини, від тяжкості тих наслідків, які спричинені правопорушенням, від тих особливостей, які характеризують даного суб'єкта [350, 598–599; 398, с. 285]), а також врахування обрання адекватної міри відповідальності з метою досягнення оптимальних результатів для впливу на свідомість та поведінку правопорушника й попередження вчинення ним повторних правопорушень. Таким чином, як справедливо підмічає О.О. Іванов, саме принцип індивідуалізації

відповідальності, уособлюючи у собі початок справедливості та гуманізму, дозволяє не лише обрати відповідну міру вчиненого та особистісним характеристикам суб'єкта трудових відносин міру юридичної відповідальності, але й на будь-якому етапі сприяти її припиненню, якщо таке: «не суперечить вимогам невідворотності, законності та обґрунтованості правової відплати»; може найкращим чином позначитися на досягненні її кінцевих цілей. Відповідно, ігнорування вимог індивідуалізації знижує ефективність юридичної відповідальності, нерідко служить причиною правозастосовних помилок (зокрема, необґрунтоване та незаконне притягнення до юридичної відповідальності, застосування невиправдано суворого або занадто м'якого заходу стягнення), а на етапі виконання конкретної міри відповідальності призводить до недостатнього врахування динаміки виправлення притягнутих до відповідальності відповідних суб'єктів [98, с. 72].

При цьому слід також наголосити на такому важливому аспекті цього питання, як те, що у процесі визначення міри юридичної відповідальності уповноважений суб'єкт повинен не випускати з уваги, що певні негативні наслідки «покарання» (стягнення) об'єктивно поширюються також і на сім'ю правопорушника. Саме тому, «необхідно намагатися за можливістю нейтралізувати або зменшити таку дію». На цій підставі, уповноважений суб'єкт, що компетентний притягувати порушника до відповідальності, «керуючись принципом індивідуалізації юридичної відповідальності, зобов'язаний встановити всі значимі (для певної особи, його оточення та суспільства у цілому) обставини з тим, щоб конкретна міра відповідальності не збільшувала вже наявну загальну шкоду від правопорушення, а вела до його усунення (звичайно ж, за можливості) або пом'якшення» [36, с. 176; 102, с. 66–69].

4) принцип відповідальності за вину. Цей конституційний принцип полягає у тому, що правопорушник підлягає юридичній відповідальності тільки за ті діяння та за ті шкідливі наслідки, що наступили, щодо яких

встановлена вина у формі умислу або необережності [117, с. 16; 177, с. 3]. Основною метою цього принципу є унеможливлення притягнення до відповідальності невинуватих осіб, та забезпечення права на захист. Зміст же цього принципу полягає у тому, що особа вважається винуватою не тоді, коли її звинуватили у вчиненні правопорушення, а лише тоді, коли її винуватість доведена в установленому порядку. Саме тому, вказаний принцип є одним із основних засад дотримання прав людини у демократичному суспільстві [19, с. 72].

Варто наголосити, що презумпція невинуватості за її змістом співвідносить доведену та недоведену вину з підсумком усього процесу доказування вини, а сам процес доказу контролюється зовсім іншим принципом: будь-яке неаксіоматичне твердження не можна використовувати у подальших міркуваннях, якщо не доведена його істинність. Мова у даному випадку йде про сумніви, які неможливо «усунути», тобто, наприклад, при внутрішньому розслідуванні винуватості сторони трудових правовідносин уповноважена особа (як правило, комісія) зробила всі можливі дії для «усунення» сумнівів, але це виявилось неможливим – сумніви не вдалось «усунути». Поряд з цим положенням презумпція невинуватості передбачає, що рішення про винуватість особи не може ґрунтуватися на припущеннях – уповноважена особа повинна встановити обставини, які мали місце бути у реальній дійсності, а не припускати такі обставини [11, с. 32].

Власне кажучи, слід зауважити, що ще на початку ХХ століття провідний вчений у галузі права Р.Ф. Шершеневич у своїй праці «Загальна теорія права» зазначав, що «де немає вини, там не може бути також і відповідальності» [442, с. 276]. Варто погодитися з тим, що в аспекті відповідальності за вину необхідно розмежовувати відповідальність суб'єкта за невиконання зобов'язання (порушення законодавства, договору, положень локальних актів) і відповідальність за наслідки, що сталися від його невиконання. У першому випадку, на думку юристів, відповідальність повинна покладатися у всіх випадках, у другому – настання відповідальності

повинно ставитися у залежність від вини боржника у порушенні умов зобов'язання [17, с. 136].

Отже, у рамках трудового права принцип юридичної відповідальності за вину означає, що суб'єкт трудових правовідносин, що притягується до юридичної відповідальності, вважається невинуватим, допоки його вина не буде встановлена (саме встановлена, тобто доведена, а не припущена) у відповідності до встановлених правил, звісно, якщо сам факт правопорушення потребує доказування винуватості конкретного працівника чи працівників, роботодавця. Однак, у будь-якому разі, суб'єкт трудових правовідносин, якого обвинуватили у вчиненні правопорушення, не зобов'язаний жодним чином доводити свою непричетність у тій чи іншій мірі до правопорушення, у вчиненні якого його обвинуватили.

5) неприпустимість перевищення меж відповідальності та притягнення однієї і тієї ж особи за одне і те ж саме правопорушення до відповідальності повторно. Цей принцип вперше був сформульований ще у рамках римського права у формулі «*non bis in idem*» та означає, що правопорушник може підлягати відповідальності за протиправний вчинок лише один раз і лише у рамках санкції статті.

Варто звернути увагу на те, що попри поширене хибне уявлення про те, що принцип неприпустимості повторного притягнення до відповідальності обмежується лише галуззю кримінального права, цей принцип має міжгалузевий характер і поширює свою дію на всі види юридичної відповідальності [42, с. 181]. Однак, у рамках трудового права цей принцип застосовується із застереженням, головним чином тоді, коли, приміром, працівника притягують до дисциплінарної відповідальності за порушення правил трудової дисципліни, до нього також можуть бути застосовані заходи матеріальної відповідальності в разі, якщо порушення таким працівником дисципліни праці, серед іншого, спричинили матеріальну шкоду роботодавцю (наприклад, коли працівник був на робочому місці у стані алкогольного сп'яніння, він неправильно умикнув температурний режим у

холодильних камерах, у результаті чого було зіпсовано товар, який належав роботодавцю чи за зберігання якого відповідав роботодавець). Іншими словами: принцип *non bis in idem* у рамках юридичної відповідальності у трудовому праві слід розуміти гранично конкретно – суб'єкта трудових правовідносин і суміжних правовідносин не можна притягувати за одне й те саме правопорушення двічі до одного виду юридичної відповідальності.

Між тим, слід ще раз наголосити, що всі принципи, які застосовуються у процесі юридичної відповідальності у трудовому праві, є єдино виразними (єдність прояву принципів, серед іншого, забезпечує цілісність правового інституту відповідальності), взаємопов'язаними та взаємозалежними, що, зокрема, можна пояснити й тим, що всі ці принципи слугують досягненню мети, цілей юридичної відповідальності, а також реалізації її функцій. З цим також погоджується Д.А. Липинський, який наголошує на тому, що, приміром, відповідність каральної функції критеріям законності створює передумови для ефективного здійснення виховної функції. Якщо «кара» не відповідає закону, отже, не можна стверджувати про ефективне здійснення виховної функції юридичної відповідальності, оскільки вона або сприймається суб'єктом як несправедлива, або її недостатньо для досягнення цілей юридичної відповідальності [174, с. 44]. Інший яскравий приклад – принцип індивідуалізації юридичної відповідальності у трудовому праві: якщо відповідальність індивідуалізована, то тим самим вона також «і персоніфікована, і гуманна, і справедлива». Однак, як слушно зауважує А.А. Іванов, «незважаючи на глибоке внутрішнє наповнення та багатоплановість принципу індивідуалізації, цілі юридичної відповідальності лише силами цього принципу досягнуті бути не можуть» [100, с. 103]. Тому, слід погодитись з С.П. Бортніковим, який вважає, що принцип ідивідуалізації не існує у відриві від принципів законності та невідворотності юридичної відповідальності [36, с. 176].

Таким чином, підводячи підсумок викладеному, слід наголосити на тому, що теорія права характеризується широким розкидом наукових думок

вчених з приводу сутності принципів юридичної відповідальності, а також вичерпного переліку таких принципів. Поряд з тим, можна констатувати, що принципи юридичної відповідальності у трудовому праві виражені у певному комплексі взаємопов'язаних та взаємозалежних принципів, а саме: загальноправові та міжгалузеві принципи, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності (законність, справедливість, гуманізм; рівність всіх перед законом); загальні принципи трудового права, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності (принципи, якими встановлюється механізм охорони трудових прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин й суміжних з ними відносин тощо); принципи юридичної відповідальності, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності (невідворотність настання відповідальності; презумпція невинуватості; доцільність відповідальності тощо).

1.4. Мета, цілі, завдання та функції юридичної відповідальності у трудовому праві

Юридична відповідальність є важливою та невід'ємною складовою правового регулювання трудових правовідносин та суміжних відносин. Разом із тим, основні складові юридичної відповідальності у трудовому праві, що характеризують її роль у регулюванні вказаних відносин (мета, цілі, завдання та функції такої форми юридичної відповідальності) до сих пір залишаються комплексно невивченими, що негативно відображається як на теоретичному осмисленню такого явища, так і на практичних проблемах реалізації цієї відповідальності у реальній дійсності (головним чином, на практиці юридична відповідальність у трудовому праві досить часто реалізується із рядом порушень через неправильне розуміння сутності мети

та цілей цієї відповідальності, у результаті чого заходи такої відповідальності не досягають мети такої відповідальності).

Так, аналізуючи поняття мети юридичної відповідальності у трудовому праві, у першу чергу слід зауважити, що у юридичній науці теоретико-методологічне уявлення про категорію «мета» стосовно до інституту юридичної відповідальності формувалася протягом тривалого часу і наповнювалася конкретним змістом залежно від цілого ряду факторів: пануючої ідеології, репресивної політики держави (яскравим прикладом першого та другого фактору є період формування мети юридичної відповідальності за часів існування колишнього СРСР), рівня розвитку наукових знань про сутність та зміст державного примусу [39, с. 118–119]. Проте, у загальних рисах слід погодитись із тим, що метою у праві вважається не тільки відображення і закріплення існуючих відносин, а й своєрідна форма «майбутнього у сьогодні», прообраз того суспільного стану, до якого свідомо законодавець прагне та який відповідає інтересам всього народу й виражає його волю [119, с. 376]. Ґрунтуючись на такому широкому класичному підході до аналізу порушеного питання, у доктрині права проблема мети юридичної відповідальності, як правило, часто розглядається (більшою мірою, у постсоціалістичних державах, в яких до сих пір панівними ідеями у трудовому праві є ті, що були сформовані у радянський період) в якості передбачуваного стану майбутнього розвитку поведінки суб'єктів, моральної сфери, суспільних відносин, яке забезпечується державою та до досягнення якого через встановлення й застосування юридичної відповідальності прагнуть суб'єкти правотворчої і правореалізаторської діяльності [140, с. 348–349; 216, с. 7; 424, с. 399]. Подібну думку висловлювала також і російська вчена І.С. Канзафарова, яка під метою пропонувала розуміти вільно сформульоване суб'єктивне уявлення про бажаний, проте такий, що ще не здійснився, стан будь-якого об'єкта дійсності та шляхи його досягнення [112, с. 27]. У повній мірі погодитись із такою думкою вченої не можна, адже, на нашу думку, мета

юридичної відповідальності не є суто суб'єктивною категорією, а так само не є виключно «проекцією» ідеальної моделі. Слушною у цьому аспекті є позиція О.Б. Панова, який наголошує на тому, що недоцільно стверджувати, що мета – це лише ідеальна модель, адже, мета людини являє собою відому єдність матеріального і ідеального: мета об'єктивна за своїм змістом (визначається умовами життя суспільства, є ідеальною моделлю матеріального світу), а також є суб'єктивною за своєю формою (виражає інтереси людей і є бажаним результатом їх діяльності, є формою реалізації ідеального) [259]. Близько до цієї думки також висловлювала О.М. Іванова, яка наполягала на тому, що можна говорити про об'єктивність та суб'єктивність правової мети, тому що суспільство розглядається в якості буття духовного життя людини, зрілість якої обумовлює міру її (людини) возз'єднання з іншими, отже, як зусилля до духовної гармонії у собі самому [103, с. 118], а також українські юристи А. Шевченко та О. Стрельник, які справедливо наголошують на тому, що «функціонування юридичної відповідальності обумовлено об'єктивними закономірностями суспільного розвитку» [441, с. 270].

Цікавою вважаємо позицію щодо розуміння основної мети юридичної відповідальності, висловлено К.М. Геворгяном. Вчений розглядає таку мету в якості фактору, 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 (або її «місію») як «досягнення суб'єктами правотворчої та правозастосовчої діяльності таких порядку та правил вирішення юридичних конфліктів, які найбільшою мірою відповідали б як існуючому, так і прогнозованому рівням розвитку суспільних відносин, об'єктивним потребам особистості, суспільства, а також держави» [56, с. 14–15].

В свою чергу, П.Г. Алексеєнко вважав, що мета юридичної відповідальності завжди є ідеально передбачуваною. Між тим, на думку вченого, необхідно зважити на те, що ця мета уявляє 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 [11, 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 [53, 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.

Відтак, виникає закономірне питання: якою саме є мета юридичної відповідальності у трудовому праві?

Власне, у вищенаведеній позиції К.Г. Волинки, серед іншого зазначається думка, що мета юридичної відповідальності загалом зосереджена у регулюванні та охороні суспільних відносин. Проте, ряд інших вчених не завжди поділяють таку думку. Приміром, О.В. Мерзлякова вважає, що загальною метою юридичної відповідальності є захист прав та свобод людини, а також забезпечення громадського порядку [223, с. 2]. У свою чергу, Т.О. Малаш дотримується позиції, відповідно до якої, провідною (загальною) метою такої відповідальності є загальне та спеціальне попередження правопорушень [215, с. 65], а Б.Т. Базилев вважав, що такою є взагалі ліквідація правопорушень у державі [21, с. 50] чи моральне

перевиховання (переродження) особи правопорушника [20, с. 30]. Подібної думки дотримувався і В.О. Котюк, який вважав, що ціллю юридичної відповідальності є попередження правопорушень у перспективі й відновлення (відшкодування) порушених суб'єктивних прав на матеріальні та духовні цінності [152, с. 121]. Іншої думки дотримується польський юрист Й. Ковальські, який вважає, що ціль юридичної відповідальності виражається у застосуванні покарання (ув'язнення, штраф) або виплаті відшкодування, або у виконанні будь-якого іншого задоволення збитків [479, s. 266], а ряд інших вчених переконані, що така ціль має вираз у застосуванні до правопорушника передбачених санкцією юридичної норми заходів державного примусу, які виражаються у формі позбавлень особистого, організаційного або майнового характеру [401, с. 418].

З вищезазначеними поглядами вчених можна погодитись у повній мірі (не зважаючи на те, що з першого погляду вони є суперечними між собою), роблячи застереження про те, що мету юридичної відповідальності недоцільно ототожнювати з метою «покарання» у класичному розумінні поняття «покарання». У сучасній доктрині права популярними стають наукові позиції, відповідно до яких, вживаність поняття «покарання» замінюються поняттям «притягнення до відповідальності», як більш гуманним терміном, яким більшим чином відповідає сучасним тенденціям права, відповідно до яких, особа, що порушила законодавство, відповідає за свій протиправний вчинок, а не «карається» за такий.

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.

Власне, саме на системності, комплексності (досить часто також і на сукупності) конкретних цілей юридичної відповідальності, якими досягається основна мета такої відповідальності, досить часто наголошується

і у спеціальній юридичній літературі. Приміром, вчені зазначають, що представляється важливим констатувати системне значення цієї проблеми для підвищення ефективності всього інституту юридичної відповідальності, оскільки саме мета визначає спосіб та характер діяльності, виступає як механізм інтеграції різних дій у систему: «мета – засоби – результат» [352, с. 167].

Так, до основних цілей юридичної відповідальності, що впливають із загальних цілей права, на думку провідного українського вченого К.Г. Волинки, є така сукупність цілей: 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 [53, с. 186]. П.Г. Алексеєнко, у свою чергу, вважає, що для досягнення основної мети юридичної відповідальності переслідується така система проміжних цілей відповідальності: 1) зменшення кількості правопорушень; 2) покарання правопорушника; 3) перевиховання правопорушника; 4) формування поважної позиції суспільства до закону; 5) відновлення порушених суспільних відносин; 6) забезпечення правомірної поведінки у суспільстві [11, с. 19]. Ряд інших вчених розглядає юридичну відповідальність, як таке, що переслідує наступну сукупність цілей: 1) закріплення і впорядкування суспільних відносин й розвиток їх динаміки; 2) попередження правопорушень; 3) покарання правопорушника; 4) відновлення порушених суспільних відносин; 5) виправлення правопорушника; 6) виховання у громадян законослухняності та поваги до закону [140, с. 349].

Аналізуючи вищевикладені позиції вчених щодо змістовної наповненості основних цілей загальної мети юридичної відповідальності,

можна дійти висновку, що у тій чи іншій мірі вчені правильно розкривають систему елементів – цілей, які переслідує юридична відповідальність. Ряд істотних відмінностей, які ми можемо спостерігати у змістах цих сукупностей елементів-цілей, пояснюється тим, що вчені, позиції яких були викладені вище, розглядали відповідальність з різних сторін, що, безумовно, було відображено і на характері зазначених сукупностей цілей. Підводячи підсумок вище викладеному, доходимо висновку, що цілі юридичної відповідальності у трудовому праві, слід розглядати в якості такого комплексу основних елементів-цілей:

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 відносин відповідних прав та обов'язків; 2) підвищення ефективності праці, рівня трудової дисципліни суб'єктів трудових відносин, а також охорона стандартів праці й публічного порядку; 3) відновлення порушених відносин у галузі трудового права; 4) виховання у суб'єктів трудових відносин законослухняності та поваги до чинного законодавства і умов трудового договору.

Поряд із тим, вважаємо, що у сучасних умовах правової дійсності необхідно також виокремлювати й такі факультативні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві, як: 1) відновлення соціальної справедливості та справедливості у договірних відносинах у сфері праці; 2) подолання ствердження 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.

Окрім того, варто звернути увагу на те, що категорії «мета» й «цілі» юридичної відповідальності у трудовому праві є близькими за своїм змістом з поняттям «функцій» цієї відповідальності, однак такі не є тотожними поняттями, хоча їх досить часто у спеціальній літературі [див. напр.: 78, с. 167; 441, с. 270], розглядають в якості синонімів. Багато у чому такі позиції обумовлені тим, що функції юридичної відповідальності слугують досягненню певної мети, а її цілі можуть виступати в якості класифікаційного критерію функцій юридичної відповідальності [140, с. 348]. Таким чином, мета юридичної відповідальності у трудовому праві виражається не лише в її цілях, але й 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» [11, с. 20]. З іншого боку, приміром, російська вчена І.С. Канзафарова переконана, що використання терміну «функція юридичної відповідальності» є взагалі недоречним у доктрині права. Натомість, вчена впевнена у доцільності заміни цього поняття такими взаємопов'язаними та онтологічно й логічно розробленими категоріями як «цілі», «засоби» та «результат», які, на відміну від «функцій», є більш формально визначеними термінами, що не дають можливість вкладати в їх зміст різне смислове навантаження [112, с. 25]. Однак погодитись з такою думкою російської вченої важко з огляду на те, що: 1) у спеціальній юридичній літературі такі поняття, як «цілі», «засоби» та «результат», в аспекті юридичної відповідальності також мають неоднакове смислове навантаження, їх визначення та зміст (структура елементів, що охоплюється відповідною структурою) не є універсальними; 2) «функції», так само як і «цілі», «засоби» та «результат», в аспекті юридичної відповідальності (а особливо – такої відповідальності у трудовому праві) є елементами, що не поглинають один одного, а спрямовують один одного у відповідній

взаємозалежності. Більш того, взаємозалежність таких категорій, як «функції», «цілі», «засоби» та «результат», настільки тісна, що окремі вчені [346, с. 156] пішли протилежним шляхом, охоплюючи поняттям «функції юридичної відповідальності» поняття «цілей», «засобів» та «результатів» відповідальності, у доцільності чого так само важко погодитись в аспекті оптимізації аналізу означеного питання.

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 [110, с. 149; 228, с. 213; 241, с. 27; 381, с. 244]. На думку польського вченого Й. Ковальські, завдання юридичної відповідальності полягають у тому, що така відповідальність виступає в якості інструменту запобігання правопорушенню через виховання [479, s. 266]. У свою чергу, радянський вчений О.Е. Лейст вважає, що основне завдання юридичної відповідальності виражається у забезпеченні законності, попередженні та припиненні правопорушень [170, 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 [15, с. 54].

Відповідно, завдання юридичної відповідальності у трудовому праві розкривають функції цієї відповідальності з урахуванням усіх особливостей галузі трудового права та правовідносин, що мають місце у такому виді юридичної відповідальності.

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

відповідальності» [424, с. 407]. Поряд з тим, Д.А. Липинський вважає, що функції юридичної відповідальності – це не лише основні напрями впливу юридичної відповідальності на зазначені об'єкти, через які досягаються цілі юридичної відповідальності, але і комплексне, системне явище кожній стадії і формам реалізації якої відповідають певні функції [173, с. 19].

Таким чином, не зважаючи на суттєві відмінності у визначеннях поняття «функції юридичної відповідальності», що зустрічаються у фаховій літературі, можна помітити те, що майже всі вчені сходяться у тому, що такі функції відображають основні напрями впливу права на суспільні відносини. Не зважаючи на те, що з цією позицією ніхто не сперечається, проте, ця наукова позиція, звичайно, 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 напрями його впливу на суспільні відносини. На підставі цього, 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 [220, с. 127].

Зважаючи на вищевикладене, доходимо висновку, що під функціями юридичної відповідальності у трудовому праві слід розуміти 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.

Разом із тим, необхідно звернути увагу на те, що у фаховій літературі містяться різні думки про те, які саме функції відповідальності слід відносити до комплексу функцій юридичної відповідальності. Приміром, на думку радянських вчених С.С. Алексєєва та П.А. Варули, до таких функцій

слід відносити лише каральну та правовідновлювальну функції [8, с. 151; 41, с. 29–30]. Певна річ, що з такою позицією повністю не можна погодитись, оскільки, вченим було не враховано ряд інших важливих функцій, які виконує юридична відповідальність, зокрема, такі як: виховна, превентивна та регулятивна функції.

І.М. Ткаченко до функцій юридичної відповідальності відносить: а) каральну (штрафну) функцію, що полягає у покаранні особи шляхом застосування низки обмежень, шляхом покладення певних обов'язків, а також у запобіганні вчиненню нових правопорушень; б) правопоновлювальна функція, що направлена на відновлення порушених прав та інтересів, у зв'язку з учиненням суспільно небезпечного діяння; в) виховна функція, що направлена на виховання суспільства у дусі поваги до закону [407, с. 37]. Проте, погодитись із таким списком функцій навряд чи можна у повній мірі, головним чином, тому як І.М. Ткаченко не врахував низку інших важливих функцій, що виконує юридична відповідальність, а також не виправдано «поглинув» каральною функцією юридичної відповідальності її превентивну функцію. Така не виправданість вказаного «поглинення» полягає у тому, що юридична відповідальність прямо співвідноситься з охоронними правовідносинами, що є, як наголошував С.С. Алексєєв, категоріє більш ємкою та більш ширшою, аніж категорія юридичної відповідальності [10, с. 190].

На думку А.В. Мерзлякової, до функцій юридичної відповідальності належать: а) правовідновлювальна функція, що має на меті відновити порушене право, відшкодувати заподіяну шкоду; б) функція попереджувальна, що спрямована на попередження правопорушника про неприпустимість протиправної поведінки, невідворотності несприятливих наслідків, змусити його з урахуванням від'ємного особистого досвіду вчинення правопорушень не робити їх у подальшому; в) функція загальної превенції; г) виховна функція, що виражається як у вихованні всього суспільства у дусі поваги до права, так і у перевихованні (зміна світогляду,

відношення до злочинної та законослухняної поведінки) правопорушника [223, с. 2–3]. Однак з вказаною позицією російської вченої також важко погодитися, виходячи з аналогічних проблем: неповний список функцій, які виконує юридична відповідальність, а також невинуватене «поглинання» одних функцій іншими та «змішування» поняття функцій юридичної відповідальності та принципів такої відповідальності.

Таким чином, аналізуючи існуючі наукові погляди на сутність та правову природу функцій юридичної відповідальності, можна сміливо припустити, що вони похідні від функцій права і є їх логічним втіленням на інституційному рівні. Однак такий взаємозв'язок та взаємообумовленість не пряма або лінійна, а саме опосередкована. Наприклад, як зазначає Ю.М. Буравьов, окремо взята функція права не породжує подібну їй функцію інституту юридичної відповідальності, тобто правового явища зменшеного масштабу [39, с. 126].

Отже, виходячи із викладеного, доходимо висновку, що комплекс функцій юридичної відповідальності у трудовому праві складається з таких елементів:

1. Превентивна функція. Ця функція юридичної відповідальності полягає у попередженні скоєння нових правопорушень у сфері трудового права у даний момент часу та у майбутньому. Відтак, превентивна функція задається охоронною функцією права та завданнями, які ставить держава у справі охорони правопорядку. Так, якщо, створюючи заборонну норму, держава конструює модель правовідносин, що виникають у наслідок правопорушення, то саме існування норми спрямовано на те, щоб запобігти виникнення таких правовідносин [422, с. 31]. Превентивна функція юридичної відповідальності – це напрям правового впливу норм юридичної відповідальності на поведінку суб'єктів суспільних відносин (а саме: на тих суб'єктів, які раніше вже скоювали правопорушення, а також на тих суб'єктів, що схильні до скоєння правопорушення [116, с. 113]), складається 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 [11, с. 20–21].

2. Виховна функція. Виховна функція є однією з функцій юридичної відповідальності, яка 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» [3, 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 [220, с. 128].

Водночас, зауважимо, що оцінювання сутності цієї функції юридичної відповідальності у трудовому праві нами здійснюється з певним скепсисом. Переконанні та вважаємо за доцільне наголосити на тому, що виправлення та перевиховування особи порушника повинно відбуватись лише у тій мірі, наскільки це взагалі можливо. Відповідно, вважаємо некоректним приділення значної й невиправданої уваги багатьма сучасними вченими у галузі права до виховання особи правопорушника у трудовому праві. Такі наукові дослідження були дійсно виправданими у радянській доктрині трудового права, коли праця громадян колишнього СРСР була ідеологізована (більш того, сама по собі праця вже розцінювалась в якості виховної роботи, у

результаті чого у колишньому Союзі активно створювались виправні трудові табори, в яких порушників радянського законодавства «перевиховували» важкою працею, що, безумовно підлягає осуду як злочин проти людяності), а особистість працівника підлягала постійному ідеологічному вихованню, яка є недоречною у демократичному суспільстві та у рамках реальної ринкової економіки.

Юридична відповідальність не повинна зводитись лише до розуміння цього важливого інституту трудового права в якості одного із численних способів виховної роботи. Застосування відповідальності у справедливій, ефективній та оптимальній мірі та у законний спосіб вже презюмує захід перевиховання, однак не обмежується ним і не його самоціллю. У протилежному випадку, можна було би сміливо припускати, що у тих випадках, коли порушник повторно порушує норму чинного законодавства про працю, заходи юридичної відповідальності, які до нього застосовували у минулому, були марними чи такими, що не відповідали меті, цілям та завданням юридичної відповідальності у трудовому праві, що є відверто хибною думкою. Потрібно у цьому питанні об'єктивно зрозуміти, що особа – є унікальним елементом трудових правовідносин, яка володіє комплексом уявлень та переконань про справедливість, законність, правила поведінки тощо (які, у свою чергу, можуть прямо бути протилежними загальноприйнятим поглядам на ці явища), які, як можна припустити, можуть бути змінені у результаті притягнення такої особи до відповідальності за правопорушення, однак, саме уявлення про те, що такі заходи неодмінно змінять вказаний комплекс уявлень та переконань – є не виправданим та ніяким чином не стосується питання реалізації юридичної відповідальності у повному розумінні.

3. Каральна (штрафна) функція. Така функція юридичної відповідальності, як слушно зазначає М.П. Трофимова, є «відповідним принципом юридичної відповідальності напрямком правового впливу норм

юридичної відповідальності на суб'єктів правопорушення, що полягає в осуді, позбавленнях особистого або майнового характеру» [409, с. 9].

Провідний радянський вчений С.С. Алексєєв стверджував, що функції юридичної відповідальності обумовлені її соціальною природою та юридичними особливостями, насамперед тим, що вона є реакцією держави на правопорушення. У відповідності з цим, головною функцією правової відповідальності є штрафна [9, с. 200], яка у широкому сенсі полягає у «покаранні» суб'єкта трудових правовідносин за порушення ним норми трудового законодавства. Вважаємо, що така «пріоритетність» цієї функції в умовах ринкової економіки, головним чином, у рамках трудових відносин на сьогоднішній день є умовною, адже подавляється ідеями ринку, оновленою метою праці (звільненої від ідеологічного навантаження, яке було притаманне праці в умовах колишнього СРСР), а також гуманізацією приватного права. На сьогодні не так важливо «покарати» порушника, наскільки є важливим відновлення стану, який існував до порушення трудового законодавства та/або трудового договору (компенсація, коли вона можлива тощо), а також виправлення (перевиховання) особи порушника та недопущення порушень законодавства про працю у майбутньому як особою, що вже порушила законодавство, так і особами, що можуть вчинити такі правопорушення. В умовах ліберального ринку праці покарання порушника не може бути самоціллю і не повинно бути основою юридичної відповідальності. Більш того, переконані у тому, що у тих випадках, коли основна мета та проміжні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві можуть бути досягнуті без «покарання» порушника, то таке «покарання» не повинно застосовуватись загалі.

Певна річ, слід погодитись із українськими вченими А. Шевченко та О. Стрельник, які наголошують на тому, що не слід перебільшувати роль окремих функцій юридичної відповідальності, протиставляти їх одну одній [441, с. 270]. Звісно, що функції юридичної відповідальності у трудовому праві (як і в інших галузях права) взаємопов'язані та діють комплексно для

досягнення однієї і тієї ж основної мети – регулювання та охорона відносин у сфері трудового права, що досягається за допомогою відповідних спеціальних цілей, які виражені у відповідній системі. Разом із тим, варто також враховувати ту важливу обставину, що публічне та приватне право, регулюють різні відносини, а у рамках приватного права – різним галузям права характерні специфічні цілі та мета, які не слід ігнорувати та спрощувати в одну площину загальної мети права, що досягається, серед іншого, стандартним набором функцій юридичної відповідальності. Саме тому, наголошуємо на тому, що для такої галузі права як трудове право «пріоритетними» є такі функції, які можуть бути «другорядними» у випадку кримінального, адміністративного, конституційного чи міжнародного права. Зазначене є логічним та об'єктивним відображенням теоретичної та практичної дійсності, що не виражається у «протиставленні» функцій юридичної відповідальності, а, навпаки, – в їх виокремленні у залежності від специфіки відносин та суб'єктів, об'єктів й предметів, що мають місце у цих відносинах, та на які направлена (в тій чи іншій мірі) юридична відповідальність.

Разом із тим, вищевикладене не слід розцінювати як таке, що вказує на недоцільність існування карної функції юридичної відповідальності у трудовому праві загалом. У цьому аспекті слід також враховувати, що примусова охорона зобов'язань у трудовому праві (та у праві загалом) втілюється, насамперед, у спонуканні суб'єктів до їх реального виконання на практиці. Проте реальне виконання, як зазначає К.В. Нам, «навіть якщо воно буде примусовим, не можна вважати мірою відповідальності», оскільки, «обов'язок реального виконання впливає безпосередньо із самого зобов'язання». Якщо б наслідки правопорушення обмежувалися тільки нею, це було б «рівноцінно повній безвідповідальності правопорушника, який як до, так і після порушення чинного законодавства ніс би один і той самий обов'язок – виконати взятий на себе обов'язок» [233, с. 10]. Таким чином, оскільки відповідальність завжди становить певний вид майнових або

особистих втрат, вона, на думку О.С. Іоффе та інших вчених, повинна виражатися в певному додатковому тягарі, обумовлюючи таким чином для особи порушника конкретні негативні наслідки [106, с. 97; 168, с. 221–222], котрими, як правило, виступають: заміна невиконаного обов'язку новим обов'язком, додавання до порушеного обов'язку додаткового обов'язку [375, с. 56].

Окрім того, слід зауважити, що карний (штрафний) вплив завжди веде до звуження найрізноманітніших прав порушника норми трудового законодавства та/або трудового договору, а також до появи у суб'єкта нових обов'язків, яких не існувало до моменту вчинення правопорушення. Таким чином може порушуватися майнова сфера, звужуватися особисті немайнові права, у результаті чого можуть припинятися, наприклад, відносини власності, трудові відносини, може відбуватися зміна відносин (зважаючи на способи здійснення цієї функції, найпоширенішими з яких, зокрема, є: засудження або осуд, позбавлення певних суб'єктивних прав та позбавлення особистого характеру, звуження майнової сфери правопорушника тощо [408, с. 81]) та встановлюватись конкретний правовий зв'язок між суб'єктами права, що визнається необхідним для реалізації юридичної відповідальності (правовідносин юридичної відповідальності). Отже, об'єктами впливу такої функції виступають конкретні суспільні відносини, правовідносини, а результатом такого впливу – припинення певних конкретних суспільних відносин та виникнення нових правовідносин, яких не існувало раніше. Таким чином, «у результаті впливу каральної функції відбувається звуження правового статусу» [173, с. 20].

4. Правопоновлююча (компенсаційна) функція. Правопоновлююча функція юридичної відповідальності у трудовому праві є одним з основних напрямів правового впливу на порушені трудові відносини (та 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 по відновленню 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» [97, с. 92]. Також слід зауважити, що об'єкт впливу такої відновлювальної функції юридичної відповідальності тісно пов'язаний з об'єктом правопорушення. У результаті здійснення правопорушення шкода заподіюється його об'єкту – відповідним суспільним відносинам, і 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 [173, с. 21, 22; 441, 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 [97, с. 91]. Таким чином, ця функція проявляється у тому, що законодавець, наділяючи суб'єкт правами і обов'язками, прагне запобігти небажаного варіанту поведінки. Отже, регулятивна функція показує правомірний варіант поведінки, відрізняючи його від неправомірної, за допомогою стимулів та обмежень. Регулювання відповідальності, перш за все, встановлює взаємні права та обов'язки, які у сукупності направляють 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» [20, с. 17; 173, с. 23].

Отже, дослідивши функції юридичної відповідальності у трудовому праві, доходимо висновку, що завдання такої відповідальності повністю

збігаються з провідною метою юридичної відповідальності, тобто, виражається у регулюванні та охороні правовідносин у сфері трудового права (та суміжних правовідносин), що досягається за допомогою комплексу спеціальних цілей юридичної відповідальності у трудовому праві.

Таким чином, підводячи підсумки викладеному, вважаємо за необхідне зазначити, що в доктрині права у рамках питання юридичної відповідальності у трудовому праві геть відсутня системність у понятійному ряду, що вказує на те, що у трудовому праві до сих пір немає термінологічної визначеності ряду найважливіших понять, що розкривають правову сутність юридичної відповідальності. Разом з тим, 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 такі також характеризуються системним характером їх прояву у рамках зазначеної відповідальності, а, крім цього, характеризуються комплексною дією, у процесі якої забезпечується оптимальне досягнення соціальних та індивідуально значущих цілей досліджуваної відповідальності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Юридична відповідальність у трудовому праві – це регламентований законодавством і здійснюваний уповноваженим суб'єктом примусовий захід та підпорядкований єдиній меті процес, який: 1) обумовлює нове специфічне правовідношення між суб'єктами трудових правовідносин (які, відповідно, виступають вже у ролі правопорушника трудового законодавства та сторони, що потерпіла від такого порушення) за участю уповноваженого органу влади (якщо така участь вважається доречною або, якщо участь такого органу

передбачена нормами чинного законодавства); 2) характеризується такими ознаками: а) порушником може виступати лише особа, яка є учасником конкретних трудових правовідносин – суб'єкт трудового права; б) підставою відповідальності є порушення трудового законодавства та/або норм кримінального, адміністративного та цивільного законодавства у галузі праці й охорони праці (зважаючи на характер, межі шкідливих наслідків, які є складовим елементом правопорушення як підстави настання відповідальності); в) відповідальність виражається у застосуванні до порушника негативних заходів дисциплінарного, матеріального, цивільно-правового, адміністративно-правового та кримінально-правового характеру; г) відповідальність може бути реалізована і з застосуванням державного примусу (хоча участь держави, як правило, не є обов'язковою).

2. Трудовий делікт (трудове правопорушення) – це протиправна, винна дія чи бездіяльність суб'єкта трудового права, що являє собою сукупність певних складових елементів (об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона) порушує норми й принципи трудового права та є підставою для настання негативної трудової відповідальності, незалежно від настання за такі дії (чи бездіяльність) іншої відповідальності (приміром, цивільно-правової, адміністративно-правової чи кримінально-правової), які можуть бути застосовані паралельно з трудовою відповідальністю.

3. Умовами юридичної відповідальності – це система обставин, елементи якої безпосередньо не відносяться до підстав цієї відповідальності, однак є необхідними для її настання.

Під підставами юридичної відповідальності у трудовому праві слід розуміти комплекс обов'язкових фактів реальної дійсності, сукупна наявність яких уможливорює необхідність її реалізації, головним чином: 1) нормативні підстави, тобто, наявність в трудовому законодавстві норм, якими забороняється певна поведінка й передбачаються негативні наслідки для порушника цих норм; 2) фактичні підстави, а саме наявність юридичного факту неправомірної поведінки суб'єкта трудових правовідносин;

3) процесуальна підстава, тобто, наявність акту, який набрав чинності та положення якого містять: вказівки на протиправність дії чи бездіяльності конкретного суб'єкта; норми чинного законодавства та трудового договору, що були порушені відповідним суб'єктом; пояснення таких дій чи бездіяльності самим порушником; міру вини суб'єкта; конкретну санкцію, яка застосовується із зазначенням періоду її дії, а також норми чинного законодавства та трудового договору, на підставі яких застосовується така міра відповідальності.

4. Стадії притягнення суб'єкта трудових правовідносин до юридичної відповідальності у трудовому праві – це співвідношення комплексу прав та обов'язків порушника положень трудового законодавства з: етапом пізнання такого трудового правопорушення недержавним компетентним суб'єктом (роботодавцем, спеціальною комісією – органом розслідування, аудитором тощо, якщо ймовірний порушник – працівник) чи державою; етапом набрання чинності акту про визнання конкретної особи винуватою у вченні трудового делікту та накладання на неї певної законом передбаченої санкції.

5. Принципи юридичної відповідальності у трудовому праві – це відправні ідеї та основні положення, що визначають єдність цього правового інституту, єдність та сутність правового регулювання й загальну направленість розвитку положень трудового права у питанні притягнення порушника норм чинного законодавства до матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Такі принципи складають таку систему: 1) загальноправові та міжгалузеві принципи, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності (законність, справедливість, гуманізм, принцип юридичної рівності); 2) галузеві принципи трудового права, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового права до юридичної відповідальності (головним чином, принципи, якими встановлюється механізм охорони трудових прав та законних інтересів учасників трудових правовідносин); 3) спеціальні принципи юридичної відповідальності, що застосовні у процедурі притягнення суб'єкта трудового

права до юридичної відповідальності (невідворотність, доцільність, індивідуалізація, принцип відповідальності за вину, неприпустимість перевищення меж та/або подвоєння відповідальності).

6. Мета юридичної відповідальності у трудовому праві – це сформульоване уявлення про бажаний, проте 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.

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 досягаються за допомогою відповідних спеціальних цілей, які виражені у відповідній системі.

7. Цілі юридичної відповідальності у трудовому праві складають таку систему: 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 впорядкування відносин у сфері трудового права й 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 відносин, а також охорона стандартів праці й публічного порядку; відновлення порушених відносин у галузі трудового права; виховання у суб'єктів трудових відносин законослухняності та поваги 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 ствердження 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).

8. Функції юридичної відповідальності у трудовому праві – це 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.

9. Комплекс функцій юридичної відповідальності у трудовому праві складається з таких: 1) превентивна функція (виражена у попередженні вчинення нових правопорушень у сфері трудового права у даний момент часу та у майбутньому як особами, що винили правопорушення, так і потенційних правопорушниками); 2) виховна функція (впливає на волю та свідомість порушника трудового законодавства та потенційних порушників законодавства з метою прищеплення таким особам психологічних установок та ціннісних орієнтацій на правомірну поведінку); 3) каральна (штрафна) функція (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) правопоновлююча (компенсаційна) функція (напрямок правового впливу на порушені трудові відносини з метою їх відновлення та упорядкування); 5) організуюча (регулятивна) функція (напрямок правового впливу на трудові відносини з метою забезпечення нормального функціонування механізму правового регулювання, з метою запобігання небажаного варіанту поведінки суб'єктів правовідносин).

РОЗДІЛ 2.

КОНЦЕПЦІЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

2.1. Поняття та правова природа дисциплінарної відповідальності у трудоному праві

Найбільш суперечливим у сучасній доктрині права видом юридичної відповідальності є дисциплінарна відповідальність, що застосовується до осіб за порушення ними трудової, навчальної, службової, військової дисципліни. Дисциплінарна відповідальність, на думку Г.О. Жигачьова, настає виключно за проступки, що вчиняються особами у процесі виконання ними своїх службових обов'язків. Стягнення за ці проступки накладають керівники організацій, де працюють, навчаються чи проходять службу особи, які вчинили такі проступки, і виражаються ці 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). Незгода винуватої особи з винесеним щодо нього «покаранням» або розміром «покарання» зумовлює ініціацію публічного розгляду цього питання за участю сторін конфлікту у відповідному суді загальної юрисдикції. Таким чином, як зазначає Г.О. Жигачьов, дисциплінарна відповідальність за ступенем суспільної небезпеки діяння та оперативності винесення «покарання» близька до процедури адміністративної відповідальності, з тією лише різницею, що: адміністративна відповідальність настає за проступки, що не пов'язані з виконанням винною особою службової функції та носить публічно-правовий характер; дисциплінарна відповідальність повністю пов'язана з виконанням особою службової функції та у силу цього носить приватноправовий характер.

Звідси, на думку вченого, й криється суперечливий характер цього виду юридичної відповідальності [90, с. 116–117]. На нашу ж думку, суперечливість правової природи дисциплінарної відповідальності є відверто штучною. Це пояснюється тим, що дисциплінарна відповідальність якраз і відрізняється від адміністративної відповідальності своїм характерним складом учасників правовідносин з приводу дисциплінарної відповідальності та характером їх взаємовідносин. В аспекті дисциплінарної відповідальності в трудовому праві, склад таких учасників представлений: 1) найманим працівником, що порушив дисципліну праці; 2) суб'єктом дисциплінарної влади (роботодавцем, адміністрацією на підприємстві, спеціальним органом). Ці суб'єкти за загальним правилом знаходяться у трудових правовідносинах (з цього правила є виключення, головним чином, коли питання притягнення порушника трудової дисципліни стосується окремих категорій працівників, зокрема суддів та прокурорів).

Поряд із тим, слід звернути увагу на те, що суперечливий характер дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, про який вказував Г.О. Жигачьов, насамперед, пов'язаний із тим, що, по-перше, «дисципліна праці» є універсальною нормативною моделлю (порушення трудової дисципліни, як нормативна модель використовується для різних форм «праці», враховуючи також і «працю» поза межами сфери дії трудового права). А, по-друге, вказана проблема обумовлена невизначеністю самого терміну «дисциплінарна відповідальність», що негативно відображається: на правотворчій діяльності органів влади у процесі створення норм про трудову дисципліну і дисциплінарну відповідальність; у практиці притягнення працівників-порушників трудової (службової) дисципліни до дисциплінарної відповідальності; на розвитку наукової концепції дисциплінарної відповідальності.

Попри це, у рамках доктрини права низка вчених тривалий час робить спроби дати оптимальне визначення поняттю «дисциплінарна відповідальність» [див. напр.: 4, с. 192; 127, с. 235; 138, с. 142; 176, с. 3; 382,

с. 82; 390, с. 156; 447, с. 14], частина з яких є цілком життєздатними у науковій площині та може стати підґрунтям для вироблення універсального визначення вказаного терміну, який, без сумнівів, повинен бути закріплений на законодавчому рівні.

Приміром, Ю.В. Дем'янчук вважає, що під «дисциплінарною відповідальністю слід розуміти встановлений на рівні норм трудового, адміністративного, інформаційного права особливий правовий стан суб'єктів дисциплінарних правовідносин, що визначає обов'язок правопорушників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку та направлений на забезпечення реалізації у порядку й на умовах, передбачених законодавством, суб'єктивних прав та обов'язків відповідних суб'єктів [71, с. 110]. Однак, з таким визначенням не можна погодитись у повній мірі, по-перше, зважаючи на невиправдану широту його формулювання, а, по-друге, виходячи з того, що така дефініція сформульована лише з позиції правопорушника. На цій підставі не можна погодитись також із визначенням терміну «дисциплінарна відповідальність», запропонованим К.В. Коваленко, на думку якого, така відповідальність – це зазнання (претерпіння) особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни (дисциплінарний проступок), негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражаються у дисциплінарних стягненнях [127, с. 235]. А також із Г.Г. Петришиною-Дюг, яка вважає, що дисциплінарна відповідальність – це обов'язок працівників зазнати юридично несприятливих наслідків у формі втрат особистого характеру за скоєння дисциплінарного проступку у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством [263, с. 40].

Російський вчений О.О. Булавкін у своєму дослідженні «Поняття і значення дисциплінарної відповідальності» запевняє, що дисциплінарну відповідальність слід визначати в якості одного з видів юридичної відповідальності, що полягає у праві уповноваженого представника роботодавця застосувати до працівника, який вчинив дисциплінарний

проступок, передбачені законодавством заходи дисциплінарного стягнення та у кореспондуючому цьому праву обов'язку працівника, який допустив вчинення дисциплінарного проступку, зазнати встановлені у законодавстві несприятливі наслідки [38, с. 97]. Однак вказаний підхід російського юриста до розуміння дисциплінарної відповідальності як до права представника роботодавця на застосування дисциплінарної санкції до порушника трудової дисципліни також є невиправдано широким та очевидно хибним, адже не має нічого спільного із дисциплінарною відповідальністю як такою. Якщо вже і розглядати поняття «дисциплінарної відповідальності» суто з боку роботодавця, то коректним було би зазначити, що така відповідальність є результатом реалізації представником роботодавця свого права на застосування передбаченої законодавчим актом дисциплінарної санкції до порушника трудової дисципліни.

Іншої позиції дотримуються вчені, які розглядають дисциплінарну відповідальність, серед іншого, як такий вид юридичної відповідальності, що характеризується «державним впливом карального характеру» осіб за порушення дисципліни та спрямованістю на забезпечення спільної діяльності людей, що вимагає чіткої організації, підпорядкування їх волі єдиного централізованого керівництва та управління у трудовому процесі [51, с. 87, 120; 63, с. 134; 449, с. 291]. Тим не менш, і таке визначення є вкрай науково спірним, зважаючи на те, що сам по собі «державний вплив карального характеру» не характерний для сучасного трудового права цивілізованих держав світу, до яких віднесена також і Україна [58].

Досить цікавий підхід до визначення дисциплінарної відповідальності використаний у фундаментальній праці «Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві» за авторством М.І. Іншина, В.І. Щербини та І.М. Ваганової, на думку яких, під вказаним поняттям слід розуміти передбачений нормами трудового права особливий правовий стан суб'єктів охоронних правовідносин, який виявляється у тому, що роботодавець дає негативну оцінку протиправній поведінці працівника та

реагує на неї визначеними законом примусовими заходами [109, с. 65]. Однак, і з цим визначенням навряд чи можна погодитись у повній мірі, зважаючи на те, що така дефініція не містить вказівки на те, про яку саме негативну поведінку працівника йде мова (відсутня вказівка на порушення дисципліни праці, тобто вчинення дисциплінарного правопорушення), та примусові заходи якого саме характеру (не вказується на те, що такі заходи є саме дисциплінарного характеру) мають бути застосовані до порушника.

Зважаючи на все вищевикладене, а також на численні позиції з приводу визначення дисциплінарної відповідальності у спеціальній юридичній літературі [див. напр.: 88, с. 9; 95, с. 21; 145, с. 153; 176, с. 3; 274, с. 77; 378, с. 11–13], погоджуємось із тим, що у сучасній доктрині трудового права таку відповідальність вчені, як правило, розглядають у двох аспектах: перший аспект являє собою правове встановлення дисциплінарної відповідальності, що включається до складу правового інституту «дисципліна праці» та означає певну реакцію держави на правопорушення у сфері трудових відносин, потенційну можливість застосування до порушника заходів дисциплінарного стягнення, зазначених у законодавстві; другий аспект являє собою наслідок невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків конкретним працівником та полягає у застосуванні санкцій до порушника трудової дисципліни й їх реалізації [38, с. 96].

Вважаємо, що найбільш повне уявлення про юридичну природу такого виду юридичної відповідальності можна скласти лише після комплексного аналізу специфічних ознак цієї відповідності. На сьогоднішній день, можна констатувати великий обсяг спеціальної правничої літератури, в якій комплексно чи фрагментарно розглядалось питання основних характерних рис дисциплінарної відповідальності [див. напр.: 16, с. 374; 218, с. 78; 269, с. 56–63]. Однак, слід також зауважити, що автори таких досліджень, не всі з яких характеризуються високою якістю та науковою новизною, вступаючи у наукові дискусії з означеного питання, ще не дійшли до спільної думки про зміст ознак вказаного виду юридичної відповідальності.

До загальних ознак дисциплінарної відповідальності найманого працівника, приміром, український вчений В.В. Середа відносить наступні ознаки: 1) підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок; 2) за дисциплінарний проступок передбачено накладення дисциплінарного стягнення; 3) дисциплінарне стягнення застосовує уповноважений на те орган (посадова особа) у порядку підлеглості; 4) межі «дисциплінарної влади» відповідного уповноваженого органу (посадової особи) чітко встановлено правовими нормами; 5) суб'єкт, на якого накладено дисциплінарне стягнення, може його оскаржити у вищій орган (вищій посадовій особі) або у суд; 6) за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення [380, с. 19]. З таким переліком ознак можна умовно погодитись, окрім, безумовно, тої ознаки, яка вказує на те, що за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення, адже таке не є ознакою дисциплінарної відповідальності і, відповідно, дисциплінарного впливу юридичної відповідальності у трудовому праві, а принципом юридичної відповідальності, що є таким чином також й індивідуалізуючою ознакою усіх видів юридичної відповідальності

Російський вчений О.О. Булавкін стверджує, що така відповідальність працівника складається з трьох юридично значимих обставин: 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 встановлені законодавством за вчинення дисциплінарного проступку несприятливі наслідки [38, с. 97]. Подібним чином визначає характерні риси дисциплінарної відповідальності і В.М. Опарін, на думку якого, ця відповідальність працівника виражається у наступному: 1) виникає з факту вчинення дисциплінарного чи іншого правопорушення; 2) обов'язок особи зазнати покарання, що полягає у застосуванні відповідною посадовою особою в установленому порядку дисциплінарних стягнень, які виражають

державне засудження протиправної, винної поведінки порушника дисципліни [255, с. 8]. Проте вважати наведені вище підходи російських вчених (до визначення ознак дисциплінарної відповідальності) в якості зразкових ні в якому разі неможливо, зважаючи на їх не виправдано спрощене розуміння правової природи такої відповідальності, що, загалом, є характерним для сучасної російської доктрини трудового права.

Найбільш повно, на нашу думку, визначають основні ознаки дисциплінарної відповідальності А.В. Андрушко та В.І. Щербина. На думку А.В. Андрушка, до таких ознак слід відносити наступні: 1) дисциплінарна відповідальність є видом юридичної відповідальності; 2) ця відповідальність є одним із двох видів трудової відповідальності; 3) дисциплінарну відповідальність можна розглядати у двох аспектах, а саме: позитивному та негативному; 4) ця відповідальність поділяється на два види: загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність; 5) відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків працівник несе не перед державою, а перед роботодавцем; 6) підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок; 7) завдання внаслідок вчинення дисциплінарного проступку матеріальної чи іншої шкоди роботодавцю не є обов'язковим [16, с. 374]. У свою чергу В.І. Щербина, до основних ознак дисциплінарної відповідальності у трудовому праві відносить: 1) нормативність дисциплінарної відповідальності; 2) нерозривний зв'язок дисциплінарної відповідальності з певними мірами її реалізації; 3) така відповідальність є особливим правовим станом правопорушника і уповноважених органів (посадових осіб); 4) дисциплінарна відповідальність реалізується у рамках охоронних правовідносин; 5) порушник трудової (службової) дисципліни незалежно від його бажання зобов'язаний дати звіт про свої неправомірні дії і претерпіти ті заходи впливу, які у законному порядку застосовує до нього компетентний орган (посадова особа) відповідно до вимог санкції правової норми; 6) уповноважені органи (посадові особи) зобов'язані витребувати звіт про неправомірні дії порушника дисципліни і

застосувати у необхідних випадках заходи правового впливу, що передбачені санкціями норм трудового права [164, с. 367–368].

Отже, характерними ознаками дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є наступні:

1. Така відповідальність є окремим видом юридичної відповідальності, що регламентована трудовим законодавством та виражена в особливому правовому стані суб'єкта, який порушив дисципліну праці, та суб'єкту дисциплінарної відповідальності. Між суб'єктом-порушником та суб'єктом дисциплінарної влади мають місце нові правові взаємовідносини з приводу порушення трудової дисципліни та притягнення порушника до юридичної відповідальності у рамках трудового права. Суб'єкти цих правовідносин характеризуються специфічним правовим статусом, що характеризується комплексом матеріальних та процедурно-процесуальних прав та обов'язків, які покладає на учасників цих правовідносин законодавець.

2. Виникає на підставі дисциплінарного проступку. Дисциплінарний проступок є основною ознакою та підставою дисциплінарної відповідальності. Слід звернути увагу на те, що законодавець в діючому кодифікованому законі про працю, а саме в ч. 1 ст. 147 КЗпП України, позначаючи правопорушення в якості необхідної підстави розглядуваної відповідальності, називає цю підставу не «дисциплінарним порушенням» чи «дисциплінарним проступком/деліктом», а саме «порушенням трудової дисципліни». Однак вживання законодавцем цієї правової категорії саме в означеній формі, безумовно, навряд чи можна вважати достатнім, адже ця форма не у повній мірі відбиває правовий зміст та сутність дисциплінарного правопорушення, яке вчиняється найманим працівником. Тому, приміром, А.А. Барікова у цьому контексті пропонує використовувати поняття «дисциплінарний проступок», яке використовується у трудовому праві ряду зарубіжних держав [23, с. 134].

Виходячи із такої логіки, у проекті Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 (доопрацьованому до II читання) [347] поняття

«порушення трудової дисципліни» замінене терміном «дисциплінарний проступок», під яким у ч. 2 ст. 22 цього документу розуміється «невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором». Виходячи зі змісту сформульованої у проектному Кодексі дефініції, можна стверджувати, що таке було запозичене з п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій від 20 липня 1984 року [251] та/або ст. 192 ТК РФ [414]. Тим не менш, на сьогоднішній день чинне законодавство про працю не містить визначення поняття «порушення трудової дисципліни» чи «дисциплінарний проступок», так само як і понять «дисциплінарна відповідальність» і «трудова дисципліна», що створює низку проблем у науці та практиці. Так, слід погодитись із В.І. Щербиною, який зауважує, що у зв'язку з тим, що у рамках трудового законодавства неможливо передбачити усі склади дисциплінарних правопорушень (це неможливо зробити і у правилах внутрішнього трудового розпорядку), щонайперше необхідно чітко законодавчо визначити поняття «трудової дисципліни» та «дисциплінарного проступку» [109, с. 81]. Цьому буде сприяти великий обсяг спеціальних досліджень дисциплінарної відповідальності, в яких вчені робили спроби дати визначення вказаним правовим категоріям.

Разом з цим слід погодитись з тим фактом, що й до тепер у науці трудового права представлені різні підходи до розуміння дисциплінарного проступку, що, серед іншого, дозволяє звернути увагу на багатоаспектність його змісту [40, с. 39]. Приміром, радянський юрист О.Т. Барабаш ще у 1964 році у своїй праці «Поняття дисциплінарного проступку робітників та службовців» зазначав, що до дисциплінарного проступку слід віднести такі дії, які порушують нормальну організацію праці, що знаходить своє вираження у невиконанні або неналежному виконанні працівником взятого

на себе трудового обов'язку за договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. При цьому не має значення, чи мало місце невиконання обов'язку всередині підприємства, установи або за його межами (наприклад, у відрядженні). В окремих випадках дисциплінарним проступком вважаються дії, хоча і не пов'язані з трудовими обов'язками, але такі, що є несумісними з гідністю та призначенням працівника [22, с. 117]. Подібним чином визначав це поняття також Ю.М. Полетаєв, на думку якого, під дисциплінарним проступком у трудовому праві слід розуміти винне протиправне, таке, що виключає кримінальну відповідальність невиконання трудових обов'язків, які забезпечують процес праці, особою, що перебуває у трудових правовідносинах з конкретною організацією [273, с. 68].

Поряд із тим, провідні українські вчені у галузі трудового права вважають, що під дисциплінарним проступком слід розуміти правопорушення, що виражається у невиконанні (чи неналежному виконанні) з вини працівника покладених на нього обов'язків [108, с. 402] нормами законодавства про працю, статутами, положеннями, колективним трудовим договором [127, с. 233]. У свою чергу, В.М. Смірнов вважає, що дисциплінарним проступком є будь-яке винне протиправне здійснення правомочностей або невиконання трудових обов'язків суб'єктом, який знаходиться у трудових правовідносинах з конкретним підприємством [383, с. 68]. На нашу думку, найбільш повно визначає поняття «дисциплінарного проступку» В.І. Щербина, на думку якого, під цим поняттям слід розуміти «протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника, що посягає на встановлений правовий порядок взаємовідносин із роботодавцем шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи обмежень» [52, с. 375].

Узагальнюючи наведенні вище визначення поняття «дисциплінарний проступок», вважаємо, що під таким необхідно розуміти умисне, протиправне зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи

обмежень, невиконання або неналежне виконання працівником трудових та інших обов'язків, що зумовлені специфікою відповідного трудового правовідношення (тобто обов'язків за відповідним трудовим правовідношенням), та, які покладені на нього нормами законодавства про працю, а також спеціальними законами (статутами, положеннями), трудовим та колективним договором. Як і будь-яке галузеве правопорушення, дисциплінарний проступок характеризується власним складом, а саме такими елементами складу цього проступку:

1) об'єкт дисциплінарного проступку, яким виступає дисципліна праці, а точніше (якщо прийняти за основу системний підхід до визначення дисципліни праці) – заснований на принципах моралі і закріплений у нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, який виражається у свідомому і точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, здійсненні наданих прав та дотриманні встановлених обмежень [109, с. 79]. Окрім цього, слід виходити з того, що дисципліна праці має вираз у наступному: а) неухильне додержання діючого законодавства, а також безпосереднє та вчасне виконання правомірних та законних розпоряджень, наказів роботодавця й правил, що діють на підприємстві; б) раціональне, ефективне й оптимальне використання робочого часу та виконання трудових обов'язків; в) реальне володіння навиками виконання відповідних трудових обов'язків та їх реалізація на практиці; г) дбайливе ставлення до матеріальних цінностей роботодавця та третіх осіб, а також охорона конфіденційної інформації, яка стала відома працівнику у ході виконання трудових обов'язків; д) дотримання норм моральної поведінки (коли така потребується у силу займаної посади чи виконуваної роботи) [58].

2) об'єктивна сторона дисциплінарного проступку, що є сукупністю зовнішніх ознак, котрими характеризується відповідне порушення трудової (службової) дисципліни, тобто «шкідливі наслідки та прямий зв'язок між ними й дією (бездіяльністю) правопорушника» [165, с. 10]. При цьому слід мати на увазі, що стосовно до дисциплінарного проступку протиправність

полягає у порушенні загального обов'язку дотримуватись дисципліни праці і виконувати свої трудові обов'язки, конкретизовані у трудовому договорі працівника, правилах внутрішнього трудового розпорядку, інших актах, що регулюють процес спільної праці, а також у нормах трудового права [114, с. 19]. У цьому аспекті також слід врахувати ст. 22 проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 (доопрацьованого до II читання) [347], в якому конкретизується обсяг трудових обов'язків, що покладаються на працівника, а саме: особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; дотримання норм з охорони праці; дбайливе ставлення до майна роботодавця; негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця; відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Разом із тим, дії або поведінка найманого працівника, що суперечить загальноприйнятим нормам поведінки людини у приватному житті, після робочого часу та поза межами робочого місця, за загальним правилом, не можуть розцінюватись в якості підстави для притягнення такого найманого працівника до дисциплінарної відповідальності [22, с. 117; 40, с. 40–41].

3) суб'єкт дисциплінарного проступку. Суб'єктом такого протиправного діяння є найманий працівник у сенсі діючого законодавства про працю, що порушив трудову дисципліну, виконуючи свої трудові обов'язки (загальний та спеціальний суб'єкт) та/або вчинив таке діяння (поводився таким чином), що поставив під сумнів авторитет своєї професії чи наймача, не зважаючи на те, чи було таке вчинено під час робочого часу та чи вчинене таке було на робочому місці (спеціальний суб'єкт).

4) суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку, яка є складовою дисциплінарного проступку, що характеризується: а) виною порушника (психічне ставлення особи до скоєного нею протиправного діяння та його шкідливих наслідків), котра проявляється в наявності умислу (працівник бажав настання негативних наслідків або, хоча і не бажав, але свідомо допускав їх настання) або необережності (працівник не передбачав можливості настання протиправних наслідків свого діяння, хоча повинен був і міг їх передбачити); б) мотивацією працівника (характеризує внутрішні ціннісні орієнтації працівника і є показником можливості вчинення ним більш тяжких правопорушень) [52, с. 374, 375]. Таким чином, суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку розкриває свідомість та волю працівника-порушника трудової дисципліни.

Одним з найбільш важливих критеріїв визначення волі працівника є сумлінність, тобто внутрішній суб'єктивний стимул, який залежить від спонукальних мотивів свідомості, і абсолютно не залежить від примусу, через те що, як зазначається у спеціальній літературі, до сумлінності неможливо примусити, так як вона знаходиться поза загрозою покарання [114, с. 19–20].

Необхідно наголосити на тому, що не є дисциплінарними проступками порівняно дрібні недогляди, помилки, неполадки, що мали місце не внаслідок недбалості, а у результаті недостатньої продуманості та цілеспрямованості дій працівника, а також, якщо ці дії не спричинили певних істотних наслідків. Окрім того, констатація дисциплінарного проступку виключається й тоді, якщо дії працівника мали місце у силу формального виробничо-господарського ризику, виконання законного наказу адміністрації або якщо такі дії були вчинені у силу крайньої необхідності. Також вчений звертає увагу на те, що неправильні дії працівника, які не належать до його трудового (службового) обов'язку, не складають дисциплінарного проступку та, отже, не можуть тягти за собою дисциплінарної відповідальності [22, с. 117]. На нашу думку, також не можна вважати порушенням дисципліни праці

формально протиправні дії працівника, які були вчинені у відповідь на порушення роботодавцем зобов'язання дотримуватись власних обов'язків, зокрема таких як: повага честі, гідності та інших особистих прав працівника; створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці; своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами; створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника у порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам тощо.

3. Дисциплінарна відповідальність застосовується правомочним суб'єктом, що наділений законодавством дисциплінарною владою у силу свого правового статусу. Суб'єкт дисциплінарної влади – посадова особа або орган, яких законодавство наділяє повноваженнями з порушення дисциплінарної справи, її розгляду та винесення по ній рішення [130, с. 354]. Щодо загального суб'єкта дисциплінарної відповідальності суб'єктом дисциплінарної влади виступає роботодавець або орган чи посадова особа, яка є відповідальною за наймання працівників. Щодо спеціального суб'єкта такої відповідальності суб'єктом дисциплінарної влади виступає орган чи посадова особа, яка є відповідальною за наймання працівників чи спеціально утворений орган, який компетентний притягувати окремих категорій працівників-порушників трудової (службової) дисципліни до дисциплінарної відповідальності. Загалом, цей суб'єкт, як зазначає Л.М. Корнута, виконує такі дії: 1) вирішує питання щодо порушення дисциплінарного провадження; 2) перевіряє матеріали, що були надані суб'єктом дисциплінарного

обвинувачення; 3) розглядає матеріали справи та приймає законне й обґрунтоване рішення; 4) встановлює відповідний вид дисциплінарного стягнення за вчинений працівником дисциплінарний проступок [146, с. 101].

4. Дисциплінарна відповідальність виражається у накладенні на порушника трудової дисципліни дисциплінарного стягнення. Призначення таких стягнень, як зазначав О.Е. Лейст у своїй праці «Санкції у радянському праві», полягають в охороні трудових відносин, а специфіка таких відносин, відповідно, зумовлює сам характер дисциплінарних стягнень, головним чином: 1) такі стягнення накладаються «керівниками трудового процесу»; 2) специфіка трудових відносин впливає на характер зазначених санкцій [171, с. 104]. Слід відмітити, що у доктрині трудового права найбільш популярними є дві теорії розуміння дисциплінарного стягнення: договірна теорія та інституційна теорія дисциплінарної відповідальності. У діючому КЗпП України 1971 року одночасно представлено дві теорії розуміння дисциплінарного стягнення: а) у ч. 2 ст. 140 КЗпП України законодавець вказує, що «щодо окремих несумлінних працівників застосовуються у необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу» (договірна теорія); б) у ст. 147 КЗпП України зазначається, що заходи дисциплінарного впливу є стягненнями, покараннями у сенсі трудового права на кшталт більш м'якого тлумачення адміністративного проступку та кримінального злочину (класичне розуміння інституційної теорії дисциплінарної відповідальності) [240, с. 65].

5. Дія такої відповідальності є строковою та може бути закінченою достроково. Дія дисциплінарної санкції, накладеної на працівника-порушника, триває певний період, що визначається у КЗпП України або, якщо таким порушником є спеціальний суб'єкт дисциплінарної відповідальності, – у відповідальних спеціальних актах. Попри це, дисциплінарне стягнення може зніматись компетентним суб'єктом у достроковому порядку, зокрема, і в якості заохочення до працівника. За загальним правилом, що регламентоване КЗпП України, не існує вимог до

мінімального терміну зняття дисциплінарного стягнення, тому, як зазначають вчені, воно може бути знято достроково у будь-який момент [400, с. 291]. Разом із тим, такі вимоги встановлюються спеціальним законодавством до спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності.

На підставі викладеного, вважаємо за доцільне сформулювати таке визначення поняття «дисциплінарної відповідальності» – це такий вид 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).

2.2. Правовий зміст загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності

В доктрині трудового права дисциплінарну відповідальність, зважаючи на коло суб'єктів, яких можна притягнути до такої відповідальності, та положення законодавства, які зумовлюють нормативну підставу настання дисциплінарної відповідальності, поділяють на загальну та спеціальну. Зокрема, К.В. Коваленко, з цього приводу зазначає, що якщо загальна дисциплінарна відповідальність виражається у зазнаванні особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що має вираз у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено КЗпП, то спеціальна дисциплінарна відповідальність проявляється у зазнаванні особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку

уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено спеціальними нормативно-правовими актами (закони, статути, положення) [127, с. 235].

Проте, зазначену К.В. Коваленко відмінність цих двох видів дисциплінарної відповідальності, навряд чи можна назвати повною, зважаючи на характерні ознаки цих двох видів дисциплінарної відповідальності. Власне кажучи, про ознакову відмінність загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності вже неодноразово зазначалось у доктрині трудового права, без належного вивчення цього питання. Приміром, А.В. Андрушко зазначав, що загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняються за такими ознаками: 1) сферою застосування; 2) суб'єктом, який уповноважений накладати стягнення; 3) видами стягнень; 4) порядком та строками оскарження дисциплінарного стягнення [16, с. 374]. У свою чергу, І.В. Лазор наголошував на тому, що основними ознаками спеціальної дисциплінарної відповідальності (що відрізняють її від загальної) є: 1) наявність спеціального суб'єкта; 2) наявність спеціальних видів стягнень; 3) наявність спеціального порядку застосування [166, с. 226]. Однак, зазначена позиція І.В. Лазора є відверто обмеженою та не несе у собі ніякої наукової цінності. Навіть поза комплексним аналізом цього питання, поверхнево досліджуючи ці два види дисциплінарної відповідальності, очевидним є те, що ці відповідальності відрізняються між собою не лише суб'єктним складом, набором дисциплінарних стягнень та спеціальними порядками застосування, про що прямо зазначається у КЗпП України.

Відтак, наголосимо, що загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється за такими основними ознаками:

1. Комплекс нормативних підстав притягнення порушника дисципліни праці до дисциплінарної відповідальності. Загальна дисциплінарна відповідальність врегульована нормами КЗпП України та правилами внутрішнього трудового розпорядку, дія яких поширюється на всіх працівників за умови, що на них не поширюється дія норм, які передбачають

спеціальну дисциплінарну відповідальність [274, с. 77]. Відповідно, спеціальна дисциплінарна відповідальність врегульована спеціальними законами, а також положеннями і статутами про дисципліну праці, затвердженими на законодавчому рівні. Отже, загальні умови притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності регламентуються у нормах КЗпП України, а умови притягнення до такої відповідальності працівників зі спеціальним статусом – у відповідних спеціальних законодавчих актах. Так, зокрема, умови та особлива процедура притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності регламентовані ст. 126 Конституції України [144] та положеннями законів України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402–VIII [342], «Про Вищу раду правосуддя» від 21 грудня 2016 року № 1798–VIII [288].

2. Суб'єктний склад. Суб'єктами загальної дисциплінарної відповідальності є всі наймані працівники, на яких поширюються норми про дисциплінарну відповідальність, що закріплені у КЗпП України та у правилах внутрішнього трудового розпорядку, й не поширюють своєї дії норми спеціальних законодавчих актів про дисциплінарну відповідальність. Поряд із тим, суб'єктами спеціальної дисциплінарної відповідальності є всі наймані працівники, на яких поширюють свою дію положення спеціальних законодавчих актів про дисциплінарну відповідальність (також законодавчі акти, що містять спеціальні норми про таку відповідальність), а також положення КЗпП України у тій мірі, в якій норми спеціального законодавства не врегульовують окремі питання трудової дисципліни та притягнення такої категорії працівників до дисциплінарної відповідальності.

3. Рівень нормативної вимоги до трудової дисципліни. Такий рівень нормативної вимоги до трудової дисципліни напряму залежності від того, загальний чи спеціальний суб'єкт є стороною трудових правовідносин. Нормативно-правові акти, що містять стандарти трудової дисципліни та регулюють спеціальну відповідальність, передбачають підвищені вимоги для окремих категорій працівників у певних сферах діяльності. На думку І.В.

Лазора, «необхідність встановлення більш високих вимог обумовлена тим, що порушення встановлених правил дисципліни праці у певних випадках може спричинити істотні наслідки для багатьох людей» [166, с. 222]. Однак, з таким підходом до розуміння піднятого питання не можна погодитись ні в якому разі, головним чином, як з науковим підходом. Справа у тому, що «спричинити істотні наслідки для багатьох людей» можуть не лише порушення встановлених правил дисципліни праці спеціальними категоріями працівників. Такі істотні наслідки може спричинити і звичайний працівник, приміром, особа, що є відповідальною за дотримання температурних режимів зберігання дитячого харчування, результатом порушення якого, може стати масове отруєння дітей.

Підстави для встановлення більш високих вимог до дисципліни праці окремих категорій працівників є більш об'ємними – вони стосуються питань: безпеки держави, суспільства, учасників певних правовідносин; авторитету держави; авторитету статусу посади такого працівника та трудових (службових) функцій (та їх результатів), які виконує такий працівник. Іншими словами: не зважаючи на те, що звичайний працівник, порушуючи трудову дисципліну, може іноді завдати більшу шкоду, ніж працівник зі спеціальним статусом, законодавець встановлює більш жорсткі вимоги до дисципліни праці працівників зі спеціальним статусом, зважаючи на те, що ті у процесі праці або використовують джерела підвищеної небезпеки, або здійснюють безпосередній захист конституційних прав громадян, або забезпечують національну безпеку й обороноздатність держави тощо, що фактично й обумовлює їх спеціальний статус у трудовому праві.

Так, наприклад, з одного боку, дисциплінарні проступки суддів певним чином завдають шкоди суспільству, оскільки спотворюють уявлення про характер правосуддя, знижують його соціальну цінність, зачіпають інтереси учасників розв'язання конфлікту у суді, що у цілому позначається і на авторитеті суду [217, с. 9], а, з іншого боку, своєчасне, законне та обґрунтоване застосування до суддів заходів дисциплінарної

відповідальності забезпечує їх незалежність і підкорення тільки закону [35, с. 165]. Аналогічним чином характеризуються дисциплінарні проступки працівників прокуратури та органів внутрішніх справ України, адже сам статус органів, в якому працюють такі працівники, законодавством віднесено до категорії особливих, таких, що здійснюють прямий вплив на державу, суспільство, людину і громадянина.

4. Комплекс фактичних підстав притягнення порушника до дисциплінарної відповідальності. Дисципліна праці у рамках трудового законодавства може бути порушена найманим працівником шляхом вчинення:

1) загального дисциплінарного проступку, яким є протиправне, винне діяння, що посягає на дисципліну праці шляхом невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, порушення заборон та/або обмежень, які регламентовані положеннями КЗпП України (головним чином, ст. 139 Кодексу) та внутрішнім трудовим розпорядком;

2) спеціального дисциплінарного проступку, під яким слід розуміти протиправне, винне діяння працівника, що посягає на трудову (службову) дисципліну у відповідному органі (установі, організації) шляхом невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків, порушення заборон чи обмежень, встановлених спеціальним законодавством, а так само і зловживання своєю компетенцією.

В якості прикладу спеціальних дисциплінарних проступків слід назвати порушення службової дисципліни суддею. Так, приміром, відповідно до вимог Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402–VIII суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження з таких підстав: а) умисне або внаслідок недбалості порушення дисципліни: незаконною відмовою у доступі до правосуддя (у тому числі незаконна відмова в розгляді по суті позовної заяви, апеляційної, касаційної скарги тощо) або інше істотне порушення норм процесуального права під час здійснення правосуддя, що

унеможливило учасниками судового процесу реалізацію наданих їм процесуальних прав та виконання процесуальних обов'язків або призвело до порушення правил щодо юрисдикції або складу суду; незазначенням у судовому рішенні мотивів прийняття або відхилення аргументів сторін щодо суті спору; порушенням засад гласності і відкритості судового процесу та засад рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом, змагальності сторін й свободи у наданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості; незабезпеченням обвинуваченому права на захист, перешкоджанням реалізації прав інших учасників судового процесу; порушенням правил щодо відводу (самовідводу); б) безпідставне затягування або невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом, зволікання з виготовленням вмотивованого судового рішення, несвоєчасне надання суддею копії судового рішення для її внесення до Єдиного державного реєстру судових рішень; в) допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу; г) умисне або у зв'язку з очевидною недбалістю допущення суддею, який брав участь в ухваленні судового рішення, порушення прав людини і основоположних свобод; г) розголошення суддею таємниці, що охороняється законом (у тому числі таємниці нарадчої кімнати, або інформації, що стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні); д) неповідомлення суддею Вищої ради правосуддя та Генерального прокурора про випадок втручання в діяльність судді щодо здійснення правосуддя, у тому числі про звернення до нього учасників судового процесу чи інших осіб, включаючи осіб, уповноважених на виконання функцій держави, з приводу конкретних справ, що перебувають у провадженні судді, якщо таке звернення здійснено в

інший, ніж передбачено процесуальним законодавством, спосіб упродовж п'яти днів після того, як йому стало відомо про такий випадок; є) неповідомлення або несвоєчасне повідомлення Ради суддів України про реальний чи потенційний конфлікт інтересів судді (крім випадків, коли конфлікт інтересів врегульовується в порядку, визначеному процесуальним законом); е) втручання у процес здійснення судочинства іншими суддями; ж) неподання або несвоєчасне подання для оприлюднення декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у порядку, встановленому законодавством у сфері запобігання корупції; з) зазначення у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, завідомо неправдивих відомостей або умисне незазначення відомостей, передбачених законодавством; і) використання статусу судді з метою незаконного отримання ним або третіми особами матеріальних благ або іншої вигоди; ї) допущення суддею недоброчесної поведінки (у тому числі здійснення суддею або членами його сім'ї витрат, що перевищують доходи такого судді та доходи членів його сім'ї; встановлення невідповідності рівня життя судді задекларованим доходам; непідтвердження суддею законності джерела походження майна); й) ненадання інформації або надання завідомо недостовірної інформації на законну вимогу члена ВККС України та/або члена ВРП; к) визнання судді винним у вчиненні корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією.

Окрім того, слід звернути увагу на те, що Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402–VIII, у порівнянні із попереднім Законом «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 року № 2453–VI [343], також додатково в якості підстав для притягнення судді до розглядуваної відповідальності також передбачено наступні підстави: допущення суддею недоброчесної поведінки, у тому числі здійснення суддею або членами його сім'ї витрат, що перевищують доходи такого судді та доходи членів його сім'ї; встановлення невідповідності рівня

життя судді задекларованим доходам; непідтвердження суддею законності джерела походження майна; непроходження курсу підвищення кваліфікації в Національній школі суддів України відповідно до направлення, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, або непроходження подальшого кваліфікаційного оцінювання для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді, або непідтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді за результатами цього кваліфікаційного оцінювання; визнання судді винним у вчиненні корупційного правопорушення або правопорушення, пов'язаного з корупцією, у випадках, установлених законом; неподання або несвоєчасне подання декларації родинних зв'язків суддею в порядку, визначеному зазначеним законодавчим актом; подання у декларації родинних зв'язків судді завідомо недостовірних (у тому числі неповних) відомостей; неподання або несвоєчасне подання декларації доброчесності суддею в порядку, визначеному вказаним Законом; декларування завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень у декларації доброчесності судді.

Поряд із тим, підставами притягнення працівника органів внутрішніх справ України відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України від 22 лютого 2006 року [298] та Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України від 2 квітня 2013 року [304], зокрема, є: а) невиконання або неналежного виконання особами рядового чи начальницького складу під час службової діяльності вимог чинного законодавства, що призвело до порушення прав та законних інтересів громадян або негативно вплинуло на забезпечення виконання покладених на ОВС завдань з охорони громадського порядку, боротьби зі злочинністю; б) утрати або викрадення спеціальних засобів; в) утрати або викрадення матеріалів досудового розслідування, справ оперативного обліку та справ про адміністративні правопорушення, речових доказів; г) розголошення конфіденційної, таємної, службової або іншої

інформації, яка містить таємницю, що охороняється законом, порушення режиму секретності, утрати (викрадення), пошкодження печаток, штампів і бланків; г) утрати або викрадення в особи рядового чи начальницького складу документів, які посвідчують її належність до ОВС.

5. Спеціальна (процедурно-процесуальна) нормативна підстава та стандарти притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Якщо процедурно-процесуальною умовою притягнення працівника до загальної дисциплінарної відповідальності є викриття факту дисциплінарного проступку (як правило, у ході ревізії чи аудиту) та видання адміністрацією чи безпосередньо роботодавцем наказу про накладання стягнення, то вказаною умовою притягнення працівника до спеціальної дисциплінарної відповідальності є комплекс процесуальних дій, які розпочинаються із викриття факту ймовірного порушення працівником трудової (службової) дисципліни (отримання скарги; поява відповідної інформації у ЗМІ, що викликає резонанс у суспільстві) та подальшою її перевіркою і відкриттям (за наявності підстав) дисциплінарного провадження.

Так, відповідно до законів України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402–VIII та «Про Вищу раду правосуддя» від 21 грудня 2016 року № 1798–VIII початковою процесуально-процедурною умовою дисциплінарного провадження щодо суддів є звернення будь-якої особи, якій відомі факти про дисциплінарний проступок судді, до ВККС чи ВРП, що, серед іншого: забезпечує здійснення дисциплінарним органом дисциплінарного провадження щодо судді; утворює органи для розгляду справ щодо дисциплінарної відповідальності суддів; розглядає скарги на рішення відповідних органів про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді чи прокурора. До подання такої заяви встановлюються певні законодавчі стандарти, головним чином: її може подавати заявник особисто або через адвоката (юридичні особи лише через адвоката, а органи державної влади та органи місцевого самоврядування – через своїх представників). Якщо таке звернення подає адвокат, він попередньо

зобов'язаний перевірити факти, які можуть тягнути за собою дисциплінарну відповідальність судді, до подання відповідної дисциплінарної скарги (за подання ним завідомо безпідставної дисциплінарної скарги такий адвокат може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності згідно із законом). Окрім того, законодавство містить вимоги і щодо змісту звернення. Зокрема, скарга чи заява щодо поведінки судді, яка може мати наслідком дисциплінарну відповідальність судді повинна подаватись у письмовій формі, бути підписаною заявником (із зазначенням дати її підписання) та має містити такі відомості: 1) прізвище, ім'я та по батькові (найменування) скаржника, його місце проживання (перебування) або місцезнаходження, поштовий індекс, номери засобів зв'язку; 2) прізвище, ім'я та по батькові й посада судді, щодо якого подано скаргу; 3) конкретні відомості про наявність у поведінці судді ознак дисциплінарного правопорушення, що може бути підставою дисциплінарної відповідальності судді; 4) посилання на фактичні дані (свідчення, докази), що підтверджують зазначені скаржником відомості; дата складання скарги та підпис скаржника.

Дисциплінарне провадження щодо працівників прокуратури, відповідно до вимог Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697–VII [338], здійснюється Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів (далі – КДКП) на підставі звернення до неї будь-якої особи, якій відомі факти про протиправні дії прокурора, із відповідною скаргою (заявою). У день, коли така скарга надійшла до КДКП, секретаріат цього органу реєструє її та за допомогою автоматизованої системи визначає члена Комісії для вирішення питання щодо відкриття дисциплінарного провадження. Детально оцінивши інформацію та факти, викладені у заяві, відповідний член КДКП своїм вмотивованим рішенням відкриває або ж відмовляє у відкритті дисциплінарного провадження. Слід мати на увазі, що вмотивованими підставами для відмови у відкритті провадження на підставі заяви є наступне: 1) така скарга не містить конкретних відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку прокурора; 2) ця скарга є

анонімною; 3) така скарга подана з підстав, що не визначені ст. 43 Закону України «Про прокуратуру»; 4) з прокурором, стосовно якого надійшла скарга, припинено правовідносини на загальних умовах звільнення з посади, припинення його повноважень на посаді; 5) дисциплінарний проступок, про який зазначено у скарзі (заяві), вже був предметом перевірки і щодо нього КДКП прийняла рішення, яке не скасовано в установленому законом порядку.

І у випадку із притягненням до дисциплінарної відповідальності суддів, і у випадку притягнення до такої відповідальності прокурорів, на підставі визнання заяви (про факт порушення спеціальним суб'єктом службової дисципліни) прийнятною та за наявності відповідних підстав, спеціальним незалежним органом відкривається дисциплінарне провадження, яке здійснюється за спеціальними стандартами, що закріплені у відповідних законодавчих актах, що регламентують питання службової дисципліни та притягнення порушників такої дисципліни до відповідальності.

6. Перелік видів дисциплінарних стягнень. У випадку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності на загальних підставах, до нього можуть бути застосовані ті дисциплінарні стягнення, що передбачені положеннями КЗпП України, а саме: догана та звільнення. Якщо працівника притягують до спеціальної дисциплінарної відповідальності, то до нього за принципом пропорційності можуть бути застосовані спеціальні дисциплінарні санкції (регламентовані у спеціальних законодавчих актах), перелік яких обумовлюється специфікою професійної діяльності порушника дисципліни. Так, приміром, відповідно до ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року до суддів може застосовуватися дисциплінарне стягнення у виді: а) попередження; б) догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; в) суворої догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; г) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від

здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до НШСУ для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; д) подання про переведення судді до суду нижчого рівня; е) подання про звільнення судді з посади.

Зважаючи на вимоги ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» КДКП, може накладати на прокурора лише такі дисциплінарні стягнення як: а) догана; б) заборона на строк до 1 року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора України); в) звільнення з посади в органах прокуратури (таке стягнення застосовне лише тоді, коли КДКП дійшло висновку, що: дисциплінарний проступок, вчинений прокурором, має характер грубого порушення; прокурор вчинив дисциплінарний проступок, перебуваючи у статусі прокурора, який притягувався до дисциплінарної відповідальності). У свою чергу у ст. 12 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України від 22 лютого 2006 року [298] законодавцем передбачено, що на осіб рядового і начальницького складу ОВС за вчинення дисциплінарного проступку можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: а) усне зауваження (оголошується порушнику тоді, коли ним вчинено незначне порушення службової дисципліни); б) зауваження; в) догана; г) сувора догана; г) попередження про неповну посадову відповідність; д) звільнення з посади (не накладаються на осіб, які обіймають посади найнижчого рівня); е) пониження у спеціальному званні на один ступінь (не накладається на осіб, які мають перші спеціальні звання); є) звільнення з ОВС (є крайнім заходом дисциплінарного впливу). Останні два види стягнень можуть накладатись лише начальниками, яким надано право прийняття на службу до ОВС, призначення на посаду, присвоєння спеціального звання.

7. Стан «покараності» порушника дисципліни праці. За загальним правилом, що міститься у нормах КЗпП України, протягом строку дії дисциплінарного стягнення до працівника, якого було притягнуто до дисциплінарної відповідальності, заходи заохочення не застосовуються, такий працівник може бути позбавлений премії на період дії стягнень (прихована форма дисциплінарного штрафу), а також інших матеріальних та нематеріальних заохочень (враховуючи і можливість підвищення у посаді). Перебування у стані «покараності» окремих груп працівників (на яких розповсюджується спеціальне законодавство про дисциплінарну відповідальність), характеризується специфічними правовими наслідками, що є більш суворішими за загальні, тобто ті, що передбачені КЗпП України. Зокрема, виходячи із змісту ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року можна дійти висновку, що стан «покараності» винуватого у вчиненні дисциплінарного проступку судді характеризується такими негативними аспектами як: позбавлення права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; позбавлення права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя; переведення судді до суду нижчого рівня; неможливість брати участі в конкурсі на зайняття посади в іншому суді. Працівники ж ОВС, з моменту виконання дисциплінарного стягнення, яке було на них накладено, знаходяться у статусі «покараності», що характеризується, зокрема тим, що такі особи, не можуть бути призначені на вищу посаду доти, поки це стягнення не буде знято.

8. Оскарження документу про накладання дисциплінарного стягнення. За загальним правилом, що міститься у ст. 150 КЗпП України, працівник, на якого було накладено дисциплінарне стягнення, може оскаржити дисциплінарне стягнення у порядку, що передбачений у главі XV цього Кодексу, а саме шляхом звернення до: а) комісії по трудових спорах; б) районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Дисциплінарні стягнення, що були накладені на працівника у порядку спеціальної дисциплінарної відповідальності, оскаржуються у порядку визначеному у відповідних спеціальних законах. Зокрема, право суддів, яких притягнули до дисциплінарної відповідальності, на оскарження відповідного рішення про накладання на них дисциплінарних стягнень закріплено в основному Законі України, у ст. 111 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року та нормами Закону України «Про Вищу раду правосуддя». Так, в ст. 51 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» зазначається, що право оскаржити рішення Дисциплінарної палати ВРП до ВРП має суддя, щодо якого ухвалено відповідне рішення, за таких умов: а) наявність дозволу Дисциплінарної палати на таке оскарження; б) дотримання строків оскарження (скарга має бути подана не пізніше тридцяти днів з дня його ухвалення, хоча ВРП може поновити строк для оскарження, якщо визнає, що він був пропущений з поважних причин); в) дотримання вимог складання скарги (скарга не повинна містити висловлювання, що принижують честь і гідність будь-якої особи, та/або вислови у непристойній формі, та має охоплювати таку інформацію: прізвище, ім'я, по батькові скаржника та його підпис; дозвіл Дисциплінарної палати ВРП на таке оскарження; місце проживання чи перебування скаржника). За результатами розгляду скарги на рішення Дисциплінарної палати ВРП має право: скасувати повністю рішення та закрити дисциплінарне провадження; скасувати частково рішення та ухвалити нове рішення; скасувати повністю або частково рішення та ухвалити нове рішення; змінити рішення, застосувавши інший вид дисциплінарного стягнення; залишити рішення без змін. Окрім того, суддя також може на підставі ст.ст. 35 та 52 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» оскаржувати до Верховного Суду України рішення ВРП, ухвалені за результатами розгляду скарги на рішення Дисциплінарної палати, якщо: склад ВРП, який ухвалив відповідне рішення, не мав повноважень його ухвалювати; рішення не підписано будь-ким із складу членів ВРП, які брали участь у його ухваленні; суддя не був належним чином

повідомлений про засідання ВРП (коли його присутність була обов'язковою); рішення не містить посилань на визначені законом підстави дисциплінарної відповідальності судді та мотиви, з яких ВРП дійшла відповідних висновків. Якщо ВСУ скасовує рішення ВРП, то Вища рада правосуддя має розглянути у пленарному складі відповідну дисциплінарну справу повторно [288].

9. Підстави дострокового припинення дії (зняття) дисциплінарного стягнення. За загальним правилом, що міститься у ст. 151 КЗпП України, роботодавець має право своїм наказом зняти з найманого працівника, який перебуває у статусі «покараності», дисциплінарне стягнення у будь-який час до закінчення дії стягнення за умови, що такий працівник: 1) не допустив нового порушення дисципліни праці; 2) проявив себе як сумлінний працівник. Спеціальні правила дострокового погашення (вичерпання дії) дисциплінарного стягнення регламентовані спеціальними законодавчими актами про дисциплінарну відповідальність та різняться у залежності від правових, морально-етичних та професійних вимог, які ставляться перед відповідними категоріями працівників. Так, приміром, слід зауважити, що у статусі «покараності» прокурори-порушники службової дисципліни перебувають протягом 1 року з моменту накладання на таких дисциплінарного стягнення. Разом із тим, припинення такого статусу (погашення дисциплінарного стягнення) може мати місце і до закінчення річного строку на підставі клопотання керівника відповідного органу прокуратури. Однак, дострокове припинення статусу «покараності» можливе лише тоді, якщо такий прокурор не допускає порушення законодавства та сумлінно й професійно здійснює свої службові обов'язки, однак не раніш як: 1) через 6 місяців із дня оголошення догани; 2) після закінчення половини строку, визначеного Комісією у разі накладання заборони на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду. Винуваті у вчиненні дисциплінарного проступку працівники ОВС, яких було притягнуто до дисциплінарної відповідальності, хоча як і працівники органів прокуратури

перебувають у статусі «покараності» протягом 1 року з моменту накладання на них стягнення, до них законодавчо передбачаються зовсім інші правила дострокового погашення такого стягнення, а саме: 1) старший прями́й начальник протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення доходить висновку, що таке стягнення не відповідає тяжкості вчиненого проступку (також у цей період стягнення може бути пом'якшене, а протягом 1 місяця з дня оголошення наказу про накладення дисциплінарного стягнення – посилене); 2) порушника дисципліни праці заохочено шляхом дострокового зняття дисциплінарного стягнення; 3) порушника дисципліни праці нагороджено державною нагородою чи відзнакою Президента України [185, с. 18–21].

Виходячи із викладеного, доходимо висновку, що спеціальна дисциплінарна відповідальність напряду 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. Таким чином, вважаємо, що до основних різновидів спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників (за суб'єктним складом) слід віднести наступні різновиди дисциплінарної відповідальності:

1. Дисциплінарна відповідальність суддів. Конституцією України та розділом VI Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402–VIII закріплюється, що судова влада в Україні відповідно до конституційних засад поділу влади здійснюється незалежними та безсторонніми судами, а судову владу реалізують професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні шляхом здійснення правосуддя у рамках відповідних судових процедур. На цій підставі слід погодитись із тим, що «особливий статус судді вимагає від нього не тільки особливого контролю за власною поведінкою, але й відповідних дій з боку держави, оскільки авторитет судової влади та його

підтримка все ж таки є державною справою – судові рішення проголошуються ім'ям держави» [43, с. 89]. Такі дії держави складаються з комплексу специфічних процедурно-процесуальних етапів притягнення суддів, що вчинили дисциплінарний проступок, до дисциплінарної відповідальності.

Слід зауважити, що в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 року № 2453–VI детально визначалась процедура притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, а саме регламентувались такі процедурні дії: реєстрація секретаріатом органу, що здійснює дисциплінарне провадження суддів, скарги про порушення суддями дисципліни праці та перевірка такої скарги на предмет прийнятності; проведення автоматизованого розподілу між членами органу, що здійснює дисциплінарне провадження суддів; перевірка даних про наявність підстав для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності; вирішення питання про відкриття дисциплінарної справи чи відмову в її відкритті (таке обґрунтоване рішення приймав орган, що здійснював дисциплінарне провадження щодо суддів, без участі особи, яка проводила перевірку); розгляд дисциплінарної справи; прийняття рішення про накладання на суддю дисциплінарного стягнення; оскарження рішення про накладання на суддю дисциплінарного стягнення. В новому Законі про судоустрій та статус суддів, а саме в ст. 108 законодавцем зазначено, що дисциплінарне провадження щодо судді здійснюють дисциплінарні палати ВРП у порядку, який визначається Законом України «Про Вищу раду правосуддя», з урахуванням вимог зазначеного законодавчого акту.

Разом із тим, зважаючи на те, що в Законі «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року містяться ті ж самі підстави притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, що були закріплені в Законі 2010 року, можна дійти логічного висновку, що ці підстави й в подальшому будуть викликати низку питань про їх практичну складову. Зокрема, така підстава як «безпідставне затягування або невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви,

скарги чи справи протягом строку, встановленого законом, зволікання з виготовленням вмотивованого судового рішення, несвоєчасне надання суддею копії судового рішення для її внесення до Єдиного державного реєстру судових рішень» (в Законі 2010 року ця підстава була сформульована таким чином: «невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом») вказує на те, що для застосування такої підстави необхідно довести не сам факт порушення процесуальних строків (що зробити набагато легше) і, як слушно зазначає Д.Ю. Шпенюк, навіть не наявність вини судді у такому порушенні, а те, що «суддя здійснив усі можливі заходи для своєчасного розгляду звернень громадян та судових справ». Це породжує низку питань, зокрема про те, які дії й заходи повинен був здійснити суддя, чи відповідає він за несвоєчасні дії канцелярії суду, свого помічника тощо [445, с. 67]. Окрім того, оцінюючи фактичні підстави та нормативні підстави притягнення судді до дисциплінарної відповідальності не можна забувати того, що помилки судді, дії (бездіяльності), що характеризується зовнішніми ознаками дисциплінарного проступку, позбавлені елемента вини [268, с. 14–16]. Отже, слід підкреслити, що досягнення показника безумовної обґрунтованості рішення про відкриття дисциплінарної справи чи відмову в її відкритті є досить оціночним, адже окремі законні підстави притягнення судді до дисциплінарної відповідальності потребують оціночних суджень.

2. Дисциплінарна відповідальність працівників органів прокуратури України. Законом України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697–VII на прокуратуру покладаються такі функції: підтримання державного обвинувачення у суді; представництво інтересів громадянина або держави у суді у випадках, визначених вказаним законодавчим актом; нагляд за додержанням законів органами, що провадять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої

свободи громадян. Безумовно, реалізація покладених на органи прокуратури завдань та функцій, як справедливо зазначає Є. Попович, можлива лише за умови належного виконання її працівниками своїх службових обов'язків та дотримання трудової і службової дисципліни. Одним із засобів забезпечення службової дисципліни в органах прокуратури є застосування до її працівників заходів дисциплінарного впливу [277, с. 22], застосування яких має ґрунтуватись на низці правил й стандартів, встановлених законодавством про прокуратуру України.

Так у ст. 43 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року міститься перелік підстав для притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження, а саме: 1) невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків; 2) необґрунтоване зволікання з розглядом звернення; 3) розголошення таємниці, що охороняється законом, яка стала відомою прокуророві під час виконання повноважень; 4) порушення встановленого законом порядку подання декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру; 5) вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури; 6) систематичне (два і більше разів протягом одного року) або одноразове грубе порушення правил прокурорської етики; 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку; 8) втручання чи будь-який інший вплив прокурора у випадках чи порядку, не передбачених законодавством, у службову діяльність іншого прокурора, службових, посадових осіб чи суддів, у тому числі шляхом публічних висловлювань стосовно їх рішень, дій чи бездіяльності, за відсутності при цьому ознак адміністративного чи кримінального правопорушення; 9) публічне висловлювання, яке є порушенням презумпції невинуватості.

Так, приміром, показовим є притягнення Генеральним прокурором України заступника Генпрокурора, прокурора Одеської області Д.

Сакварелідзе до дисциплінарної відповідальності за грубе порушення етики, втручання у роботу інших прокурорів наказом від 29 березня 2016 року № 3–дц [337]. У наказі зазначається, що Д. Сакварелідзе порушив ч. 2 ст. 19 Основного Закону України, ч. 3 ст. 18 та ч. 4 ст. 19 Закону України «Про прокуратуру», ст. 5 та ч. 3 ст. 18 Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури [305], а саме: через ЗМІ і соціальну мережу Інтернет «здійснив заклики до проведення публічної акції (мітингу) біля адміністративної будівлі ГПУ з метою незаконного впливу на рішення та дії керівництва з кадрових питань»; «організував та особисто узяв участь у такому мітингу під будівлею ГПУ, під час якого допустив публічні висловлювання, що не відповідають дійсності та підривають довіру громадян до органів прокуратури України» (за словами Д. Сакварелідзе, у ГПУ відбуваються звільнення тих працівників, які брали участь у розслідуванні справи «діамантових» прокурорів [373]). Вказані дії, як зазначається у вказаному наказі ГПУ від 29 березня 2016 року, спричинили надходження колективного звернення керівників регіональних та військових прокуратур «щодо неприпустимості зухвалої демонстрації заступником Генерального прокурора України – прокурором Одеської області свідомого ігнорування Конституції та законів України» [137]. Дисциплінарний проступок прокурора був розцінений Генпрокурором як такий, що «порочить його як працівника прокуратури та виключає можливість належного виконання ним службових обов'язків у будь-якому прокурорському колективі, що унеможливило подальше перебування в органах прокуратури». Так у наказі зазначалось, що заступник Генпрокурора Д. Сакварелідзе неодноразово допускав факти невиконання та неналежного виконання своїх службових обов'язків, зокрема: свідомо не виконував доручення виконувача обов'язків Генпрокурора від 4 березня 2016 року щодо особистої участі у розгляді судом та підтримання державного обвинувачення у кримінальному провадженні стосовно О. Корнійця, В. Шапакіна та В. Гібаленка; не надав у місячний строк з дня видання наказу про його призначення заступником Генпрокурора –

прокурором Одеської області до ГПУ належним чином особисто оформлені документи для подальшого їх скерування до СБУ з метою розгляду питання про надання допуску до державної таємниці – відтак, обіймаючи понад 6 місяців посаду керівника прокуратури Одеської області, тобто установи, що проводить діяльність, пов'язану з державною таємницею, він не має допуску та доступу до державної таємниці, що унеможлиблює належне виконання ним своїх функціональних обов'язків у повному обсязі. На цій підставі, Генпрокурор вирішив звільнити Д. Сакварелідзе з посади заступника Генпрокурора – прокурора Одеської області та з органів прокуратури й увільнити від обов'язків члена колегії ГПУ.

Слід зауважити, що за загальним правилом, дисциплінарне провадження щодо працівників прокуратури здійснюється КДКП, а ініціювання такого провадження відбувається на підставі звернення до такої Комісії будь-кого, кому відомі факти про протиправні дії прокурора, із скаргою (заявою) про вчинення прокурором дисциплінарного проступку. У тому разі, якщо підстави для вмотивованої відмови у відкритті дисциплінарного провадження відсутні, відповідний член КДКП повинен прийняти рішення про відкриття такого провадження на підставі заяви, після чого він проводить перевірку у межах обставин, повідомлених у скарзі. Така перевірка проводиться у строк, який не може перевищувати 2 місяців із дня реєстрації скарги, однак тоді, коли завершення перевірки протягом цього строку визнається неможливим (приміром, за наявності об'єктивних складнощів в отриманні необхідних доказів тощо), Комісія може продовжити такий строк, але не більш як на місяць. При цьому варто зауважити, що для оптимізації процесу перевірки законодавство містить правило, відповідно до якого орган державної влади, орган місцевого самоврядування, їх посадові особи, керівники державних підприємств, установ, організацій, яким надіслано запит члена КДКП, зобов'язані протягом 10 днів з дня його отримання надати відповідь на запит і наявну у них інформацію (такий строк може бути продовжений до 30 днів), а ненадання такими суб'єктами

необхідної інформації визнається підставою для звернення члена Комісії з відповідним позовом до суду.

Якщо у процесі перевірки обставин, повідомлених у скарзі, член КДКП виявляє інші обставин, що можуть бути підставою для притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності, він повинен зазначити це у своїх висновках за результатами перевірки, які передаються на розгляд Комісії та мають бути отримані його членами не пізніше як за 5 днів до засідання, на якому такий документ розглядатиметься. Загалом, вказаний висновок повинен містити інформацію про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора та виклад обставин, якими це підтверджується. За наявності дисциплінарного проступку прокурора, у висновку додатково зазначається: характер проступку; його наслідки; відомості про особу прокурора; ступінь його вини; інші обставини, що мають значення для прийняття рішення про накладення дисциплінарного стягнення; пропозиція члена КДКП щодо конкретного виду дисциплінарного стягнення.

У випадках, коли під час такої перевірки член КДКП вбачає необхідність у відстороненні прокурора від посади (до завершення дисциплінарного провадження), він може подати відповідне клопотання до Комісії, яке розглядається на найближчому засіданні цього органу з дотриманням передбачених законодавством про прокуратуру гарантій прокурора щодо повідомлення, участі у засіданні, залучення представника, надання пояснень, висловлення заперечень, клопотань та відводів. Розглянувши таке клопотання та дійшовши до висновку про необхідність тимчасового відсторонення прокурора, КДКП приймає рішення про наявність підстав для відсторонення та надсилає копію цього рішення керівнику органу прокуратури, в якому працює прокурор, стосовно якого прийнято таке рішення (якщо такий прокурор обіймає адміністративну посаду, копія цього рішення строком у 7 днів надсилається Генеральному прокурору України, керівнику регіональної, місцевої прокуратури). Копія такого рішення має невідкладно розглядатись адресатом, у результаті чого,

може видаватись відповідний наказ про тимчасове відсторонення, копія якого невідкладно вручається прокурору, якого відсторонено від посади. Необхідно звернути увагу на те, що законодавство не передбачає юридичних наслідків для члена КДКП у тих випадках, коли питання про тимчасове відсторонення прокурора не задовольняється, що не є виправданим, адже дисциплінарні перевірки та клопотання про тимчасове відсторонення прокурора можуть бути засобами непрямого тиску на прокурора, пов'язаного з його професійною діяльністю. Окрім того, під час здійснення перевірки прокурор, стосовно якого така перевірка здійснюється, фактично має лише право надавати пояснення або відмовитися від їх надання стосовно себе.

Після того, як член КДКП вчасно надіслав до Комісії свої висновки, такі підлягають розгляду на засіданні Комісії, на яке запрошуються: особа, яка подала скаргу; прокурор, стосовно якого відкрито дисциплінарне провадження; представники скаржника та прокурора; інші особи (у разі необхідності).

Повідомлення про час та місце проведення засідання КДКП має бути надіслано не пізніше як за десять днів до дня проведення відповідного засідання. Прокурору, щодо якого відкрито дисциплінарне провадження, повідомлення повинно надсилатись у комплекті з копією скарги та висновком про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку такого прокурора. Брати участь у засіданні є правом прокурора (однак він вправі надіслати письмові пояснення щодо висновку, які оголошуються на засіданні), тому висновок може бути розглянутий і у тому разі, коли прокурор не з'явився на таке засідання, хоча був належним чином повідомлений.

Розгляд висновку про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора відбувається на засадах змагальності: заслуховуються пояснення члена КДКП, який проводив перевірку, пояснення прокурора, стосовно якого здійснюється дисциплінарне провадження, та/або його представника і у разі необхідності інших осіб. Окрім того, прокурор та/або

його представник мають право давати пояснення, відмовитися від їх надання, ставити питання учасникам провадження, висловлювати заперечення, заявляти клопотання, а також за наявності сумнівів у неупередженості та об'єктивності члена Комісії подавати заяву про його відвід.

Розглянувши висновки члена КДКП, а також позицію прокурора та інших учасників дисциплінарного провадження, Комісія (за відсутності прокурора, стосовно якого здійснюється провадження, і запрошених осіб) обговорює результати розгляду висновку про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора. Одразу ж після обговорення обставин провадження, враховуючи важливі факти у провадженні (строки давності, характер проступку, його наслідки, особу прокурора, ступінь його вини, обставини, що впливають на обрання виду дисциплінарного стягнення), більшістю голосів (без участі у голосуванні члена Комісії) від свого загального складу КДКП приймає рішення про наявність чи відсутність дисциплінарного проступку прокурора, яке викладається у письмовій формі (копія такого у 7-денний строк надсилається прокурору та керівникові органу прокуратури, в якому такий прокурор обіймає посаду) та має містити: 1) прізвище, ім'я, по батькові та посаду прокурора, який притягається до дисциплінарної відповідальності; 2) обставини, встановлені під час здійснення провадження; 3) мотиви, з яких КДКП ухвалила рішення; 4) суть рішення за наслідками розгляду із зазначенням виду дисциплінарного стягнення у разі його накладення; 5) порядок і строк оскарження рішення; 6) підписи головуючого та присутніх на засіданні членів Комісії.

В тому разі, якщо прокурор не погоджується із таким рішенням КДКП, він може його оскаржити до адміністративного суду або до Вищої ради юстиції протягом 1 місяця з дня вручення йому чи отримання ним поштою копії рішення.

3. Дисциплінарна відповідальність працівників органів внутрішніх справ України. Що стосується питання спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників ОВС, то, спершу, слід зауважити, що правом

накладання дисциплінарних стягнень у таких органах наділяються лише уповноважені особи начальницького складу, а саме прямі начальники винуватих суб'єктів. Правом накладати дисциплінарні стягнення на всіх осіб рядового і начальницького складу ОВС користується лише міністр внутрішніх справ України; інші особи начальницького складу накладають дисциплінарні стягнення у межах прав, наданих їм міністром внутрішніх справ України [298].

В процесі визначення виду дисциплінарного стягнення, керуючись вимогами Дисциплінарного статуту ОВС України від 22 лютого 2006 року, мають враховуватися тяжкість проступку, обставини, за яких його скоєно, заподіяна шкода, попередня поведінка особи та визнання нею своєї вини, її ставлення до виконання службових обов'язків, рівень кваліфікації тощо. У разі притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу, які мають дисциплінарне стягнення і знову допустили порушення службової дисципліни, дисциплінарне стягнення, що накладається, має бути більш суворим, ніж попереднє. У разі повторного вчинення особою рядового або начальницького складу незначного проступку з урахуванням його нетяжкості, сумлінного ставлення цієї особи до виконання службових обов'язків, нетривалого перебування на посаді (до шести місяців) та з інших поважних причин начальник може обмежитися раніше накладеним на таку особу дисциплінарним стягненням [298].

З метою з'ясування всіх обставин дисциплінарного проступку, учиненого особою рядового або начальницького складу, начальник призначає службове розслідування, яке за тривалістю не може перевищувати 1 місяця з дня його призначення начальником (цей термін може бути продовжено, але не більш як на 1 місяць). Окрім того, слід мати на увазі, що якщо за загальним правилом дисциплінарне стягнення накладається у строк до одного місяця з дня, коли про проступок стало відомо начальнику (таке стягнення не може бути накладено, якщо з дня вчинення проступку минуло більше півроку), то у разі проведення службового розслідування за фактом

вчинення дисциплінарного проступку, такий строк призупиняється на весь період розслідування.

Підстави проведення такого внутрішнього розслідування регламентовані Інструкцією про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України від 2 квітня 2013 року [304]. Перед накладенням дисциплінарного стягнення начальник або особа, яка проводить службове розслідування, повинні зажадати від ймовірного порушника надання письмового пояснення, за умови, що якщо такий відмовляється надавати пояснення, це не буде перешкоджати накладенню на нього дисциплінарного стягнення. У поясненнях ймовірний порушник вказує таку інформацію: посада, звання, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка отримує пояснення; посада, звання, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка надає пояснення; інші персональні данні особи, яка надає пояснення (дата і місце народження; освіта; сімейний стан; місце роботи та проживання; період служби в ОВС та період перебування на посаді); пояснення по суті поставлених запитань; підпис особи, яка надає пояснення.

Якщо є підстава для проведення службового розслідування, видається відповідний наказ про призначення такого розслідування, який також містить вказівку на особу, якій доручають провести розслідування (якщо таких осіб декілька, тобто розслідування проводиться у складі комісії, одна з цих осіб за необхідності призначається головою цієї комісії). Особа, якій доручають провести розслідування (виконавець), відповідно до п. 3.3 Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в ОВС України від 2 квітня 2013 року, повинна бути працівником підрозділу внутрішньої безпеки, інспекції з особового складу підрозділів кадрового забезпечення, «а якщо такі підрозділи не передбачені штатним розписом, уповноважені на те начальники доручають проведення службових розслідувань найбільш досвідченим працівникам, здатним усебічно вивчити обставини, що стали підставою для призначення службового розслідування, та зробити об'єктивні висновки». Разом із тим, службове розслідування не може проводити особа,

яка є: підлеглою особі рядового чи начальницького складу, стосовно якої призначено службове розслідування; співучасником проступку або ж зацікавленою у наслідках розслідування.

Виконавець у ході розслідування, зокрема, наділяється такими правами: 1) виїжджати на місце скоєння дисциплінарного проступку, який став підставою для призначення службового розслідування; 2) викликати осіб рядового або начальницького складу, стосовно яких проводиться службове розслідування, а також інших працівників ОВС, інших осіб (за їх згодою), які обізнані або мають відношення до обставин, що стали підставою для призначення службового розслідування, й одержувати від них письмове пояснення; 3) проводити одночасні опитування осіб (за згодою таких осіб), у поясненнях яких про обставини порушення є суттєві розбіжності; 4) ознайомлюватися і вивчати в установленому порядку відповідні документи, що мають відношення до службового розслідування, а у разі потреби – знімати з них копії і приєднувати до матеріалів службового розслідування; 5) користуватися в установленому порядку обліками та інформаційними базами МВС, ГУМВС, УМВС, ВНЗ МВС; 6) залучати у разі потреби відповідних фахівців і отримувати від них консультації, пояснення, роз'яснення з питань, що можуть сприяти проведенню службового розслідування; 7) отримувати та збирати згідно із законодавством України матеріали, що стосуються службового розслідування; 8) у разі необхідності проведення значного обсягу дій звертатися з рапортом до начальника, який призначив службове розслідування.

Важливим обсягом процесуальних прав у ході службового розслідування наділяється також і особа, стосовно якої проводиться таке розслідування, а саме: 1) отримувати інформацію про підстави проведення такого розслідування; 2) брати участь у службовому розслідуванні (у тому числі давати усні чи письмові пояснення, робити заяви, в установленому порядку подавати документи, які мають значення для проведення службового розслідування); 3) висловлювати письмові зауваження щодо

об'єктивності та повноти проведення службового розслідування, дій або бездіяльності виконавця; 4) відмовлятися давати будь-які пояснення щодо себе, членів своєї сім'ї чи близьких родичів; 5) за письмовим рапортом ознайомлюватися з висновком службового розслідування, а також з матеріалами, зібраними у процесі його проведення, у частині, яка її стосується, крім випадків, визначених законодавством України; б) оскаржувати рішення, прийняте за результатами службового розслідування, у строки і у порядку, що визначені законодавством України (усно чи письмово послідовно звертатись зі скаргою до старшого прямого начальника – аж до міністра внутрішніх справ України або до суду).

В процесі проведення службового розслідування з приводу порушення особою рядового чи начальницького складу трудової дисципліни, начальник, який призначив проведення такого розслідування, серед іншого, уповноважений: 1) здійснювати контроль за своєчасністю здійснення виконавцем запланованих заходів, періодично знайомитись з матеріалами службового розслідування; 2) давати окремі письмові доручення стосовно ходу його проведення, розглядає заяви, рапорти осіб рядового чи начальницького складу, інші матеріали, необхідні для встановлення істини, на будь-якому етапі розслідування може брати безпосередню участь у його здійсненні.

Окрім того, начальники, яким надано право прийняття на службу або призначення особи, щодо якої проводиться службове розслідування, на посаду, шляхом видання письмового наказу можуть відсторонити таку особу від посади на весь період проведення службового розслідування (таке відсторонення не може перевищувати часу, передбаченого для проведення службового розслідування) із збереженням посадового окладу, окладу за спеціальне звання, надбавок за вислугу років та безперервну службу, інших виплат та надбавок. Таке відсторонення (на строк до однієї доби) може здійснюватися і не на підставі письмового наказу (й до початку розслідування), однак лише безпосереднім чи старшим прямим начальником,

у разі появи порушника на службі у стані сп'яніння, відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони.

Важливо звернути увагу на те, що у тих випадках, коли у начальника, який призначив проведення розслідування, виникають сумніви в об'єктивності особи, якій доручено проведення службового розслідування, чи за наявності інших поважних причин, такий начальник має право змінювати виконавців і доручати його проведення іншим особам, що оформлюється письмово. У разі ж, коли у начальника виникають сумніви щодо достовірності фактів та обставин, зазначених у висновку службового розслідування, або ж, коли певні факти та обставини не були враховані у службовому розслідуванні, такий начальник може (в межах строку, який установлений для проведення службового розслідування), давати доручення щодо додаткової перевірки такої інформації та, відповідно, щодо доопрацювання висновку службового розслідування.

Висновок службового розслідування – є підсумковим актом, яким підтверджується чи спростовується факт вчинення особою, щодо якої проводилось розслідування, дисциплінарного проступку. Такий документ складається виконавцем та затверджується начальником, який може з таким висновком не погоджуватись (і, відповідно, прийняти рішення, яке відрізняється від запропонованого у висновку). Вказаний документ складається зі: 1) вступної частини, в якій викладаються: посада, звання, прізвище та ініціали виконавця; підстави для проведення службового розслідування; 2) описової частини, що містить відомості про: обставини, за яких особа рядового чи начальницького складу скоїла дисциплінарний проступок або які стали підставою для призначення службового розслідування, а також те, чи мали вони місце взагалі; час, місце, спосіб, мотив та мету вчинення дисциплінарного проступку, його наслідки (їх тяжкість), що настали у зв'язку з цим; посаду, звання, прізвище, ім'я та по батькові, персональні дані (дата та місце народження, освіта, період служби в

органах внутрішніх справ і на займаній посаді), характеристику особи (зокрема, про наявність або відсутність у неї діючих дисциплінарних стягнень), винної в учиненні дисциплінарного проступку, та осіб, дії чи бездіяльність яких сприяли вказаним обставинам; наявність причинного зв'язку між неправомірними діями винуватої особи та їх наслідками; умови, що передували скоєнню дисциплінарного проступку або спонукали до цього; вимоги законодавства або посадові обов'язки, які було порушено; наявність вини такої особи та обставини, що пом'якшують чи обтяжують ступінь відповідальності, а також ставлення вказаної особи до скоєного; факт залучення до розслідування фахівців та дані про них, результати розслідування фахівців; 3) резолютивної частини, в якій зазначаються: підтвердилися чи були спростовані відомості, які стали підставою для призначення розслідування; пропозиції щодо закінчення службового розслідування, застосування до винуватої особи конкретних заохочень або дисциплінарних стягнень; запропоновані заходи, спрямовані на усунення виявлених під час службового розслідування недоліків, причин та умов виникнення обставин, які стали підставою для призначення службового розслідування. Окрім того, у тих випадках, коли у начальника, який призначив службове розслідування, відсутні повноваження щодо накладення дисциплінарного стягнення у резолютивній частині висновку повинно міститися клопотання до старшого прямого начальника, який наділений відповідним правом, про накладення на винувату особу того чи іншого виду дисциплінарного стягнення. Якщо ж начальник, який не має права накладати дисциплінарних стягнень, наклав таке стягнення, він повинен відповісти за такий проступок відповідно до Дисциплінарного статуту ОВС, а саме таке стягнення повинно бути скасоване.

Отже, накладення дисциплінарного стягнення на порушника дисципліни праці здійснюється компетентним начальником шляхом видання ним відповідного наказу, зміст якого доводиться до відома притягнутій до відповідальності особі під підпис (у разі звільнення з посади або звільнення з

ОВС відповідній особі рядового або начальницького складу видається витяг з наказу), за умови, що оголошення дисциплінарного стягнення особі начальницького складу у присутності його підлеглих прямо заборонено. З моменту набрання чинності наказу про накладання дисциплінарного стягнення, повинно розпочатись виконання відповідного стягнення, але не пізніше 1 місяця з дня його накладення (після закінчення цього строку дисциплінарне стягнення не виконується), не враховуючи періоду перебування винуватої особи у відпустці, відрядженні або її тимчасової непрацездатності (виконання стягнення у такому разі відбувається після прибуття винуватої особи до місця проходження служби).

Попри вищевикладене, слід звернути також увагу на те, що правове врегулювання спеціальної дисциплінарної відповідальності здійснене не щодо всіх спеціальних суб'єктів дисциплінарної відповідальності. Зокрема, яскравим прикладом цьому є діяльність Національної поліції України та регламентація правил і стандартів притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності.

В контексті порушеного питання необхідно зауважити, що відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року № 580–VIII [323] підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом НПУ, що затверджується законом. Однак, до сьогоднішнього дня вказаний документ не було прийнято, хоча 01 лютого 2016 року відповідний законопроект [297] було подано Кабінетом Міністрів України до українського парламенту, а вже 14 квітня 2016 року – відкликано. Таким чином, вже більше року поліцейські виконують свої службові обов'язки та притягуються до відповідальності не на підставі норм Дисциплінарного статуту НПУ, а на основі і у порядку положень Дисциплінарного статуту ОВС, який діє до того моменту, доки не буде розроблено та прийнято новий статут. Ускладнюють вказану проблему норми Закону України «Про Національну поліцію», які містять

окремі стандарти про дисциплінарну відповідальність поліцейських, що відрізняються від норм про дисциплінарну відповідальність в ОВС. Так приміром: поліцейський, переміщений з вищої посади на посаду, нижчу ніж та, яку він займав, у подальшому просувається по службі з дотриманням вимог, визначених Законом України «Про Національну поліцію», а звільнений з посади у дисциплінарному порядку, – після зняття дисциплінарного стягнення (ч. 4 ст. 65 Закону України від 2 липня 2015 року № 580–VIII); не допускається переміщення поліцейських на вищі посади протягом шести місяців з дня притягнення до адміністративної чи дисциплінарної відповідальності (ч. 11 ст. 65 Закону України від 2 липня 2015 року № 580–VIII); поліцейський, щодо якого проводиться службове розслідування, може бути відсторонений від виконання службових обов'язків у порядку, визначеному Дисциплінарним статутом НПУ (ч. 1 ст. 70 Закону України від 2 липня 2015 року № 580–VIII); поліцейський може бути понижений у спеціальному званні на один ступінь унаслідок застосування відповідного дисциплінарного стягнення на підставах і у порядку, визначених Дисциплінарним статутом НПУ (ч. 1 ст. 85 Закону України від 2 липня 2015 року № 580–VIII).

Отже, підводячи підсумок викладеному, слід зауважити, що загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність різняться між собою низкою ознак, зокрема таких як: суб'єктний склад; нормативна, фактична, спеціальна (процедурно-процесуальна) нормативна підстави та стандарти притягнення порушника до дисциплінарної відповідальності; перелік видів дисциплінарних стягнень; стан «покараності» порушника дисципліни праці; оскарження документу про накладання дисциплінарного стягнення; підстави дострокового припинення дії (зняття) дисциплінарного стягнення. Окрім того, спеціальна дисциплінарна відповідальність, залежно від конкретного спеціального суб'єкта, якого притягують до відповідальності (приміром, судді, прокурора, співробітника ОВС, поліцейського) характеризується

своїми особливостями, які є відображенням правових статусів таких спеціальних суб'єктів.

2.3. Сутність та особливості загальних та спеціальних дисциплінарних санкцій

Трудове законодавство не містить вичерпного переліку дисциплінарних проступків, зважаючи на те, що специфіка дисциплінарної відповідальності унеможлиблює закріплення такого переліку. Саме тому, дисциплінарні санкції, що регламентуються чинним законодавством, викладені у законодавчих актах в універсальній формі, що дозволяє суб'єкту дисциплінарної влади застосовувати їх до будь-якої протиправної дії найманого працівника, що характеризується в якості дисциплінарного проступку, з метою досягнення трудової дисципліни (враховуючи тяжкість дисциплінарного проступку, обставини, за яких такий було вчинено, характеристику попередньої роботи порушника тощо).

Загалом, слід звернути увагу на те, що дисципліна праці у трудовому колективі досягається як позитивними методами, так і методом примусу [114, с. 11]. При цьому, якщо позитивні методи забезпечення дисципліни праці виражаються у переконанні та заохоченнях за сумлінну працю, то примусові методи – у притягненні винуватого працівника до дисциплінарної відповідальності, що безпосередньо виражене у накладанні на такого працівника дисциплінарного стягнення та дії таких стягнень протягом періоду, що чітко визначається у нормах КЗпП України та спеціальних законодавчих актах про дисциплінарну відповідальність.

Зважаючи на те, що дисципліна праці та правила і стандарти притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності регламентовані загальним та спеціальним законодавством, розділяючи таку відповідальність

на загальну і спеціальну, можна дійти висновку, що і дисциплінарні стягнення слід поділяти за таким же самим принципом, а саме:

1. Загальні дисциплінарні стягнення. Тобто, дисциплінарні стягнення, що регламентовані нормами КЗпП України і розповсюджуються на усіх працівників, на яких не поширюють свою дію спеціальні норми про дисциплінарну відповідальність. До таких санкцій, зважаючи на ч. 1 ст. 147 КЗпП України, відносяться:

1) догана. Така дисциплінарна санкція є заходом дисциплінарного впливу, що виконує оціночну функцію. При чому у юридичній процедурі згідно зі ст. 149 КЗпП оцінка дій працівника провадиться в акті комунікації з роботодавцем шляхом надання письмових пояснень та їх необхідним урахуванням при винесенні завершального рішення. Догана як захід дисциплінарного впливу, не повинна морально виховувати несумлінного працівника з метою виправлення, а скорегувати мотивацію працівника у його відношенні до роботи [240, с. 66, 67]. Водночас, виховання є цілеспрямованим та організованим процесом формування особистості [270, с. 24], а такого роду вплив роботодавця на найманого працівника (головним чином, у приватному секторі) у сучасних умовах є недопустимим.

Окрім того, догана не є покаранням працівника. Окремі вчені також впевнені, що догана також не є і заходом відповідальності, а повідомленням однією стороною трудового договору (роботодавцем) іншій стороні (працівника) про те, що: а) працівник не виконує свої обов'язки належним чином; б) при наступному неналежному виконанні обов'язків трудовий договір може бути розірваний. Метою такого попередження є скерування поведінки працівника у напрямку дотримання дисципліни праці [178, с. 157]. Проте, із таким важко погодитись, адже факт накладення на працівника догани зумовлює суттєві правові наслідки – стан «покараності», результатом якого є низка негативних для такого працівника наслідків (зокрема, до такого працівника не застосовуються заходи заохочення, такого працівника можуть позбавити премії тощо).

Що стосується критичної кількості доган, які можуть застосовуватись до працівника, то такої норми законодавство про працю не містить. З цього виходе, що суб'єкт дисциплінарної влади може застосовувати до працівника-порушника, якщо на те є підстави, безмежну кількість доган і не звільняти такого працівника. Таке, на нашу думку, є цілком виправданим, адже, працівник, що систематично порушує трудову дисципліну, може бути цінним трудовим ресурсом не зважаючи на дисциплінарні порушення, які він вчиняє. Саме тому, роботодавець може повсякчас оголошувати порушнику трудової дисципліни догану, таким чином, зводячи його правовий стан до стану «покараності», отримуючи змогу не надавати такому працівнику обумовлену відсоткову премію та інші заходи заохочення, про застосування яких з працівником була досягнута раніше домовленість (приміром, зростання заробітної платні кожні півроку, підвищення за посадою щороку, надання путівок тощо), і не «позбавляється» такого працівника (в той же час, коли працівник забажає звільнитись за власним бажанням, роботодавець має змогу достроково припинити стан «покараності» такого працівника з метою його заохочення до не розривання трудового договору).

2) звільнення (загальне дисциплінарне звільнення). У доктрині трудового права звертається увага на те, що за своєю суттю дисциплінарне звільнення можна розглядати в якості трудо-правової адаптації цивільно-правового інституту односторонньої відмови від зобов'язання, яке відповідно до ч. 1 ст. 615 ЦК України [431] полягає у тому, що у разі порушення зобов'язання однією стороною друга сторона має право частково або у повному обсязі відмовитися від зобов'язання, якщо це встановлено договором або законом. Відтак, звільнюючи працівника, роботодавець відмовляється від своїх зобов'язань у трудових відносинах, на підставі того, що працівник не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки. Однак, якщо визнати таке звільнення заходом дисциплінарної відповідальності, то ми повинні визнати, що і працівник може притягнути роботодавця до дисциплінарної відповідальності оскільки на підставі ч. 3 ст.

38 КЗпП України «працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору» [178, с. 157; 179, с. 121].

З ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу найманого працівника може бути звільнено на підставах, що закріплені у п.п. 1–8 ст. 40 та п.п. 1–3 ст. 41 КЗпП України. Однак, в якості заходу дисциплінарного стягнення звільнення застосовується до працівника лише на підставі п.п. 3 та 4 ст. 40 КЗпП України. Тобто, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір розривається у разі: систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогулу без поважних причин, враховуючи також відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин.

Отже, щоби застосувати щодо працівника, який порушив дисципліну праці, такий захід дисциплінарного впливу, як звільнення у порядку п. 3 ст. 40 КЗпП України, необхідно щоби такий працівник:

а) систематично не виконував обов'язки, покладені на такого працівника трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Вказана норма Кодексу не містить примітки, якою би законодавчо пояснювався зміст поняття «систематичність» та вказувалась мінімальна кількість дисциплінарних проступків, що складала би вказану систематичність. Разом із тим, у «Великому тлумачному словнику сучасної української мови» за редакцією В.Т. Бусел під поняттям «систематичність» розуміється «послідовність у діях, вчинках; наявність системи у чому-небудь» [45, с. 1321]. Тобто, підставою для звільнення працівника є те, що такий працівник послідовно своїми діями порушував дисципліну праці. Однак, такий висновок є досить узагальненим та надає не виправдано широкі

рамки для суб'єктивного трактування вказаного на практиці. Намагаючись вирішити це питання, у п. 23 своєї постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 [334, с. 279] Пленум ВСУ зазначив, що за передбаченими п. 3 ст. 40 КЗпП України підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Тобто, на думку Пленуму ВСУ, мінімальну кількість дисциплінарних проступків, що складають систематичність (у сенсі вказаної норми Кодексу), є два дисциплінарних проступки, в якому другий такий проступок (що був вчинений тоді, коли відповідальність за перший проступок була не погашена) вже є підставою для звільнення. Однак, така думка є досить спірною, адже, виходячи із позиції Пленуму ВСУ, можна дійти думки, що мова йде саме про повторність, а не про системність. Системність, на наше переконання, з'являється лише тоді, коли працівник вчинив ще одне порушення дисципліни, після того, як на нього було накладено дисциплінарну санкцію за повторення порушення трудової дисципліни. Відтак, пропонуємо такий підхід до розуміння «системності» відобразити у постанові Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів», а саме викласти п. 23 цієї постанови у такій редакції:

«За передбаченими п. 3 ст. 40 КЗпП підставами працівник може бути звільнений лише за систематичний проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарних санкцій за повторне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Систематичним невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, є наступне протиправне невиконання працівником таких обов'язків після того, як до нього було повторно

застосовано передбачені законодавством дисциплінарні санкції, за умови, що первинна та повторна санкції не втратили юридичної сили за давністю та/або не були зняті достроково (ст.151 КЗпП)».

Проте, судова та правотворча практика, у процесі вирішення питання про правовий зміст та юридичну сутність «системності», ґрунтується саме на тій логіці, що викладена Пленумом ВСУ у постанові від 6 листопада 1992 року № 9. Так, для прикладу, саме за такою логікою поняття «систематичне порушення дисципліни праці» визначались у ст. 29 Закону України «Про Дисциплінарний статут митної служби України» від 6 вересня 2005 року № 2805–IV [296](на сьогодні втратив чинність): «Систематичним порушенням службової дисципліни вважається вчинення посадовою особою митної служби дисциплінарного правопорушення протягом року від дня застосування до неї дисциплінарного стягнення, крім зауваження, за попереднє дисциплінарне правопорушення».

При цьому слід врахувати те, що важливою ознакою системності є саме те, що другий дисциплінарний проступок вчиняється працівником в умовах, коли на нього вже було накладено дисциплінарне стягнення. Тобто, якщо найманий працівник, який не має непогашених дисциплінарних стягнень, в один день вчинить два та більше самостійних дисциплінарних проступки (приміром, запізниться на роботу, буде відволікати інших працівників від виконання ними трудових обов'язків та раніше покине своє робоче місце), то, незважаючи на їх кількість (якщо за такі проступки не передбачається накладання стягнення у вигляді звільнення), роботодавець не зможе звільнити такого працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки вказана норма вимагає, що працівника можна звільнити лише якщо він вчиняє порушення трудової дисципліни, маючи непогашені дисциплінарні стягнення. Відтак, мінімальна кількість дисциплінарних проступків у питанні «систематичності правопорушень» є вихідною ознакою такої ознаки як вчинення правопорушення працівником, в якого є непогашене дисциплінарне стягнення.

б) таке систематичне невиконання трудових обов'язків повинно відбуватись без поважних на те причин. Зважаючи на те, що у тлумачному словнику поняття «поважний» означає «який заслуговує, вартий поваги; який користується повагою» [45, с. 1000], доходимо висновку, що «поважна причина» є цілком оціночною категорією, яку можна широко трактувати на практиці (а роботодавець може зловживати такою широтою трактування під час визначення тих чи інших причин в якості поважних чи не поважних), зважаючи на те, що ні у КЗпП України, ні у будь-якому іншому нормативно-правовому документі не міститься зразкового переліку причин, які могли би розглядатись в якості поважних, що цілком зрозуміло (зважаючи на широкий обсяг поважних причин, які можуть мати місце на практиці). Однак, значно коротшим за перелік ймовірних причин, що можуть визнаватись поважними, є перелік підстав (критеріїв), на основі яких та чи інша причина набуває рис «поважної причини». При цьому основним критерієм визнання недотримання працівником дисципліни праці в якості такого, що було вчинено з поважних причин є те, що порушення трудової дисципліни працівником було вчинено у силу обставин, що не залежали від волі працівника, який вчинив таке порушення.

Виходячи із вищевикладеного та зважаючи на існуючу практику, можна дійти висновку, що до неповажних причин порушення працівником дисциплін праці можуть бути віднесені: невихід працівника на роботу без причини; самовільне використання без узгодження із роботодавцем днів відгулів; самовільне використання без узгодження із роботодавцем чергової відпустки; залишення роботи до закінчення строку трудового договору або строку, що працівник зобов'язаний відпрацювати за призначенням по закінченні вищого або середнього спеціального навчального закладу тощо. Відповідно, до поважних причин слід відносити: виклик до правоохоронних або інших органів при наявності виправдувального документа; хвороба за наявності лікарняного або довідки медичної установи (однак відсутність такого документа не є неповажною причиною відсутності працівника, адже,

факт нездужання може бути підтверджений показаннями свідків та іншими показаннями); неможливість добратися на роботу при скасуванні рейсу та відсутність альтернативного виду транспорту, техногенні катастрофи та стихійні лиха (в цьому випадку керівник повинен підходити виважено до вирішення питання про звільнення та кваліфікації дій, вчинених працівником, як прогулу у кожному конкретному випадку); невихід на роботу у зв'язку з незаконним переведенням; використання працівником днів відпочинку у випадку, коли адміністрація всупереч вимог законодавства відмовила в їхньому наданні, та час використання працівником таких днів не залежав від розсуду адміністрації; порятунок працівником людей, громадського або особистого майна, виконання державних або громадських обов'язків тощо [96]. Окрім того, важливо звернути увагу на те, що поважною причиною недотримання працівником трудової дисципліни також є самозахист ним своїх трудових прав та інтересів, за умови, що на такий самозахист у нього є всі законні підстави, а про відповідні дії він завчасно письмово попередив роботодавця.

З метою застосування відносно працівника, який порушив дисципліну праці, такого заходу дисциплінарного впливу, як звільнення у порядку п. 4 ст. 40 КЗпП України, необхідно щоби такий працівник без поважних причин: вчинив прогул; був відсутнім на роботі більше трьох годин протягом робочого дня. Аналогічним чином звільнення за вказані дії передбачається і у п. 2 ч. 1 ст. 92 Проекту Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 (доопрацьованому до II читання): трудовий договір за ініціативою роботодавця на підставі невиконання чи неналежного виконання працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі «прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин)».

Разом із тим, у п. 24 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 зазначається, що прогулом визнається «відсутність працівника на роботі як протягом усього

робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвितверезника, самовільне використання без погодження з роботодавцем або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу)» [334, с. 279]. Проте, вказане викладення правового поняття можна критикувати не тільки щодо змісту, а й щодо форми. Зокрема, В. Жернаков з цього приводу справедливо наголошує, що тривалість прогулу визначається із застосуванням двох вимірів – повного робочого дня та його частини у годинах. Крім того, у вищезазначеному визначенні «прогулу» є непорозуміння, пов'язане з нехтуванням загальними ознаками правопорушень. Оскільки прогул є винною, вольовою, протиправною, суспільно шкідливою поведінкою, тримання працівника у медвितверезнику (діяли на час прийняття постанови), як і тримання під вартою або в інший спосіб позбавлення його можливості вільно діяти (у цьому розумінні – вийти на роботу) виключає сам факт правопорушення [89, с. 172].

Вважаємо, що вказана конкретизація п. 4 ст. 40 КЗпП України лише підкреслює її невідповідність меті, цілям, завданням юридичної відповідальності у трудовому праві та, відповідно, принципам такої відповідальності. Дисциплінарна санкція повинна бути співмірною дисциплінарному правопорушенню, а наслідком такої співмірності є дотримання принципу справедливості відповідальності. Однак, найманий працівник, що був відсутній на робочому місці протягом усього робочого дня та найманий працівник, що безупинно чи сумарно за зміну був відсутній на робочому місці, у сенсі вказаної норми Кодексу однаково вчиняють прогул (а не прогул та одноразову чи багаторазову відсутність протягом декількох годин на роботі), якщо їх відсутність не виправдовується поважною причиною, що є очевидно несправедливим.

Іншим чином розкривається поняття прогулу у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, що затверджені постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань за погодженням з Всесоюзною центральною радою професійних спілок (далі – ВЦРПС) від 20 липня 1984 року № 213 [251]. Так у п. 24 цих Типових правил під «прогулом» розуміється неявка на роботу без поважної причини протягом усього робочого дня. Так само вважаються прогульниками робітники і службовці, відсутні на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, і до них застосовуються ті ж міри відповідальності, які встановлені за прогул.

Отже, хоча у Типових правилах і відбувається розділення двох складів дисциплінарного правопорушення, проте, вказівка на те, що прогульниками також є і працівники, «відсутні на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин», нівелює таке формальне розділення. Прогульником є лише та особа, що вчинила прогул, так само як і порушником дисципліни праці є особа, яка порушила дисципліну праці. Певна річ, що до працівника, який вчинив порушення подібне до прогулу, може застосовуватись та сама дисциплінарна санкція, що накладається і на прогульників, однак, з цього не виходить, що таких працівників також слід називати прогульниками.

Для правильного розуміння сутності прогулу, на нашу думку, необхідно з'ясувати основні ознаки цього порушення трудової дисципліни, якими є: а) знаходження працівника поза територією підприємства або об'єкта, де він відповідно до трудових обов'язків повинен виконувати доручену йому роботу, за умови, що працівник не перебував у відповідних місцях не через безпосередню небезпеку для його життя та здоров'я у сенсі ст. 153 КЗпП України та без інших поважних на те причин; б) працівник без поважних причин знаходився поза територією підприємства або об'єкта, де він відповідно до трудових обов'язків повинен виконувати доручену йому

роботу протягом певного періоду часу, а саме протягом робочого дня чи зміни (незалежно від того, скільки така триває).

Виходячи із цього, слід відрізнити від прогулу без поважної причини одноразову чи багаторазову (тобто, безупинно або сумарно за зміну) відсутність працівника протягом декількох годин на роботі без поважних причин.

2. Спеціальні дисциплінарні стягнення. Таку групу дисциплінарних санкцій складають заходи дисциплінарного стягнення, що регламентуються спеціальним законодавством про дисциплінарну відповідальність окремих груп працівників (суддів, прокурорів, дипломатичних працівників, працівників органів внутрішніх справ тощо), головним чином:

а) попередження чи усне (або письмове) зауваження. Такі дисциплінарні санкції застосовуються до порушників службової дисципліни, як правило: у разі дрібного (несуттєвого) порушення працівником дисципліни; коли мета, цілі та завдання дисциплінарної відповідальності можуть бути досягнуті без застосування до працівника-порушника більш суворих дисциплінарних санкцій, навіть тоді, коли його поведінка об'єктивно заслуговує більш суворій реакції дисциплінарного характеру (зокрема, коли суб'єкт дисциплінарної влади ґрунтовно припускає, що порушення дисципліни праці буде припинене та не буде повторюватись відповідним працівником, якщо порушнику службової дисципліни зроблять зауваження з приводу його протиправної поведінки).

Окремим підвидом таких дисциплінарних санкцій є попередження про неповну посадову відповідність, яка є фактично вказівкою працівнику на те, що його професійні якості є сумнівними, і якщо він ці якості не підвищить до необхідного рівня, його у подальшому можуть очікувати більш суворі негативні наслідки, зокрема, такі, як застосування до нього санкцій, що виражаються у пониженні у спеціальному званні чи переведення до нижчого органу, що відповідним чином відобразиться і на заробітній платні такого працівника;

б) спеціальні догани. Спеціальні догани відрізняються від звичайної догани (тобто, від такої, що регламентована нормами КЗпП України) за своїм змістом. Такі спеціальні догани можна розрізнити за рівнем суворості (догана, сувора догана) та за об'ємом негативного навантаження на порушника дисципліни праці (наприклад, до таких спеціальних доган слід відносити: догану з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу протягом певного періоду; сувору догану з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу протягом більш тривалого періоду);

в) тимчасове відсторонення від здійснення службових функцій з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу (чи без такого). Така дисциплінарна санкція є суто превентивною санкцією, що застосовується з метою попередження загрози невиконання працівником своїх трудових (службових) функцій на належному рівні, результатом чого усуваються ймовірні загрози для нормального функціонування відповідної установи (підприємства, організації) чи третіх осіб.

На осіб, на яких накладається така дисциплінарна санкція, може також додатково накладатись обов'язок проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо таких осіб, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності порушника виконувати службові функції;

г) заборона на певний строк на переведення до органу вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі, в якому працює такий працівник, що порушив трудову дисципліну. Ця дисциплінарна санкція застосовується тоді, коли відсутні підстави для формування висновку про невідповідність працівника займаній посаді (відповідно, не існує потреби у переведенні такого порушника до нижчого органу чи позбавлення його спеціального звання), однак, такою санкцією працівника фактично повідомляють про те, що його кар'єрний ріст за наявності недисциплінованості неможливий протягом усього періоду дії санкції. Передбачається, що працівник (головним чином, той, хто планує будувати чи вже будує кар'єру у рамках державної служби),

перебуваючи у стані «покараності», припинить вчиняти дисциплінарні проступки (зрозумівши реальність настання юридичної відповідальності у відповідних правовідносинах) та буде сумлінно виправлятися;

г) переведення порушника до органу нижчого рівня. Тоді, коли орган дисциплінарної влади має суттєві та ґрунтовні підстави вважати, що певний працівник не може на належному рівні виконувати свої трудові функції, не вчиняючи дисциплінарні правопорушення, такий суб'єкт виносить рішення, яким в якості дисциплінарної санкції вирішує перевести такого порушника до органу нижчого рівня, зокрема, тому що виконання трудових функцій у такому органі потребує меншої професійної підготовки тощо;

д) пониження у спеціальному званні на один ступінь. Вказана дисциплінарна санкція застосовується, як правило, в якості превенції та направлена на усунення ймовірної шкоди, яку може завдати працівник у силу своєї невідповідності посадовим стандартам. Передбачається, що працівник, якого понижують у спеціальному званні, зможе справлятися з менш відповідальними службовими обов'язками, а якщо до моменту закінчення дії цього дисциплінарного стягнення такий працівник зможе довести (зокрема, під час атестації, зважаючи на характеристику виконуваних ним обов'язків), що зможе дотримуватись більш відповідальних обов'язків, його можуть поновити у званні;

е) звільнення (спеціальне дисциплінарне звільнення). Це звільнення так само, як і звільнення у складі системи загальних дисциплінарних стягнень, застосовується до порушників службової дисципліни лише за вчинення ними найбільш суттєвих дисциплінарних проступків, що характерні для відповідних категорій працівників. Зокрема, підстави для дисциплінарного звільнення суддів закріплені у ч. 5 ст. 126 Конституції України та положеннях Закону України «Про судоустрій і статус суддів», відповідно до яких суддю можна звільнити з таких підстав: порушення суддею вимог щодо несумісності; вчинення істотного дисциплінарного проступку, грубе чи систематичне нехтування обов'язками, що є несумісним зі статусом судді або

виявило його невідповідність займаній посаді; порушення обов'язку підтвердити законність джерела походження майна.

Таким чином, підводячи підсумок вищевикладеному, слід наголосити на тому, що на сьогоднішній день у рамках трудового права чітко виокремлюються дві групи дисциплінарних санкцій: загальні дисциплінарні санкції (догана та загальне дисциплінарне звільнення), які регламентовані КЗпП України та які застосовуються до тих працівників, на яких розповсюджуються норми про таку відповідальність (ці санкції зумовлюють настання загальної дисциплінарної відповідальності); спеціальні дисциплінарні санкції (попередження та зауваження; спеціальна догана; тимчасове відсторонення від здійснення службових функцій з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу; заборона на певний строк на переведення до органу вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі; переведення порушника до органу нижчого рівня; пониження у спеціальному званні на один ступінь; спеціальне дисциплінарне звільнення), що накладаються на окремі групи працівників, на яких розповсюджується дія положень спеціального законодавства про дисциплінарну відповідальність (такі дисциплінарні санкції зумовлюють настання спеціальної дисциплінарної відповідальності).

2.4. Проблемні питання практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності

Не дивлячись на те, що загальні положення законодавства про дисциплінарну відповідальність працівників не змінювались фактично з часів колишнього СРСР (що вже є першою та основною проблемою притягнення працівників, що порушили дисципліну праці, до юридичної відповідальності), на практиці й до сьогоднішнього дня досить часто виникають типові та нові проблеми застосування цих норм.

Узагальнюючи такі сучасні проблеми притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності в українській практиці, вважаємо, що до основних з них слід відносити наступні проблеми:

1. Недостатня урегульованість дисциплінарної відповідальності на рівні діючого законодавства, а також неефективність законодавства про дисциплінарну відповідальність. Дисциплінарна відповідальність на сьогоднішній день врегульована радянським законодавством, що залишилось нам у спадок від колишнього СРСР. Невідповідність часу таких положень законодавства є очевидною, адже норми, що регламентують правила й стандарти притягнення порушників трудової дисципліни до відповідальності, створювались і приймались в умовах неринкової економіки, в умовах ідеологізованої праці та виховання громадян у праці, що не відповідає сучасним реаліям. У результаті цього, сама по собі дисциплінарна відповідальність на практиці виявляється неефективною, а також зумовлює низку практичних проблем у процесі її реалізації.

2. Неефективність заходів дисциплінарної відповідальності. З розвитком ринкових відносин в Україні дисциплінарна відповідальність у приватному секторі втратила свою ефективність. Звільнений працівник за дисциплінарний проступок може без суттєвих проблем знайти собі іншу роботу, завівши нову трудову книгу чи навіть не приховуючи від нового роботодавця того факту, що його звільнили за дисциплінарний проступок. Якщо для одних роботодавців потрібен порядок на робочих місцях, то для іншого – результат. Саме тому, роботодавець без вагань може найнятий «цінний» працівника, якого звільнили через систематичні запізнення на роботу, ігноруючи той факт, що до такого працівника було застосоване дисциплінарне стягнення. Окрім того, «цінні» працівники досить часто вдаються до шантажу роботодавців, шантажуючи їх поданням заяви про звільнення, якщо до них будуть застосоване будь-які законні чи тим більше незаконні дисциплінарні стягнення.

Відтак, слід констатувати, що ефективність заходів дисциплінарного стягнення ще зберігає свою актуальність на державній службі, в окремих трудових правовідносинах, в яких стороною є спеціальний суб'єкт-державний службовець, а також у малих населених пунктах, в яких працівнику важко знайти нову роботу, чи у зоні проведення Антитерористичної операції та на прилеглих територіях. При цьому слід зробити застереження, що заявлена думка є досить умовною, зважаючи на те, що ефективність дисциплінарної відповідальності, приміром, державного службовця викликає суттєві сумніви. Шкода, яка завдається державним службовцем державі чи громадянам шляхом порушення діючого законодавства, не завжди може зрівнятись із характером понесеної винуватцем дисциплінарної відповідальності, зокрема, зважаючи на те, що такі порушення досить часто ставлять під сумнів авторитет держави, ефективність функціонування органів державної влади, посилює правовий нігілізм громадян тощо.

Таким чином, неефективність заходів дисциплінарної відповідальності виражається як щодо впливу на порушника (і на потенційних порушників) трудової дисципліни, так і зважаючи на правовідновлювальний характер таких заходів.

3. Зловживання порушниками дисципліни праці своїми трудовими правами. У цьому аспекті працівники досить часто на практиці недобросовісно користуються своїми трудовими правами і гарантіями, переслідуючи протиправну мету, а саме уникнути або відстрочити дію дисциплінарних санкцій, що повинні до них застосовуватися суб'єктом дисциплінарної влади.

Так, наприклад, звільнення працівника як засіб дисциплінарного впливу часто обмежується правилом, що забороняє звільнення працівника за ініціативою роботодавця у період тимчасової непрацездатності такого працівника та у період перебування його у відпустці. Користуючись такою гарантією всупереч її соціальному призначенню, недобросовісні працівники,

дізнавшись про те, що їх звільняють (наприклад, за прогули), звертаються у медичні установи і «купають» у лікарів листки непрацездатності.

Слід зазначити, що вже тривалий період часу в Україні, як і у ряді інших пострадянських держав, сформувалася навіть ціла індустрія купівлі-продажу таких «лікарняних листків». У мережі Інтернет у відкритому доступі мають місце сотні прямих або непрямих оголошень про купівлю вказаних документів, які публікують на спеціальних рекламних ресурсах практикуючі медичні працівники та самі медичні установи. Більш того, оголошення про можливість придбання «листків тимчасової непрацездатності» медичні установи також відкрито розміщують на своїх веб-сайтах. Наприклад, на веб-сайті «Клініки неврології "Вертебролог"» в інформаційній статті «Купити лікарняний лист заднім числом» зазначається: «З кожним із нас може трапитись все, що завгодно, наприклад, ситуація, коли ви з якоїсь причини не зможете або не захочете йти на роботу. Так, приміром, хтось просто банально може "проспати", або до вас на кілька днів приїздила нерозлучна подруга, якій потрібно так багато розповісти, а тут треба йти на роботу. І що робити у таких ситуаціях? Не прогулювати ж! Хоча саме прогулювати і доведеться, але при цьому потрібно буде подбати про "подушку безпеки", а точніше про виправдувальний документ, щоб вашому начальникові не прийшла у голову крамольна ідея про те, що вас пора звільнити за прогул. Втім, навіть якщо ваш начальник виявить до вас лояльність, то сувора догана або позбавлення премії вам теж ні до чого.... Зараз існує чимало компаній, які допоможуть вам "прикрити" прогул лікарняним листом. Однак слід враховувати, що у наш час умови видачі лікарняних листів істотно ускладнилися, а тому краще звернутися за допомогою у ту фірму, яка видасть необхідний вам документ, оформлений на цілком легальному бланку. Більше того, на ньому будуть присутні всі необхідні "живі" печаті, а зареєстрованим він буде, згідно з вимогами відповідних регламентуючих законодавчих актів» [160]. Надання «Клінікою неврології "Вертебролог"» таких «гарантій якості» зовсім не випадкові,

оскільки, у мережі Інтернет розміщено також безліч оголошень, в яких пропонуються послуги з продажу недобросовісним працівникам підроблених листків непрацездатності, що обходяться набагато дешевше легальних лікарняних листів, які продають своїм клієнтам окремі лікарі та медичні установи.

Така протиправна практика, безумовно, створює не лише сприятливе середовище для безкарності несумлінних працівників за вчинені дисциплінарні проступки, але також формує суспільно небезпечне середовище, в якому ця безкарність стає предметом незаконної угоди, активно продукуючи правовий нігілізм.

Разом із тим, окрім зазначених «прогресивних» способів уникнення дисциплінарної відповідальності, на практиці, як і раніше, мають місце так звані «традиційні» способи прикриття прогулу імітованою тимчасовою непрацездатністю, зокрема: працівник, дізнавшись, що його звільнили за прогули, у день звільнення відвідує лікаря, імітуючи хворобливий стан (наприклад, попередньо випивши кави для підвищення тиску). Таким чином, недобросовісний працівник отримує можливість оскаржити законність його звільнення у судовому порядку, а також вимагати від роботодавця відшкодування заробітної плати за час «вимушеного прогулу», яким буде названий період з моменту звільнення (і недопущення до роботи) і закінчуватися відновленням на посаді. Також слід врахувати той факт, що за час звільнення такого недобросовісного працівника, на його місце може бути найнята інша особа, що зумовлює додаткові складнощі на практиці.

Отже, шкода, яку завдає подібна практика, більш ніж очевидна: з одного боку, спотворюється сутність дисциплінарної відповідальності, культивується безкарність і правовий нігілізм, який ставить виклик суспільній безпеці та чинному правопорядку, а, з іншого боку, – підривається авторитет судової системи, спотворюються цілі, принципи та завдання судочинства у нашій державі.

4. Уникнення дисциплінарної відповідальності поданням у відставку. Спеціальні суб'єкти дисциплінарної відповідальності, що мають право подавати заяву на відставку, мають змогу часто безкарно користуватись цим правом з недобросовісних мотивів, зокрема, з метою уникнення дисциплінарної відповідальності. Показовою ця проблема є щодо відставки суддів.

В п. 11 ч. 5 ст. 48 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402–VIII зазначається, що незалежність судді забезпечується, серед іншого, правом судді на відставку, яке він отримує пропрацювавши на посаді судді не менше двадцяти років. Така заява, відповідно до ч. 3 ст. 116 вказаного законодавчого акту подається суддею безпосередньо до ВРП, яка протягом одного місяця з дня надходження відповідної заяви ухвалює рішення про звільнення судді з посади.

Важливо звернути увагу на те, що безкарність недобросовісного судді, який уникнув дисциплінарної відповідальності відставкою, спотворює сутність дисциплінарної відповідальності та підриває авторитет судової влади у нашій державі не лише тим, що у результаті таких дій ігнорується ряд принципів відповідальності (щонайперше, принцип справедливості, рівності всіх перед законом та невідворотності настання юридичної відповідальності за протиправні діяння), але й тим, що за суддею, звільненим за його заявою про відставку, зберігається звання судді та гарантії недоторканності, встановлені для судді до його виходу у відставку.

Вирішити це питання неможливо, зважаючи на норми діючого законодавства. Головним чином, ст. 145 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року встановлюється правило, відповідно до якого відставка судді припиняється лише у разі: а) повторного обрання на посаду судді; б) набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього за вчинення умисного злочину; в) припинення його громадянства або набуття ним громадянства іншої держави; г) визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим. Серед вказаних підстав не виправдано відсутня

підстава «виявлення факту вчинення суддею дисциплінарного проступку, за яке передбачається звільнення з посади, з урахуванням строків давності». Наявність такої підстави сприяла би утвердженню принципів справедливості, рівності усіх перед законом та невідворотності настання юридичної відповідальності, адже, припинення відставки судді є підставою для припинення виплати йому щомісячного довічного грошового утримання, що було нараховано у зв'язку з відставкою. При цьому, справедливим було би зробити застереження, що у разі припинення відставки судді з такої підстави, пенсія судді йому повинна нараховуватись на загальних підставах.

5. Практичні проблеми встановлення винуватості порушника дисципліни праці та міри його протиправності. Законодавством про працю питання про розподіл тягаря доказування вини прямо вирішується тільки щодо матеріальної відповідальності (ст. 138 КЗпП України), а в інших же випадках, закон не встановив, хто ж зобов'язаний доказувати вину чи її відсутність. Таким чином, зважаючи на наявну судову практику, доходимо висновку, що саме роботодавець має довести вину працівника та його порушення [368]. Таке правило викликає у роботодавця низку практичних проблем, зважаючи на відносну складність доказування відсутності поважних причин, а також факту несумлінного або неякісного виконання працівником своїх трудових обов'язків. Саме тому, суб'єкти дисциплінарної влади на практиці досить часто, притягуючи працівників до дисциплінарної відповідальності, не обґрунтовують їх винуватість, що є підставою для оскарження такими працівниками заходів дисциплінарної відповідальності, накладених на них.

Так, приміром, своїм рішенням від 09 жовтня 2015 року у справі № 591/4824/15—ц Зарічний районний суд м. Суми [362] звернув увагу на те, що Сумська міська рада, звільняючи позивача Особу 1, посилалась на те, що на території м. Суми «знаходяться пожежні гідранти у непрацюючому стані та які не забезпечені відповідними покажчиками». При цьому у продовж тривалого часу у зв'язку з поганим фінансовим станом підприємства та

відсутністю коштів для заміни та належного ремонту непрацюючих пожежних гідрантів на території м. Суми, керівництвом КП «Міськводоканал» направлялися чисельні звернення до виконавчих органів Сумської міської ради з приводу фінансування робіт з ремонту та заміни пожежних гідрантів, які залишилися у 2013 - 2014 роках без реагування з боку Сумської міської ради та її виконавчих органів. Незважаючи на те, що кошти на заміну та ремонт пожежних гідрантів були вперше надані лише наприкінці 2015 року, до моменту отримання коштів підприємством постійно проводились роботи з огляду та ремонту пожежних гідрантів, поновлення показників. Посилаючись на те, що обов'язок з доказування вини працівника у порушенні трудової дисципліни покладено на роботодавця, суд наголосив на тому, що відповідачем не надано жодних доказів на підтвердження порушення позивачем трудової дисципліни, створення роботодавцем позивачу належних умови праці та забезпечення відповідного рівня фінансування КП «Міськводоканал».

Також слід зауважити, що окрім того, що роботодавцю на практиці важко довести винуватість працівника, також трапляються випадки, коли й працівники не завжди мають змогу довести свою невинуватість. Часто таке пов'язано із поданням на підтвердження своєї невинуватості недостовірних чи неналежних доказів невинуватості.

Супутньою проблемою, яку охоплює розглядувана нами проблема, є також проблема правильного розуміння суб'єктом дисциплінарної влади винуватості працівника та, відповідно, накладання на ймовірного порушника дисциплінарного стягнення. На практиці виникають випадки, коли уповноважені суб'єкти з тих чи інших причин (наприклад, через прийняття рішення про винуватість працівника у стані емоційності чи через недостатнє знання законодавства про працю та спеціального законодавства про дисциплінарну відповідальність) роблять неправильні висновки про винуватість працівників та безпідставно накладають на таких заходи дисциплінарного стягнення.

Для прикладу, розглянемо рішення колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Миколаївської області від 30 червня 2016 року у провадженні № 22–ц/784/1474/16 [364]. Справа розглядалась за позовом Особи 1 до Комунальної установи «Березнегуватський районний центр фінансово-господарського обслуговування закладів та установ освіти» (далі – КУ «Березнегуватський РЦ ФГО») про визнання дій неправомірними, скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. В обґрунтування позовних вимог позивач вказував, що з 24 листопада 2014 року його було призначено на посаду бухгалтера, а з 15 грудня 2014 року переведено на посаду старшого економіста КУ «Березнегуватський РЦ ФГО». Вже 07 грудня 2015 року наказами тимчасово виконуючого обов'язки начальника КУ «Березнегуватський РЦ ФГО» Особи 2 йому було оголошено дві догани: за неподання до фінансового відділу Березнегуватської районної державної адміністрації контрольної інформації «Про стан споживання енергоносіїв» та «Інформації щодо структури планової та фактично нарахованої заробітної плати працівників установ, закладів, організацій, що фінансуються з місцевих бюджетів Березнегуватського району». Наказом від 27 січня 2016 року позивача було звільнено із займаної посади за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання трудових обов'язків без поважних причин. Підставою для звільнення стали лист голови Березнегуватської РДА від 22 січня 2016 року про порушення ним трудової дисципліни, а саме – відмову від участі у нараді та доповідна записка начальника фінансового управління райдержадміністрації від 20 січня 2016 року про невиконання роботи по формуванню розпису районного бюджету на 2016 рік. Однак, розглядаючи матеріали справи та заслухавши доводи сторін трудового спору, колегія суддів судової палати у цивільних справах наголосила на тому, що: 1) ні трудовим законодавством, ні наданими сторонами документами, які регулюють посадові обов'язки старшого економіста (посада, яку займав позивач), не передбачено обов'язок останнього бути присутнім на нарадах з

приводу розгляду його скарг до інших інстанцій (оскільки вказана нарада не була безпосередньо пов'язана з виконанням позивачем його посадових обов'язків, то на виправдану думку суду, відповідач помилково вважав, що залишення такої наради є порушенням трудової дисципліни); 2) у доповідній записці начальника фінансового управління Березнегуватської РДА від 22 січня 2016 року зазначено, що відділом освіти не надано проектів кошторисів на 2016 року, у чому начебто винуватий Особа 1, хоча у посадової інструкції не зазначено про обов'язок старшого економіста готувати проекти бюджету або кошторису відділу освіти, а також відсутні будь-які докази доручення керівником установи позивачу виконати такі завдання; 3) у матеріалах справи відсутні докази того, що Особі 1 було запропоновано надати пояснення щодо порушень трудової дисципліни, які стали безпосередньою підставою для його звільнення, а також того, що відповідач звертався до виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є позивач, за отриманням згоди на звільнення останнього.

6. Доведення співмірності дисциплінарного проступку та дисциплінарного стягнення. Якщо у випадку з загальною дисциплінарною відповідальністю домірність відповідальності проступку не викликає особливих проблем (грубі порушення трудового законодавства «караються» звільненням, а інші проступки – доганою), то у випадку зі спеціальною дисциплінарною відповідальністю питання пропорційності є особливо актуальним, зважаючи, головним чином, на великій вибір дисциплінарних санкцій, застосування яких не завжди врегульовано спеціальним законодавством. При всьому цьому, потрібно також враховувати, що відповідність дисциплінарної відповідальності дисциплінарному проступку ґрунтується на об'єктивній оцінці того, що сталося, а також принципам юридичної відповідальності, насамперед, принципу справедливості відповідальності. Але, здебільшого, на практиці досить складно стверджувати те, що конкретні заходи дисциплінарної відповідальності були застосовані до порушника, ґрунтуючись на об'єктивній оцінці того, що

сталось, оскільки оцінка тяжкості проступку працівника, з-за відсутності законодавчих критеріїв визначення таких рамок тяжкості проступку, оцінюється за суб'єктивними критеріями суб'єкта дисциплінарної влади. Так, приміром, через відсутність регламентованого переліку причин-критеріїв ґрунтовності причин запізнення працівника чи відсутності такого працівника на робочому місці, саме уповноважений суб'єкт дисциплінарної влади повинен самотійно (керуючись суб'єктивними критеріями) визначати, чи є конкретно та чи інша причина запізнення чи не появи працівника на робочому місці поважною.

Разом із тим, слід погодитись із тим, що незалежно від того, наскільки безпристрасним є суб'єкт дисциплінарної влади, необхідно визнати, що, якщо один роботодавець не розцінює в якості дисциплінарного проступку той факт, що найманий ним працівник не в обідню перерву п'є каву або під час роботи неодноразово відвідує свою персональну сторінку у соціальній мережі, то інший роботодавець за аналогічні дії може оголосити цьому працівникові догану, а, якщо зафіксує, що такий працівник повторює подібні дії, може навіть вдатися і до звільнення такого працівника, навіть, якщо для цього не завжди є законні підстави.

Показовим щодо цього питання є приклад компанії Google, зокрема, відомої своїми ліберальними правилами внутрішнього розпорядку та політикою по відношенню до працівника, а також тим, що шостий рік поспіль очолює рейтинг топ-100 компаній, в яких працівникам найкраще працювати по версті «Fortune» [496], а також за версіями ряду інших авторитетних рейтингів [495]. Ліберальність політики компанії по відношенню до співробітників, наприклад, виражається у наступному: при народженні у співробітника компанії дитини, компанія Google надає відпустку такому працівнику, а також фінансову допомогу «на кишенькові витрати»; утвердження невимушеної корпоративної культури, що дозволяє працівникам спізнюватися на роботу, нелімітовано спілкуватися один з одним у робочий час (навіть не на професійні теми), засиджуватися за

обідом; використовувати право на користування різними сервісами або на розвагу навіть під час робочого дня (відвідувати басейн, масажиста, користуватись послугами перукаря безпосередньо на робочому місці тощо) [349]. Безумовно, подібні стандарти здаються неймовірними і абсурдними для класичного розуміння дисципліни праці, хоча така практика вже потроху використовується деякими роботодавцями і в Україні. Тим не менш, якщо похід працівника у басейн або на масаж під час робочого часу суб'єктом дисциплінарної влади у компанії Google (за загальним правилом) не будуть розцінюватись в якості таких, яким він надасть значення, то переважна більшість українських роботодавців не те, щоб не дозволили статися такому під час робочого часу, але і накладали би за такі дії відповідні заходи дисциплінарного стягнення.

Вищенаведений приклад наочно демонструє те, що кожен роботодавець по-своєму оцінює міру тяжкості проступку (а у випадку з Google, навіть дозволяє вчиняти окремі дії, які за класичним розумінням дисципліни праці розцінюються в якості її порушення). Проте, практика визначення співмірності дисциплінарної санкції порушенню, що склалась у нашому суспільстві, дозволяє зробити висновок, що роботодавець все ж таки може обґрунтувати домірність «покарання» проступку, опираючись на такі документи: наказ про прийом працівника на роботу; наказ про оголошення дисциплінарного стягнення; трудовий договір; правила внутрішнього трудового розпорядку; посадові інструкції працівника; доказові матеріали, на підставі яких на працівника було накладено стягнення (до таких матеріалів можна віднести: доповідну записку, пояснення працівника тощо); документи, які характеризують працівника (до таких документів, щонайперше, відносяться: характеристики; накази про накладення дисциплінарних стягнень, що накладались на нього раніше; накази про заохочення тощо); документи, якими підтверджується факт дотримання суб'єктом дисциплінарної влади порядку накладення на працівника дисциплінарного стягнення.

Якраз загальна об'ємність вище перелічених документів, що утворюють загальне уявлення про те, що дисциплінарна відповідальність домірна проступку та ґрунтується на об'єктивній оцінці того, що сталося, а також на принципах юридичної відповідальності, не завжди виправдано ускладнює саму процедуру накладання на працівника стягнення. Справа у тому, що роботодавець не завжди здатен з тих чи інших причин детально розібратись з інформацією, яка міститься у вищеперерахованих документах, а також зробити по ним відповідні висновки, у результаті чого, у працівника, який порушив трудову дисципліну, з'являються можливості для визнання накладання на нього стягнення необґрунтованим.

7. Застосування фактичного дисциплінарного штрафу до працівника в якості заходу дисциплінарного стягнення. Відповідно до ст. 144 КЗпП України, власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації застосовуються заохочення, які оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення. Поряд із тим, заходи заохочення (враховуючи і премії) до працівника не застосовуються протягом усього строку дії дисциплінарного стягнення.

Необхідно погодитись з тим, що якщо розглядати преміювання в аспекті заохочення, то слід його розцінювати в якості права, а не обов'язку роботодавця (працівник, у свою чергу, по сенсу ст. 143 КЗпП України, не має жодного права вимагати від роботодавця надання йому тих чи інших заохочень до видання роботодавцем відповідного акту про заохочення, так само як і роботодавець не має жодного права вимагати від найманого працівника певної поведінки, котрої він не повинен дотримуватись з тих міркувань, що вона не входить у коло його обов'язків, передбачених договором). Разом із тим, преміям у системі заходів заохочення властивий разовий характер, вони, як зазначає Л.Д. Ухова, є «формою визнання

окремого працівника або усього колективу у цілому на основі загальної оцінки праці за трудові заслуги, а не за виконання заздалегідь встановлених виробничих показників (якісних або кількісних)». Попри це, премії, що виплачуються найманому працівнику (головним чином, понад основний заробіток), на підставі наперед визначених умов та чітких показових даних, обумовлюються системою оплати праці, а разом із тим – «входять у додаткову, змінну частину заробітної плати і є її рухомою частиною». Вчена звертає увагу на те, що ця «змінна частина заробітної плати» встановлюється: або у процентному відношенні до основного заробітку працівника, або у вигляді т.зв. «стимулюючих виплат». При цьому сумлінність працівника (як його обов'язок), на думку Л.Д. Ухової та М.С. Кохана, передбачається неодмінною та обов'язковою умовою, «оцінка якої проводиться за формальних підстав – за фактом виконання встановлених норм праці і відсутності стягнень» [153, с. 419, 420; 417, с. 7–12].

Тобто, премії у системі оплати праці та преміювання в аспекті заохочення є у широкому сенсі заходами заохочення, які на підставі ч. 3 ст. 151 КЗпП України 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. Приміром, М.І. Бару у своєму дослідженні «Матеріальні санкції у трудовому праві» зазначав, що депреміювання, яке настало у результаті вчиненого працівником правопорушення, є нічим іншим, як штрафною санкцією [24, с. 36–37]. Аналогічну думку висловлює і М.С. Кохан, який стверджує, що існуюче на практиці депреміювання – це позбавлення працівника відповідних виплат, що є не чим іншим, як додатковим покаранням за провину, що мала місце у минулому [153, с. 419].

Однак, якщо послідовно розглядати право роботодавця на преміювання працівників, то не можна у повній мірі погодитись з тією позицією, що депреміювання (у широкому сенсі позбавлення премії) – це завжди штрафи.

Як виходить з вищевикладеного, премії в аспекті заохочення (фактично знаходяться поза межами системи оплати праці) – це грошові кошти, що можуть бути нараховані працівнику, якщо на те є всі підстави та бажання роботодавця видати таку премію. Невидача цих коштів – виключне право роботодавця, яке не обмежується лише наявністю фактору вчинення працівником дисциплінарного проступку. Тобто, роботодавець може не використовувати своє законне право, не пояснюючи своїх мотивів і, відповідно, не пов'язуючи свої мотиви із порушенням працівником трудової дисципліни. Іншими словами: «депреміювання» порушника у цьому випадку не є таким, адже, працівника не позбавляють премії, а просто не нараховують її йому, так як: підстави для її нарахування відсутні; роботодавець вправі на власний розсуд не нараховувати працівникам премію, керуючись локальними актами про преміювання (за наявності таких).

З іншого боку, премії у системі оплати праці, що нараховуються працівнику у процентному співвідношенні з певним показником (наприклад, відсоток від об'єму продажу, відсоток від залучених до фонду підприємства коштів тощо) є фактично заохоченням, однак, не у повній мірі заохоченням у сенсі КЗпП України. Це пояснюється тим, що роботодавець з працівником доходять згоди з приводу «плаваючої» суми коштів, яку працівник періодично (за певний звітний період) буде отримувати у результаті виконання своїх трудових функцій. Відтак, ця частина зарплати є умовно фіксованою (відсоток від показника) та виплачується працівнику вже не на підставі права роботодавця, а фактично – на підставі його обов'язку, який він на себе взяв, домовившись із працівником про конкретний відсоток, який той отримує щомісячно (чи щоквартально) від об'єму виконаних трудових обов'язків. З цього випливає, що у такому випадку депреміювання виступає в якості дисциплінарного штрафу, адже порушнику не виплачується «відсоткова» премія, яка повинна була йому бути нарахована за результатами звітного періоду.

Наукові спори з приводу доцільності запровадження дисциплінарних штрафів в якості дисциплінарних стягнень, що полягають у ненаданні працівнику премій, на нашу думку, є надуманими. Такі дисциплінарні штрафи використовуються і вони передбачені чинним законодавством. З іншого боку, слід врахувати той факт, що законодавець обмежив загальний список дисциплінарних стягнень лише доганою та звільненням, прямо не дозволяючи застосовувати штрафи (тому, такі застосовуються в якості додаткових санкцій, фактично призводячи до подвійності відповідальності за одне й теж саме правопорушення). Відповідно, вирішити цю проблему можна або закріпивши дисциплінарний штраф в якості окремого заходу дисциплінарного стягнення, або ж скасувавши норму законодавства про депреміювання.

Однак, на практиці виникають більш серйозні проблеми з фактичними дисциплінарними штрафами, а саме тоді, коли працівників штрафують не шляхом депреміювання, а не виплачуючи порушникам трудової дисципліни частини заробітної платні, розмір якої обумовлено умовами трудового договору.

8. Застосування заходів дисциплінарного стягнення у правовідносинах з низьким рівнем трудових гарантій чи у правовідносинах без трудових гарантій. З погіршенням показників економіки у державі широко поширюються трудові правовідносини з низьким рівнем трудових гарантій (такими ми називаємо трудові відносини, в яких частина заробітної платні виплачується працівнику «неофіційно»), а також правовідносини без трудових гарантій (такими ми вважаємо всі фактичні трудові правовідносини, в яких сторони цих правовідносин взаємодіють без укладання трудового договору), що пояснюється тим, що роботодавці в економічно складних умовах намагаються скоротити видатки, враховуючи також і видатки на трудовий ресурс. Така «економія» на заробітній платні та податках і зборах з них призводить до ряду негативних наслідків для

працівників, ставлячи їх у ситуацію, в якій вони або не можуть захистити свої права, або не можуть захистити свої права у повному об'ємі.

Так, приміром, у тих випадках, коли найманого працівника роботодавець неправомірно відстороняє від виконання трудових обов'язків чи звільняє, такий працівник може для відновлення порушеного права подати позовну заяву. Зокрема, посилаючись на ст. 235 КЗпП України позивач буде просити суд задовольнити позовні вимоги щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу за певний період, зважаючи на положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 [316]. Відзначимо, що відповідно до абз. 3 п. 2 цього Порядку, середньомісячна заробітна плата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана виплата, тобто, що передують дню звільнення працівника з роботи. Відповідно до п. 5 розділу IV Порядку основою для визначення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника, яка згідно з п. 8 цього Порядку визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством – календарних днів за цей період. Однак, якщо працівник офіційно отримував лише 2 000 грн. (поділити на 22 дня = 90,90 грн.), а фактично – 8 000 грн. (поділити на 22 дня = 363,63 грн.), то такий працівник не зможе отримати реальну компенсацію за період вимушеного прогулу. Зокрема, якщо період вимушеного прогулу складає 71 день, то працівник зможе отримати за цей період лише 6 453,90 грн., тоді як у випадку, коли би його фактична заробітна плата була повністю офіційною, він зміг би отримати 25 817,73 грн. компенсації.

Певна річ, що неможливість отримати реальну компенсацію за час вимушеного прогулу щодо працівника є лише наслідком того, що такий

погодився виконувати трудові обов'язки, отримуючи заробітну платню в обхід закону, проте, ця проблема щодо роботодавця є більш глибою. Виплата заробітної платні працівнику в обхід закону дозволяє такому недобросовісному роботодавцю не лише «економити» на сплаті податків, але й порушувати трудові права працівників з мінімальними витратами. Відтак, коли роботодавець забажає незаконно притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності – звільнити такого працівника, щоби не витрачати на нього кошти, певний період часу, то він зможе звільнити цього працівника, у подальшому відшкодувавши йому лише малу частину реальної заробітної платні за час вимушеного прогулу. Окрім того, такий роботодавець може вдаватись до дисциплінарних штрафів, позбавляючи працівників неофіційної частини заробітної платні, факт виплати якої та її розмір практично неможливо довести працівнику у судовому порядку. Безальтернативною є проблема, коли працівник працює у компанії без трудового договору, фактично не маючи жодних трудових гарантій.

З урахуванням викладеного, доходимо висновку, що існуюча практика, особливо у період економічно та політичної кризи, в якій перебуває сьогодні Україна, дозволяє роботодавцям агресивно нівелювати трудовими правами та інтересами працівників, на власний розсуд притягуючи їх до дисциплінарної відповідальності та, у випадках оспорювання таких дій працівниками у судовому випадку, – відповідати за такі протиправні дії з мінімальними втратами.

9. Порушення строків на притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та строку на оскарження працівником заходу дисциплінарного стягнення. За загальним правилом, що міститься у ст. 148 КЗпП України, дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення та шести місяців з дня вчинення проступку. Однак, роботодавці досить часто порушують вказане правило, внаслідок чого, втрачають змогу притягнути порушника трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності.

Наприклад, Апеляційний суд Чернігівської області своєю ухвалою від 22 червня 2016 року у провадженні № 22–ц/795/1219/2016 [415], відхиляючи апеляційну скаргу ТОВ «Вайн Мен», обґрунтовував своє рішення й тим, що наказ про звільнення керівництвом вказаного товариства Особи 1 з роботи за прогул виданий 03 березня 2016 року, тобто через сім місяців з дня вчинення Особою 1 проступку, тобто дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення застосовано до позивача з порушенням строків, встановлених законом.

Аналогічні проблеми зумовлюють й порушення працівниками строків на оскарження накладеного на них дисциплінарного стягнення. Однак, зважаючи на те, що порушенні строки на звернення до суду можуть бути продовжені на підставі поважних обставин, працівники досить часто, не маючи таких підстав, посилаються на обставини, які об'єктивно не є поважними або ж підтверджують наявність таких обставин недостовірними чи неналежними доказами. Так, приміром, в ухвалі від 24 червня 2016 року у провадженні № 22–ц/783/1819/16 [416] колегія суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Львівської області, розглядаючи копію довідки від 20 жовтня 2015 року, яка була видана позивачу Особі 1 у тому, що вона доглядала Особу 2 з 10 вересня по 10 жовтня 2015 року (така особа мала загострення своєї хвороби інсульт з крововиливом у праву частину голови і потребувала обов'язкової присутності при ній), що начебто підтверджує поважність пропуску строку на оскарження дисциплінарного стягнення, яке було покладено на Особу 1, суд наголосив на наступному: представлена суду довідка не відповідає зазначеним нормам Інструкції про порядок видачі документів, які засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затверджених наказом Міністерства охорони здоров'я від 13 листопада 2001 року № 455 [303], оскільки така довідка не містить підпису головного лікаря та печатки лікувально-профілактичного закладу.

10. Невиправдане затягування процедури оскарження заходів дисциплінарного стягнення. На практиці трапляються випадки, коли сторони трудового спору про дисциплінарне стягнення недобросовісно користуються

своїми процесуальними правами, затягуючи судовий розгляд справи для задоволення тих чи інших власних інтересів. З іншого боку, таким затягуванням займаються навіть і судді, у результаті чого, притягувались до дисциплінарної відповідальності рішенням ВККС (тепер – відповідними актами ВРП), прикладів чого у практиці Комісії достатньо. Так, приміром, у результаті того, що суддя Центрально-Міського райсуду Кривого Рогу Дніпропетровської області Особа 1 розглядала трудовий спір майже два роки ВККС наклала на неї догану. За повідомленням одного з членів Комісії, поки суддя розглядала цю справу, підприємство перестало працювати та вже перебувало у процедурі банкрутства. На своє виправдання суддя посилялась і на завантаженість, і на те, що сторони у справі не з'являлись, а коли з'являлись, то заявляли клопотання про відкладення розгляду або про зміну позовних вимог тощо [87, 392].

Особливим питанням реалізації дисциплінарної відповідальності в сучасній Україні є проблем притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів у аспекті триваючої судової реформи.

Спершу зазначимо, що міжнародні стандарти незалежності судової влади [див. напр.: 50, с. 107], забороняючи будь-який неправомірний тиск на суддів, виходять з того, що необхідне функціонування судової гілки влади безпосередньо забезпечується відповідальною професійною діяльністю суддів. Безвідповідальне чи протиправне виконання суддями своїх повноважень, зловживання своїми повноваженнями знецінює роль суду як «одного з трьох рівноцінних основних стовпів у сучасній демократичній державі», та стає загрозою демократії. Зважаючи на це, юридична відповідальність суддів, а щонайперше – їх дисциплінарна відповідальність, є важливим інструментом превенції спотворення ролі суду в державі через неналежну діяльність суддів, а також, відповідно, засобом забезпечення демократії в державі.

Питання оптимізації притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності направлене на: законодавче уточнення підстав та умов

виникнення дисциплінарної відповідальності суддів; вдосконалення процедури притягнення суддів до відповідальності; функціональна оптимізація діяльності органів влади, повноважних притягувати суддів до дисциплінарної відповідальності. Разом з тим, аналізуючи сутність та проміжні результати реалізації судової реформи в Україні протягом 2014–2017 років, звернемо увагу на те, що така не позбавлена низки проблем, які в подальшому будуть відображатись і на ефективності забезпечення Вищою кваліфікаційною комісією суддів та Вищою радою правосуддя суддівської дисципліни [192, с. 55–57; 204, р. 51–55].

Для виявлення зазначених проблем та всебічного їх осмислення, перш за все, необхідним є проведення аналізу основних порушень суддями суддівської дисципліни. Відтак, зауважимо, що за досліджуваний період суддями, як правило, вчинялись наступні порушення:

1) відмова у доступі до правосуддя [див. напр.: 301; 356; 357]. Загальновизнаним є те, що правосуддя посідає особливе місце у системі гарантій захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, а доступ до нього є «невід’ємною складовою права на звернення до суду та необхідною передумовою його реалізації» [175, с. 45]. Між тим, звернемо увагу на те, що дані статистичних судових досліджень, які кожного року проводить Верховний Суд України, засвідчують той беззаперечний факт, що кількість звернень до судів загальної юрисдикції щороку збільшується. «Це переконливо доводить наявність довіри громадян до судової системи, незважаючи на те, що суди чи окремі судді постійно зазнають критики як з боку суспільства, так і з боку державних інституцій» [162, с. 152–153]. Зважаючи на це, наголосимо на тому, що правосуддя має бути доступним для кожного, хто потребує у правосудді, а відмова суддів у доступі до правосуддя має розумітись в якості грубого дисциплінарного правопорушення судді, на що вказується Страсбурзьким судом у ряді його рішень [див. напр.: 471; 477; 478];

2) невжиття заходів щодо розгляду справи протягом строку, встановленого законом. В ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод закріплено правило, відповідно до якого кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення. Недотримання строків розгляду цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення порушує конституційне право на судовий захист, гарантований ст. 55 Конституції України, і негативно впливає на ефективність правосуддя та на авторитет судової влади. В постанові від 17 жовтня 2014 року № 11 Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ зазначив, що основними причинами порушення процесуальних строків є недоліки в діяльності судів, пов'язані насамперед із незадовільною організацією судового процесу. Є випадки, коли всупереч вимогам процесуальних законів і без будь-яких підстав для цього цивільні справи та кримінальні провадження призначаються до судового розгляду з порушенням передбачених законодавством строків, у тому числі й тоді, коли підсудні знаходяться під вартою [295, с. 24]. Звернемо увагу на те, що порушення строків розгляду справи протягом строку, встановленого законом, було предметом розгляду багатьох справ ЄСПЛ [див. напр.: 85; 86; 470; 474; 475]. Проте, до сьогоднішнього дня ВККС розглядав, а ВРП отримує низку скарг щодо порушення суддями передбачених законом строків розгляду справи, а саме – невжиття ними заходів щодо розгляду справи протягом зазначеного строку.

3) порушення правил суддівської етики. Не викликає сумнівів, що авторитет суду та його рішень багато в чому пов'язується із авторитетом судді, оцінкою його поведінки як у сфері судочинства, так і поза межами його професійної (службової) діяльності. Це пояснюється тим, що

«порушення, так само, як і дотримання правил суддівської етики можуть впливати на рівень довіри як у бік збільшення (підвищення) так і у бік зменшення (зниження) [142, с. 26]. Кожний суддя, як справедливо зазначає А. Музиченко, добровільно бере на себе важке завдання служити суспільству тільки за законом і дає присягу чесно та сумлінно виконувати свої обов'язки. При цьому, будучи справедливим по суті, суддя це повинен підтверджувати також своєю поведінкою [230, с. 84]. Окрім того, питання порушення суддями правил суддівської етики також було предметом розгляду ЄСПЛ [див. напр.: 473].

Зазначимо, що триваюча судова реформа мала на меті, серед іншого, «європеїзувати» багатьох українських суддів та позбавити високого статусу судді тих осіб, що об'єктивно не відповідали займаній посаді. Однак, зважаючи на те, що судова влада фактично не може існувати та функціонувати поза межами політики, ізольовано від політичних проблем, які стоять перед суспільством [126, с. 69–73], а відповідно, не може існувати ізольовано від кризових явищ в світлі яких здійснюється в нашій держава судова реформа, слід констатувати також і те, що реалізація цієї реформи перенесла на суддів окремі політичні проблеми, які негативно позначаються на судоустрої та сучасному статусі суддів. Саме тому, на сьогоднішній особливу актуальність отримало питання проблем політико-правового впливу держави на процес притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності у період з 2014 по 2017 роки. Отже, зауважимо, що у світлі судової реформи, а також у результаті активної позиції держави щодо відновлення репутації судової гілки влади, з 2014 року притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності характеризується такими проблемами:

а) непослідовність та недостатність застосування політично вмотивованих дій держави, щодо суддів, які виносили рішення з приводу учасників масових протестів у 2013–2014 роках. Починаючи з 2014 року, а саме з моменту відновлення європейського напрямку розвитку України у результаті повалення політичного режиму В.Ф. Януковича, в нашій державі

назріло питання відновлення довіри до судової влади, яка була дискредитована окремими суддями, котрі порушили присягу шляхом вчинення ними дій, у тому числі тих, що порочать звання судді і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності судових органів. Відтак, з метою підвищення авторитету судової влади України та довіри громадян до судової гілки влади, відновлення законності і справедливості 8 квітня 2014 року було прийнято Закон України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» від 8 квітня 2014 року № 1188-VII [291], яким було визначено правові та організаційні засади проведення спеціальної перевірки суддів судів загальної юрисдикції як тимчасового посиленого заходу з використанням існуючих процедур розгляду питань про притягнення суддів судів загальної юрисдикції до дисциплінарної відповідальності та звільнення з посади у зв'язку з порушенням присяги. Однак, наголосимо, що суддя суду загальної юрисдикції за цим законодавчим актом підлягає перевірці лише у разі прийняття ним одноособово або у колегії суддів рішень, що стосувались активістів Євромайдану, головним чином, якщо такими судовими рішеннями відповідні особи притягувались до адміністративної відповідальності за порушення Правил дорожнього руху чи тоді, коли цими рішеннями щодо учасників масових протестів 2013–2014 років обирався запобіжний захід.

На виконання зазначеного законодавчого акту було утворено Тимчасову спеціальну комісію з перевірки суддів судів загальної юрисдикції (далі – Тимчасова спеціальна комісія, ТСК), яку було наділено дорадчими повноваженнями. Так, незважаючи на те, що функції ВККС та ВРЮ досить часто перетинались, що критично вповільнювало процес притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності (на сьогоднішній день це питання формально вирішено в рамках судової реформи та створення Вищої ради правосуддя), законодавцем процес притягнення суддів до такої відповідальності був ускладнений активним дорадчим елементом. Утворення Тимчасової спеціальної комісії, як видається, було обумовлено не

практичною необхідністю, а політичною волею держави, остаточні результати якої, загалом, не є однозначними, зокрема, зважаючи також на невизначеність законодавцем джерел фінансування комісії [107, с. 12–15].

Однак, особливу проблему цих дисциплінарних проваджень складають саме підстави притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності у розглядуваних справах. Як вже нами зазначалось, діяльність Тимчасової спеціальної комісії обумовлена Законом України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» [291], що є відображенням політичної волі держави, головним чином, щодо притягнення до відповідальності суддів, котрі «переслідували учасників Євромайдану». Не вдаючись в оцінку винуватості кожного з таких суддів, зауважимо, що кожен з них, навіть той, що правомірно був притягнутий до юридичної відповідальності, з огляду на підстави його притягнення, отримує можливість оскаржити відповідне рішення про звільнення з посади за порушення присяги у ЄСПЛ, який може прийняти рішення на користь таких суддів, з огляду на окремі попередні рішення Суду [див. напр.: 458; 472; 476]. Ризики оскарження рішень у відповідних дисциплінарних справах вдалось би мінімізувати, якщо означені дисциплінарні справи були би розглянуті в загальному порядку та із всебічним врахуванням особистої вини судді у вчиненому правопорушенні.

б) практичною неможливістю встановити достатні відомості щодо дисциплінарних порушень суддів, котрі знаходяться на українських територіях, що є тимчасово непідконтрольними Уряду. Комісією з 2014 по 2016 роки було розглянуто низку дисциплінарних справ з приводу порушення суддями присяги шляхом сприяння ними окупаційній владі Росії на території тимчасово окупованої АР Крим та м. Севастополя та сприяння діяльності терористичної організації «ЛНР» та/або «ДНР», участі в діяльності цих злочинних збройних формувань.

Зокрема, у травні 2016 року голова Вищої ради юстиції І.М. Бенедисюк звернувся до Комісії зі скаргою щодо поведінки судді Особи 1, в якій звертав увагу на те, що 03 грудня 2014 року до ВРЮ надійшла заява судді Особи 1

від 01 жовтня 2014 року про звільнення з посади судді за власним бажанням. При цьому заявник наголошував, що мережі Інтернет на веб-сайті «Архів офіційного сайту ДНР» розміщено так званий указ «голови ДНР» від 17 березня 2016 року № 71 «Про призначення суддів», відповідно до якого Особу 1 призначено суддею так званого «Верховного суду ДНР» строком на три роки. Також ВРЮ надано роздруківку тексту даного документу. Для встановлення обставин справи рішенням ВККС від 20 вересня 2016 року відкрито дисциплінарну справу стосовно судді Особа 1, в ході якої було встановлено: суддя 01 жовтня 2014 року подав заяву про звільнення з посади судді за власним бажанням, а 16 грудня 2014 року подав таку заяву повторно; 17 березня 2016 року так званим «головою ДНР» суддю Особу 1 було призначено суддею так званого «Верховного суду ДНР». Через перебування Ясинуватського міськрайонного суду Донецької області на окупованій території суддя Особа 1 повідомлялася про засідання Комісії шляхом розміщення відповідних оголошень на веб-сайті ВККС, однак, на засідання Комісії суддя Особа 1 не з'являлася, письмових пояснень не надсилала. Відтак, Комісія дійшла висновку про вчинення суддею Особою 1 дисциплінарних проступків, передбачених п.п. 3 та 12 ч. 1 ст. 92 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (у редакції 2015 року) та своїм рішенням від 14 листопада 2016 року вирішила притягнути суддю Особу 1 до дисциплінарної відповідальності (подання про звільнення судді з посади).

Між тим, слід наголосити на тому, що тимчасова окупація Росією АР Крим та м. Севастополя, а також втрата Урядом контролю над окремими територіями Донецької та Луганської областей України, окрім очевидних правових проблем також ускладнила процес встановлення фактів дисциплінарних проступків суддів, що залишились на цих територіях. Значну роботу зі встановлення суддів, котрі порушили присягу, залишившись працювати на тимчасово окупованій території АРК, було проведено з 2014 року ВККС, котра у 2015 році надала відновленій Вищій ради юстиції рекомендації (було рекомендовано звільнити 405 суддів з АРК та м.

Севастополя) для позбавлення відповідних суддів посад. Ці рекомендації розглядались ВРЮ, а на сьогоднішній день – новоутвореною Вищою радою правосуддя.

Поміж тим, якщо визначитись із тим, чи є підстави для звільнення суддів, що залишилися на території АРК, Раді не складно, оскільки на офіційних веб-сайтах державних та судових органів РФ зберігаються всі відомості про суддів, які, залишаючись для нашої держави українськими суддями, працюють також і російськими суддями, то значно важче для ВРП визначитись із суддями, які залишилися працювати на непідконтрольних територіях Донецької та Луганської областей. Є. Березовський справедливо вказує з цього приводу на те, що в цьому випадку ВРП та ВККС можуть аналізувати веб-сайти так званих «судових інституцій», які функціонують на підконтрольних злочинним збройним угрупованням «ДНР» та «ЛНР» територіях. Хоча очевидним видається, що вважати інформацію, викладену на таких веб-сайтах, в повній мірі не можливо. Тому, як зазначають фахівці, доцільно щоби ВРП та ВККС користувались інформацією правоохоронців та спецслужб, які можуть провести власні розслідування й поділитися необхідними відомостями щодо фактів порушення присяги зазначеними суддями [28]. Однак, наголосимо, що зазначені дані також не завжди є достатніми та достовірними, що підтверджує існуюча практика розгляду дисциплінарних справ Вищою радою правосуддя. Відтак, наголосимо, що зазначена та інші супутні проблеми, які виникають у процесі притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за порушення присяги, а саме шляхом сприяння діяльності окупаційній владі РФ в АР Крим та/або терористичним організаціям «ДНР», «ЛНР», вказують на необхідність створення тимчасової спеціальної комісії при ВРП, котра займалась би встановленням фактів порушення суддями присяги означеним способом;

в) неточністю окремих критеріїв для застосування дисциплінарного стягнення до суддів. Однією з суттєвих новел Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 року № 1402-VIII є доповнення

підстав притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності групою морально-етичних підстав, що прямо непов'язані з професійною діяльністю суддів. Не зважаючи на очевидну доцільність доповнення списку підстав відповідальності суддів вказаною категорією підстав, наголосимо, що з цього приводу викликає суттєву стурбованість: нормативна невизначеність понять «добросесність», «етичність», «моральність» тощо; відсутність критеріїв вини в морально-етичних підставах притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності.

Окремої уваги заслуговує в цьому аспекті також проблема відходу законодавця від практики закріплення вичерпного переліку підстав для звільнення суддів, зважаючи на те, що існуючі підстави для застосування дисциплінарного стягнення у виді подання про звільнення судді з посади (вчинення суддею істотного дисциплінарного проступку, грубого чи систематичного нехтування обов'язками, що є несумісними зі статусом судді або виявило його невідповідність займаній посаді; порушення суддею обов'язку підтвердити законність джерела походження майна) підлягають доволі розширеному тлумаченню. Це розширене тлумачення надає площину для маневру як для суддів, що бажають уникнути юридичної відповідальності за суттєві дисциплінарні проступки, так і для держави, яка може використовувати цю обставину для невиправданого переслідування суддів. Зважаючи на це, вважаємо, що вказана проблема має бути в короткостроковій перспективі виправлена шляхом внесення уточнюючих змін до ч. 8 ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2016 року;

г) невиправдано короткими строками застосування дисциплінарного стягнення до суддів. В своїй діяльності ВККС та ВРЮ доводилось приймати рішення про відмову у притягненні до дисциплінарної відповідальності суддів у зв'язку із закінченням строку застосування дисциплінарного стягнення, незважаючи на те, що і Комісією, і Радою відповідно у таких випадках іноді констатувались ознаки дисциплінарного проступку в діях

таких суддів. Яскравим прикладом цьому є рішення ВРЮ від 30 червня 2016 року № 1315/0/15-16 за скаргами Публічного акціонерного товариства акціонерний банк «Укргазбанк» стосовно суддів Вищого господарського суду України Особи 1 та Особи 2 [290]. За результатами перевірки даних про наявність підстав для притягнення цих суддів до дисциплінарної відповідальності, з огляду на встановлені факти та обставини, ВРЮ дійшла висновку, що в діях суддів ВГСУ вбачаються істотні порушення норм права при здійсненні правосуддя, пов'язані, зокрема, з відмовою у доступі особи до правосуддя з підстав, не передбачених законом, які не можна кваліфікувати порушенням присяги. При цьому, враховуючи те, що дисциплінарне стягнення до судді застосовується не пізніше 6 місяців із дня відкриття провадження в дисциплінарній справі, але не пізніше року з дня вчинення проступку, без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування судді у відпустці, а з моменту постановлення ухвал цими судьями річний строк уже минув, відпали підстави притягнення суддів до відповідальності за вчинені ними проступки.

Зазначимо, що вказана проблема також буде мати місце і в практиці притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності Вищою радою правосуддя, оскільки, до сьогоднішнього дня ч. 11 ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» 2 червня 2016 року № 1402-VIII передбачає, що дисциплінарне стягнення до судді застосовується не пізніше 3 років із дня вчинення проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування судді у відпустці чи здійснення відповідного дисциплінарного провадження. Відповідно, вважаємо, що строки застосування дисциплінарного стягнення до суддів мають бути збільшені з огляду на існуючу практику.

Відтак, підводячи підсумок викладеному, наголосимо на наступному:

1. На практиці питання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності пов'язане із низкою проблем матеріального, процедурно-процесуального і процесуального характеру (зокрема: неефективність заходів

дисциплінарної відповідальності; зловживання порушниками дисципліни праці своїми трудовими правами; уникнення дисциплінарної відповідальності поданням у відставку; проблеми встановлення винуватості порушника дисципліни праці та міри його протиправності тощо). Основними ж проблемами, які зумовлюють на практиці комплекс проблем щодо притягнення порушників трудової дисципліни до відповідальності, є проблеми застарілості трудового законодавства про дисциплінарну відповідальність та правильного розуміння вимог такого законодавства на практиці.

2. На сучасному етапі, коли держава намагається відновити довіру громадян до судової гілки влади, що була втрачена у результаті неналежного виконання багатьма суддями своїх суддівських повноважень, а головним чином, у період з 2013 по 2014 роки, оптимізація та підвищення ефективності притягнення судів до дисциплінарної відповідальності має й далі розглядатись законодавцем в якості одного з пріоритетних завдань судової реформи. Між тим, проміжні результати реалізації судової реформи не можна оцінити однозначно: з одного боку, реформа направлена на «європеїзацію» судоустрою та діяльності суддів, й ефективно здійснюється за цим напрямком, а з іншого боку – ця реформа впроваджується з помітним політичним контекстом, який дає підстави для суддів, яких було звільнено за порушення присяги судді (зокрема, шляхом безпідставного переслідування активістів Євромайдану) чи на підставі люстраційного законодавства, домогтись через ЄСПЛ відновлення свого статусу, інтерпретуючи їх звільнення в якості політичного переслідування.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Дисциплінарної відповідальності – це такий вид 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).

2. Основні специфічні ознаки дисциплінарної відповідальності у трудовому праві полягають у наступному: 1) є окремим видом юридичної відповідальності, що регламентована трудовим законодавством та виражена в особливому правовому стані найманого працівника, який порушив дисципліну праці, та суб'єкту дисциплінарної відповідальності; 2) виникає на підставі дисциплінарного проступку; 3) застосовується правомочним суб'єктом, що наділений законодавством дисциплінарною владою у силу свого правового статусу (тобто, порушник трудової дисципліни прямо не відповідає перед державою); 4) виражається у накладенні на порушника трудової дисципліни дисциплінарного стягнення; 5) дія дисциплінарної відповідальності є строковою та може бути закінченою достроково.

3. Дисциплінарний проступок (дисциплінарне порушення) – це умисне, протиправне зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи обмежень, невиконання або неналежне виконання працівником трудових та інших обов'язків, що зумовлені специфікою відповідного трудового правовідношення, та, які покладені на нього нормами законодавства про працю, а також спеціальними законами (статутами, положеннями), трудовим та колективним договором.

4. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється за такими основними ознаками: умовами та підставами притягнення порушника до дисциплінарної відповідальності; суб'єктним складом; рівнем нормативної вимоги до трудової дисципліни; переліком видів дисциплінарних стягнень; станом «покараності» порушника дисципліни праці; порядком оскарження документу про накладання дисциплінарного

стягнення; підставами дострокового припинення дії (зняття) дисциплінарного стягнення.

5. У залежності від того, що дисципліна праці та правила і стандарти притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності регламентовані загальним та спеціальним законодавством, заходи дисциплінарного стягнення поділяються за таким же самим принципом, а саме: 1) загальні дисциплінарні стягнення: догана, що є дисциплінарною санкцією, критична максимальна кількість накладання яких на працівника не регламентована (відповідно, накладання чергових доган на працівника, який знаходиться у стані «покараності», не обов'язково спричиняє його звільнення); загальне дисциплінарне звільнення, яке є дисциплінарною санкцією, що виражається у тому, що роботодавець відмовляється від своїх зобов'язань у відносинах, внаслідок невиконання чи неналежного виконання працівником свої трудових обов'язків; 2) спеціальні дисциплінарні стягнення: попередження чи усне (або письмове) зауваження; сувора догана; тимчасове відсторонення від здійснення службових функцій з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу чи без такого; заборона на певний строк на переведення до органу вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі, якому працює такий працівник, що порушив трудову дисципліну; переведення порушника до органу нижчого рівня; пониження у спеціальному званні на один ступінь; спеціальне дисциплінарне звільнення.

6. Під «систематичним порушенням законодавства» у чинному законодавстві розуміється вчинення працівником, який знаходиться у стані «покараності», чергового (другого за кількістю) дисциплінарного проступку, хоча таким є не «систематичність», а «повторність» порушення законодавства. В постанові Пленуму ВСУ від 6 листопада 1992 року № 9 необхідно уточнити поняття «систематичне порушення законодавства», під яким слід розуміти вчинення працівником чергового дисциплінарного проступку без поважних причин, після того, як на нього було накладено дисциплінарну санкцію за повторення порушення трудової дисципліни, за

умови, що дві попередні догани (на момент вчинення третього проступку) не були зняті чи погашені. При цьому основними критеріями виявлення факту «неповажності» причини є те, що працівник вчинив той чи інший проступок: у силу обставин, що залежали від його волі; не у рамках самозахисту своїх трудових прав та обов'язків або ж у рамках самозахисту, однак, виходячи за межі діючого законодавства.

8. Основними сучасними проблемами притягнення найманих працівників до дисциплінарної відповідальності в Україні слід назвати: 1) недостатню урегульованість дисциплінарної відповідальності на рівні діючого законодавства, а також неефективність такого законодавства про дисциплінарну відповідальність; 2) неефективність заходів дисциплінарної відповідальності; 3) зловживання порушниками дисципліни праці своїми трудовими правами; 4) практичні проблеми встановлення винуватості порушника дисципліни праці та міри його протиправності; 5) уникнення дисциплінарної відповідальності поданням у відставку; 6) доведення співмірності дисциплінарного проступку та дисциплінарного стягнення; 7) застосування фактичного дисциплінарного штрафу до працівника в якості заходу дисциплінарного стягнення; 8) застосування заходів дисциплінарного стягнення у правовідносинах з низьким рівнем трудових гарантій чи у правовідносинах без трудових гарантій; 9) порушення строків на притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та строку на оскарження працівником заходу дисциплінарного стягнення; 10) не виправдане затягування процедури оскарження заходів дисциплінарного стягнення.

Особливим питанням реалізації дисциплінарної відповідальності на сьогоднішній день є проблема притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів, що поступово вирішується в межах судової реформи.

РОЗДІЛ 3.

КОНЦЕПЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

3.1. Поняття та ознаки матеріальної відповідальності у трудовому праві

У спеціальній юридичній літературі доводиться, що поняття «матеріальна відповідальність» зародилось у Стародавньому Єгипті поряд з зародженням матеріального обліку та інвентаризацією (3400–3200 роки до н.е.). Також вченими вказується, що в елліністичному світі (VII-VI ст. до н.е.) існували своєрідні погляди на облік матеріальної відповідальності, у рамках яких, злочинство та крадіжка розглядались тільки як матеріальна шкода. Окрім того, вже у Стародавній Греції були створені умови, коли державі були вигідними нестачі з вини матеріально-відповідальних осіб: найменшу нестачу держава покривала із застави майна матеріально-відповідальної особи чи її поручителя, а якщо нестачу кваліфікували як розтрату, то вилучення проводили у десятикратному розмірі. Тому, на посаду з матеріальною відповідальністю призначали заможних осіб, здатних внести велику заставу чи представити впливових поручителів [169, с. 150]. Проте, у сенсі трудового права термін «матеріальна відповідальність» виник у теорії права порівняно нещодавно, а у трудовому праві України вперше така відповідальність була закріплена у 1922 році у зв'язку із розробленням та прийняттям Кодексу законів про працю УРСР [134], положення якого містили норму саме про матеріальну відповідальність працівника. Зважаючи на це, вже 12 червня 1929 року ЦВК та РНК СРСР затвердили постанову «Про майнову відповідальність робітників і службовців за збитки, заподіяні ними наймачам» [248], якою передбачалось, що робітники та службовці несуть майнову відповідальність перед наймачем за заподіяні йому при

виконанні службових обов'язків збитки – у розмірі дійсної шкоди, але не більше 1/3 своєї тарифної ставки, якщо збиток викликаний недбалістю у роботі або порушенням закону, правил внутрішнього розпорядку, спеціальних інструкцій і розпоряджень наймача.

3 червня 1931 року ЦВК та РНК СРСР затвердили постанову «Про деякі зміни трудового законодавства» [245] та розробили й видали в її розвиток Інструкцію НКТ СРСР «Про майнову відповідальність працівників за матеріали і вироби та за майно підприємства або установи, видане у користування працівникам» від 1 червня 1932 року [247, с. 76]. Інструкція передбачала, що працівники підприємств та установ повинні нести майнову відповідальність за матеріали, напівфабрикати і вироби, а також за інструменти, спецодяг та інші предмети, видані підприємством або установою у користування працівникам (вимірювальні прилади, респіратори, маски, окуляри тощо). За розкрадання, умисне знищення або умисне псування вказаного вище майна працівники несли відповідальність у п'ятикратному розмірі заподіяної шкоди, а за втрату цього майна та за псування його через недбалість (крім випадків псування через недбалість матеріалів, напівфабрикатів або виробів), працівник відповідав у межах до п'ятикратного розміру заподіяної шкоди, у залежності від обставин справи. У той же час за псування у результаті недбалості матеріалів, напівфабрикатів або виробів працівник повинен був нести відповідальність у розмірі заподіяної шкоди, але не більше 2/3 свого середнього місячного заробітку.

В 1971 році було прийнято новий Кодекс законів про працю УРСР [133], який передбачав ряд трудових гарантій при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі організації. Ці норми актуальні й до сьогодні й кардинально не переглядались в усіх проектах трудових кодексів України, які розглядала Верховна Рада України, враховуючи й останній доопрацьований законопроект ТК України № 1658 від 20 травня 2015 року, що готується на друге читання.

Проте, не зважаючи на те, що інститут матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві остаточно був закріплений майже сто років тому, на сьогоднішній день питання визначення поняття «матеріальна (матеріально-правова) відповідальність» у рамках доктрини трудового права залишається відкритим. Слід відзначити, що основна проблема цього полягає у різних підходах до розуміння характеру та правової природи самого явища такої відповідальності.

Приміром, український вчений Ю.В. Ткалич розглядає матеріальну відповідальність в якості «підвиду загальної юридичної відповідальності» [405, с. 220]. Казахстанський вчений А.Х. Хаджієв впевнений, що матеріальна відповідальність найманих працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, за своїми регулятивними характеристиками і за сферою застосування займає проміжне положення між дисциплінарною та цивільно-правовою відповідальністю, володіючи (відповідно до умов свого застосування) певними особливостями [420, с. 23].

Загалом, у спеціальній юридичній літературі матеріальна відповідальність, переважно, розглядається в якості: окремого виду юридичної відповідальності; окремого виду юридичної відповідальності у трудовому праві; виду трудової відповідальності, що впливає із дисциплінарної відповідальності; підвиду трудової відповідальності чи навіть просто виразу (на рівні із іншим виразом такої відповідальності – дисциплінарним впливом) трудової відповідальності. Однак, на нашу думку, на сьогоднішній день можна говорити про те, що матеріальна відповідальність – це вид юридичної відповідальності у трудовому праві, хоча, така відповідальність, як показує практика, що є наслідком неузгодженості українського законодавства з цього питання, застосовується не лише у трудових правовідносинах.

Зважаючи на те, що фундаментом матеріальної відповідальності працівника є його обов'язок бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоди, що впливає із

сенсу ст. 131 КЗпП України, більшість вчених розглядає таку відповідальність в якості обов'язку, а саме обов'язку працівника відшкодувати шкоду, завдану роботодавцю [72, с. 328]. Тобто, якщо юридична відповідальність у трудовому праві являє собою обов'язок правопорушника трудового законодавства зазнати не вигідних для нього наслідків, піддаючись при цьому державному осуду, то матеріальна відповідальність у трудовому праві, на думку казахстанської вченої Е.Б. Омарової, це обов'язок порушника відшкодувати завдану майнову шкоду за рахунок своїх коштів [254, с. 16]. Таку ж думку висловлює і російська вчена М.О. Архімандрітова, яка вказує на те, що матеріальна відповідальність у доктрині трудового права визначається в якості обов'язку сторони трудового договору відшкодувати збитки, завдані нею іншій стороні цього договору відповідно до трудового законодавства [18, с. 54].

Однак, подібні формулювання визначення матеріальної відповідальності у трудовому праві, що є основними у багатьох країнах колишнього Радянського Союзу, на нашу думку, не є у повній мірі коректними. Так само як і відверто хибне твердження про те, що матеріальна відповідальність у трудовому праві виникає у силу існування трудових правовідносин [211, с. 556], на чому наголошують російські вчені М.В. Лушнікова та О.М. Лушніков. Слід наголосити на тому, що вчені у галузі права держав колишнього СРСР досить часто упускають у своїх формулюваннях вказаного виду юридичної відповідальності такої важливої обставини, як винувате порушення стороною трудового договору норми діючого законодавства.

Шкода ні в якому разі не виступає умовою настання юридичної відповідальності. Вона, як зазначається в українській спеціальній юридичній літературі, є лише елементом, який характеризує протиправну поведінку особи у формі матеріального правопорушення у трудовому праві. Іншими словами: завдана однією стороною трудових правовідносин іншій стороні матеріальна шкода не є підставою для притягнення того, хто завдав шкоду,

до юридичної відповідальності, якщо така шкода не була завдана у ході порушення діючого законодавства про працю (чи неналежне виконання умов трудового договору) або, якщо про обов'язок відшкодування міститься пряма вказівка у чинному законодавстві [58]. Таку ж думку заявляє український вчений Д.В. Тимошенко, наголошуючи на тому, що неможливість притягнення працівника до матеріальної відповідальності за відсутності причинного зв'язку чітко виражена у ч. 1 ст. 130 КЗпП України словами «працівники несуть... відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству... внаслідок порушення». Порушення повинно бути причиною шкоди, а шкода має бути результатом порушення [404, с. 78].

Особливої уваги заслуговує й те, що казахстанська вчена Е.Б. Омарова розглядала матеріальну відповідальність в якості обов'язку порушника «відшкодувати завдану майнову шкоду за рахунок своїх коштів». Слід наголосити на тому, що подібні формулювання досить часто зустрічаються у спеціальній юридичній літературі. Зокрема, російська вчена О.Є. Репетева у своєму дослідженні «Про інститут матеріальної відповідальності у трудовому праві» заявляє, що матеріальна відповідальність у трудових правовідносинах як юридична категорія, полягає у «відшкодуванні майнової шкоди, заподіяної однією стороною трудового договору іншій стороні» [354, с. 78]. Важливою обставиною є те, що автори зазначених наукових позицій є представниками трудового права, однак, взагалі не розуміють різниці між «відшкодування матеріальної шкоди» та «відшкодування майнової шкоди», яка охоплює майнову складову, однак нею не обмежується. Умисно чи ненавмисно ці та ряд інших вчених, що заявляють подібні хибні думки (як правило, це представники російської доктрини трудового права), змішують матеріальну відповідальність у трудовому праві та майнову відповідальність, що є інститутом цивільного права. Матеріальна і майнова відповідальність є різними за своїм характером та змістом видами відповідальності, хоча, у широкому сенсі, мають ряд спільних ознак, які говорять лише про їх подібність, однак, ні в якому разі, про їх цілковиту тотожність.

Взагалі, у найзагальнішому вигляді можна говорити про наступну відміну рису матеріальної відповідальності від звичайної цивільно-правової майнової відповідальності: матеріальна відповідальність працівників – це один із засобів захисту працівника як слабкої сторони трудових правовідносин, бо, як правило, може бути стягнута в обмеженому розмірі [413, с. 286]. Нажаль, розробники проекту ТК України не зрозуміли цієї очевидності та в аспекті матеріальної відповідальності говорять саме про майнову шкоду – у ст. 365 доопрацьованого варіанту законопроекту використовується термін «майнова шкода», «пряма дійсна майнова шкода». На думку розробників цього документу, взагалі матеріальна відповідальність полягає «в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків». Таке формулювання є неприпустимим через свою деструктивну направленість та розмивання трудового права у цивільному праві.

Разом з тим, слід зауважити, що по-іншому розглядає матеріальну відповідальність сторін трудового договору, як обов'язок, О.В. Колосовський. На думку цього російського вченого, вказана відповідальність – це обов'язок суб'єктів трудових правовідносин дотримуватися і виконувати покладені на них обов'язки, а у разі винного порушення даних обов'язків однією стороною трудових правовідносин, яка заподіяла майнову шкоду іншій стороні, обов'язок винної сторони відшкодувати шкоду іншій стороні у межах і порядку, встановлених законом» [139, с. 43]. Однак вказане формулювання містить досить суттєві хибні посилання. Матеріальна відповідальність не є обов'язком суб'єктів трудового права «дотримуватися і виконувати покладені на них обов'язки». В іншому випадку, – можна було би говорити про те, що матеріальна відповідальність у працівника перед роботодавцем виникає не тоді, коли він вчиняє протиправну дію, якою завдає матеріальну шкоду роботодавцю, у результаті чого його притягують до відповідного виду юридичної відповідальності у трудовому праві, а саме тоді, коли він підписав трудовий договір. Така думка заперечує

фундаментальну підставу настання юридичної відповідальності – порушення законодавства.

Певна річ, що аналізуючи вищенаведене помилкове формулювання терміну «матеріальна відповідальність суб'єктів трудового права» О.В. Колосовського, слід вказати, що до таких помилкових висновків російський вчений дійшов саме тому, що вирішив розглядати це юридичне явище у позитивному та негативному аспекті, хоча, позитивна юридична відповідальність – це явище не юридичне, а моральне. Тому, вказаний приклад лише яскраво демонструє негативні наслідки необдуманого аналізу матеріальної відповідальності у праві в аспекті позитивної та негативної юридичної відповідальності.

Натомість, О.М. Бондаренко та А.С. Нельга вважають, що матеріальна відповідальність – це юридична відповідальність, яка полягає у двосторонньому взаємному зобов'язанні (прийнятого як працівником, так і власником або вповноваженим ним органом) відшкодувати шкоду, винувато заподіяну при виконанні трудових обов'язків, у встановленому законом розмірі та порядку [33, с. 83]. Не зважаючи на комплексний характер такого визначення, слід зупинитись на його суттєвих недоліках. Основним з таких недоліків є те, що вчені прямо не врахували протиправність дій, якими була завдана шкода, що підлягає відшкодуванню.

Не позбавлене численних помилок також визначення матеріальної відповідальності, що викладене у «Сучасній правовій енциклопедії» за загальною редакцією О.В. Зайчука. У цій енциклопедії вказана відповідальність розглядається у широкому та вузькому сенсі. У широкому сенсі матеріальна відповідальність представлена встановленим законом обов'язком відшкодувати шкоду, заподіяну своїми діями (бездіяльністю) у визначених порядку та розмірах (тут матеріальна відповідальність врегульовується положеннями не лише КЗпП України, але й нормами ЦК України [431] та іншими нормативно-правовими актами). У вузькому сенсі вказаний вид юридичної відповідальності представлений обов'язком

працівника відшкодувати збитки, завдані організації-роботодавцю у межах та порядку, що встановлені законодавством [94, с. 184]. Розглядаючи зазначене визначення, зауважимо: по-перше, будь-яка відповідальність, що стосується відшкодування шкоди, і не регулюється трудовим законодавством – є майновою відповідальністю (з іншого боку, слід зауважити, що автори цієї енциклопедичної статті ґрунтували свої висновки на українському законодавстві про матеріальну відповідальність, яке охоплює й норми цивільного права, зокрема, у частині відшкодування працівнику моральної шкоди, що вказує на неузгодженість законодавства). По-друге, матеріальна відповідальність не обмежується лише притягненням працівника до такої відповідальності, адже, ця відповідальність за своїм характером є двосторонньою, взаємною (працівник відповідає перед роботодавцем, а роботодавець перед працівником).

Саме тому, найбільш доречним (хоча й не досконалим) підходом до визначення матеріальної відповідальності у трудовому праві є науковий підхід, наприклад, українського вченого Ю. Дмитришина, який вважає, що матеріальна відповідальність – це обов'язок кожної зі сторін трудових правовідносин (працівника та роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку [76, с. 58]. Або ж підхід В.В. Костіна, який наголошує на тому, що така відповідальність є «обов'язком працівника відшкодувати роботодавцю пряму дійсну шкоду у межах, передбачених законом, заподіяну винним протиправним невиконанням чи неналежним виконанням працівником трудових обов'язків» [149, с. 69].

Тобто, у широкому сенсі: матеріальна відповідальність – це: а) обов'язок працівника за власний рахунок відшкодувати матеріальну шкоду роботодавцю на підставі порушення працівником обов'язку бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді; б) обов'язок роботодавця за власний рахунок

відшкодувати матеріальну шкоду працівнику на підставі порушення роботодавцем норм діючого законодавства та умов трудового договору. Проте, розуміння матеріальної відповідальності у трудовому праві у широкому сенсі не дозволяє зрозуміти це явище у всіх його проявах. Більш того, розуміння такої відповідальності у широкому сенсі дозволяє окремим вченим робити деструктивні припущення та висновки, які, насправді, взагалі не стосуються матеріальної відповідальності чи трудового права як такого.

На цій підставі, доходимо висновку, що комплексне розуміння вказаного виду юридичної відповідальності у трудовому праві потребує детального вивчення всіх його елементів (зокрема, вина, умови настання, ознаки цієї відповідальності тощо) та проявів. У рамках питання, яке ми розглядаємо, важливим є саме аспект відповідальності найманого працівника та детальне пояснення зв'язку цієї відповідальності із бережним ставленням до майна роботодавця і збереженням такого майна. Д.Л. Кузьмін з цього приводу наголошує на тому, що розвиток власності, її зміцнення та примноження багато у чому залежить від належного забезпечення її збереження, яке можна розглядати у широкому і вузькому розумінні слова. У першому випадку – це діяльність, у процесі якої застосовуються економічні, організаційні, ідеологічні, правові засоби і способи збереження матеріальних благ, що знаходяться на підприємствах. У вузькому розумінні – це контроль за рухом майна, його ефективним використанням [159, с. 56]. Виходячи із сутності зазначеного, можемо зробити висновок, що у практичній площині порушення (чи неналежне дотримання) працівником обов'язку щодо бережливого ставлення до майна підприємства, установи, організації і вживання заходів до запобігання шкоді повинно досліджуватись у кожному конкретному випадку у вузькому та широкому сенсі. У кожному випадку повинні бути з'ясовані всі факти про те, чи були створенні самим підприємством усі умови для працівників щодо бережливого ставлення до майна роботодавця та збереження такого майна тощо.

З вищевикладеного випливає, що матеріальна відповідальність у трудовому праві не є простим обов'язком однієї сторони трудових правовідносин відшкодувати матеріальну шкоду іншій стороні таких відносин. Матеріальна відповідальність – це складне явище, що на сьогоднішній день ускладнене ринковими відносинами, які прямо охороняють приватну власність та, що найбільш важливо, матеріальну зацікавленість суб'єктів права. Такий висновок не є новим для трудового права. Приміром, ще у 1964 році радянський білоруський вчений О.М. Хвостов проводив паралель між матеріальною відповідальністю та принципом матеріальної зацікавленості. На думку вченого, дія принципу матеріальної зацікавленості «не може бути обмеженою хорошою винагородою за чесну працю та зниженням оплати за недобросовісну працю». Тому, принцип матеріальної зацікавленості означає також і матеріальну відповідальність працівників та службовців за шкоду, заподіяну ними підприємству, установі, організації – «матеріальна відповідальність робітників та службовців органічно пов'язана з їх матеріальною зацікавленістю», «без такої єдності неможливо виховання правильного ставлення до праці» [426, с. 111].

Матеріальна відповідальність працівника, як його обов'язок відшкодувати шкоду роботодавцю, завдану йому порушенням (неналежним виконанням) вимог чинного законодавства, а також як явище, що обумовлене принципом матеріальної зацікавленості, який фактично зумовлює не лише упорядкування трудових правовідносин, але й їх «дисциплінування», вказує на те, що матеріальна відповідальність тісно пов'язана із дисциплінарною відповідальністю працівників.

Відтак, слід погодитись з тими прогресивними радянськими вченими [1, с. 17, 51–52; 425, с. 49], які наголошували на тому, що дисциплінарний проступок сам по собі є підставою не лише для дисциплінарної, а й для матеріальної відповідальності працівника, що є цілком очевидним, адже, матеріальна відповідальність настає не внаслідок спричинення шкоди, а у

результаті порушення однією стороною трудових правовідносин трудового законодавства, яке потягло за собою спричинення матеріальної чи моральної шкоди іншій стороні трудових правовідносин. Однак, слід наголосити на тому, що матеріальна відповідальність (головним чином, така відповідальність працівника) тісно пов'язана з дисциплінарною відповідальністю, хоча сама дисциплінарна відповідальність ніяким чином не зумовлена матеріальною відповідальністю у трудовому праві, що впливає з наступного: спричинення матеріальної шкоди роботодавцю працівником у рамках трудових правовідносин практично завжди пов'язане з порушенням працівником своїх трудових обов'язків або з їх неналежним виконанням, що фактично вказує на порушення працівником трудової (службової) дисципліни; не будь-яке порушення трудової дисципліни працівником може завдати роботодавцю матеріальної шкоди (тобто, не будь-яке дисциплінарне правопорушення у трудовому праві є підставою для настання матеріально-правової відповідальності).

Окрім того, що матеріальна відповідальність працівника, дійсно, тісно пов'язана з дисциплінарною відповідальністю у трудовому праві, у спеціальній юридичній літературі також проводять чітку паралель між цією відповідальністю та цивільно-правовою відповідальністю, що цілком зрозуміло, адже близько ста років тому трудове право виділилось з адміністративного та цивільного права, та на базі фабричного законодавства сформувалось в окрему галузь права. Однак проведення цих паралелей після того, що трудове право є у нашій державі окремою галуззю права близько ста років тому, на нашу думку, не є виправданим, оскільки, не призводить до формулювання будь-яких цінних висновків для науки та практики. Навпаки, ці паралелі, насправді, є деструктивним, бо направлені, більшою мірою, на повернення трудових правовідносин під сферу впливу адміністративного (зокрема, у межах питання дисциплінарної відповідальності) та цивільного (серед іншого, у межах матеріальної відповідальності) права.

Традиційними ці деструктивні позиції були саме для радянської науки та залишилися життєздатними для доктрин права багатьох постсоціалістичних держав. Так, якщо приміром, казахстанська вчена Ж.М. Нарікбаєва заявляє, що матеріальна відповідальність найманих працівників у рамках трудового права є відповідальністю, що має деякі подібні риси з майновою відповідальністю за нормами цивільного права [234, с. 28], то вже низка російських вчених у галузі трудового права висловлюють твердження про можливість і правильність виключення частини норм про матеріальну відповідальність з трудового законодавства та їх перенесення у цивільне законодавство. У першу чергу дані пропозиції стосуються положень про матеріальну відповідальність роботодавця у зв'язку з начебто відсутністю якісних відмінностей між спорідненими складами майнових правопорушень у трудовому і цивільному праві [80, с. 85–86]. Проте, з такою думкою навряд чи можна погодитись і у найменшій мірі, адже, є цілком очевидним, що правова природа цивільно-правової та матеріальної відповідальності істотно відрізняється. Зокрема, це визнається навіть деякими російськими вченими, що звертають увагу на те, що правове регулювання розглянутих видів юридичної відповідальності має ряд особливостей, відображених, відповідно, у цивільному і трудовому законодавстві [219, с. 26].

Таким чином, у процесі з'ясування правової природи матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин безумовної уваги потребує аналіз основних ознак такого виду юридичної відповідальності у трудовому праві. Необхідно зауважити, що у доктрині трудового права це питання вчені досить часто ігнорують, невинувато обходячи його стороною чи вивчаючи його не на належному рівні, що неприпустимо, головним чином, виходячи з того, що саме з'ясування цих специфічних ознак та їх правового характеру дозволяє зробити об'єктивний висновок про матеріальну відповідальність суб'єктів трудового права та унеможливити поширеність деструктивних ідей у трудовому праві цивілізованих країн про розподіл трудового права між адміністративною та цивільною галузями права [195, с. 52–56].

Радянський вчений В.Є. Панюгін у своїй праці «Матеріальна відповідальність робітників і службовців» у 1979 році розглядав ознаки матеріальної відповідальності на основі розрізнення цього виду відповідальності від майнової відповідальності у цивільному праві. Так, вчений дійшов висновку, що до специфічних ознак матеріальної відповідальності належать такі ознаки: 1) наявність специфічного суб'єкту, зобов'язаного відшкодувати збиток, яким є лише найманий працівник, що знаходиться з підприємством (установою, організацією) у трудових правовідносинах; 2) стягненню у рамках цих правовідносин підлягає пряма дійсна шкода; 3) на найманого працівника не покладається обов'язок з відшкодування шкоди у разі його невинуватості; 4) найманий працівник не несе відповідальності за шкоду, яка може бути віднесена до категорії нормального виробничо-господарського ризику; 5) у законодавстві встановлено особливий порядок відшкодування шкоди, заподіяної найманим працівником; 6) передбачені спеціальні строки звернення роботодавця до суду з позовом про відшкодування шкоди [261, с. 11–12]. Певна річ, що не всі вищезазначені ознаки матеріальної відповідальності є безсумнівними. Не можна погодитись із виправданістю того, що В.Є. Панюгін оминув увагою роботодавця як суб'єкта, що також може бути притягнутий до матеріальної відповідальності. Окрім того, у трудовому законодавстві (навіть у законодавстві про працю того часу, яке майже не змінилось й до сьогодні) встановлено особливий порядок відшкодування шкоди, заподіяної не лише працівником, але й роботодавцем. Також, слід звернути увагу на пластичність більшості названих ознак, що, насправді, можуть характеризувати відповідальність працівника й роботодавця не лише виключно як матеріальну у трудовому праві відповідальність, але й як і інші види відповідальності, що об'єктивно шкодить науці та практиці.

Поряд із тим, до основних особливостей матеріальної відповідальності М.В. Лушнікова та О.М. Лушніков у другому томі своєї наукової праці «Курс трудового права» відносять: 1) встановлення різних видів матеріальної

відповідальності; 2) встановлення різних меж та розмірів відшкодування збитку; 3) встановлення різного порядку відшкодування шкоди; 4) встановлення права на відшкодування моральної шкоди лише одній стороні трудового договору – працівникові; 5) різні підходи до форм вини; 6) різний порядок зниження розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню [212, с. 864]. Безумовно, такий список ознак матеріальної відповідальності є ще більш пластичним за сформульований В.Є. Панюгіним. Тому, ці ознаки викликають лише більше питань з приводу природи матеріальної відповідальності суб'єктів трудового права, і ніяким чином не допомагають з'ясувати природу і зміст такої відповідальності.

К.М. Гусов та Ю.М. Полетаєв вважають, що до загальних ознак матеріальної відповідальності сторін трудового договору варто відносити такі ознаки: 1) виникнення двосторонньої матеріальної відповідальності, заснованої на укладеному між вказаними суб'єктами трудовому договору; 2) суб'єктами матеріальної відповідальності є лише сторони відповідного трудового договору; 3) така відповідальність виникає у результаті порушення обов'язків за трудовим договором; 4) і роботодавець, і працівник несуть матеріальну відповідальність за заподіяння шкоди іншій стороні своїми винуватими діями; 5) кожна сторона трудового договору може відшкодувати збитки добровільно [70, с. 131–134]. Попри те, що з більшістю вищевказаних ознак матеріальної відповідальності у трудовому праві можна погодитись, слід наголосити на тому, що вказана відповідальність виникає не лише «в результаті порушення обов'язків за трудовим договором». Основним у матеріальній відповідальності (адже, така відповідальність є видом юридичної відповідальності і їй, безумовно, властиві родові ознаки такого виду суспільної відповідальності) є саме порушення відповідальною особою норми діючого законодавства – галузевого законодавства. Справа у тому, що не завжди трудові договори на практиці укладаються у досконалій формі, без порушень законодавства чи із урахуванням усіх обставин трудових правовідносин. Саме тому, «універсальні» положення трудового

законодавства, що поширюються на всіх працівників, у силу їх трудової правоздатності, поширюються і на тих працівників, яких трудовий договір прямо не зобов'язав дотримуватись цих «універсальних» положень законодавства. Відповідно, винувате порушення може мати місце і тоді, коли вчиняти відповідні дії працівнику прямо не забороняють положення трудового договору. Найбільшим чином цей принцип показовий у випадку із роботодавцем, який може скласти трудовий договір, оминаючи окремі «вкрай невігідні» для нього обов'язки, які на нього було покладено державою з того моменту, коли такий суб'єкт набув правового статусу роботодавця. Однак, таке не означає, що роботодавець може не виконувати свої обов'язки у трудових правовідносинах, які на нього було покладено законом, посилаючись на те, що такий обов'язок не був обумовлений трудовим договором. Тобто, не зважаючи на важливість договірного регулювання трудових правовідносин в умовах ринкової економіки, регулювання цих відносин законодавством є безумовним, якщо на інше прямо не вказує сам законодавець (іншими словами: за винятками тих випадків, коли законом дозволяється врегульовувати окремі питання вказаних правовідносин за домовленістю сторін цих відносин).

Відтак, зважаючи на усе викладене та на дійсну природу матеріальної відповідальності у трудовому праві нашої держави, доходимо висновку, що основними атрибутивними ознаками такої відповідальності є:

1. Така відповідальність виникає лише у рамках трудових правовідносин і щодо суб'єктів таких відносин. Суб'єктами такої відповідальності є сторони трудових правовідносин, а сама по собі така відповідальність стосується як працівника, так і роботодавця, тобто характеризується двостороннім, взаємним характером, що полягає, як зазначав український радянський вчений П.Р. Ставицький, у наступному: матеріальна відповідальність працівників перед власником (чи уповноваженим ним органом) підприємства, установи або організації та

матеріальна відповідальність роботодавця (власника або уповноваженого ним органу) перед працівниками [386, с. 49].

Вказане зумовлює два наступних закономірних питання: якщо матеріальна відповідальність виникає лише у трудових правовідносинах, то яким чином відповідає наймач перед особою, що наймається, до моменту укладання трудового договору, та яким чином відповідає працівник перед роботодавцем та роботодавець перед працівником, коли трудові правовідносини між ними були припинені? Що потрібно розуміти під поняттям «сторони трудових правовідносин, які можуть бути притягнуті до матеріальної відповідальності»?

Відповідаючи на перше питання, варто звернути увагу на те, що трудові відносини у цьому аспекті розуміються у досить широкому сенсі. Вичерпні та справедливі пояснення цьому дає український вчений О.М. Лук'яничков у своєму науковому дослідженні «Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права». Зокрема, вчений звертає увагу на те, що матеріальна відповідальність роботодавця настає навіть тоді, коли трудових відносин ще не існує, що не позбавляє її трудово-правового характеру, оскільки відносини працевлаштування, що передують трудовим, також входять до предмета трудового права [180, с. 173]. Тобто, використання терміну «трудова правовідносини» в якості позначення умови та ознаки матеріальної відповідальності є умовним, бо, насправді, таким терміном позначаються не самі трудові правовідносини, а саме відносини, що входять до предмета трудового права.

Що ж стосується наступного вище поставленого питання, то у цьому аспекті слід наголосити на тому, що якщо зміст терміну «працівник» не викликає особливих складнощів у його розумінні (як суб'єкт матеріальної відповідальності у процесі трудових правовідносин – це праводієдатна фізична особа, яка, будучи суб'єктом трудових правовідносин, відповідно до санкцій, передбачених нормами трудового права, може бути притягнута до матеріальної відповідальності за вчинення трудового правопорушення [181,

с. 86]), то об'єктивно ускладненим у цьому сенсі є розуміння поняття «роботодавець». Слід звернути увагу на те, що поняття «роботодавець» вживається переважно у доктрині трудового права, а у законодавчому обігу зазвичай використовуються різні його варіації: заклад; власник закладу; наймодавець; підприємство, установа, організація; адміністрація підприємства, установи, організації; власник підприємства, установи, організації; працедавець. Така варіативність викликає плутанину і у теорії та практиці. Тому, на думку Ю.А. Феленко, необхідно, щоби законодавець задля термінологічної єдності застосовував поняття «роботодавець» без зазначення суттєвих ознак цієї категорії, але «із докладним переліком суб'єктів, які можуть ним бути (задля створення такого переліку необхідно провести дослідження сучасного ринку праці та провести аналіз судової практики щодо питань, які виникають при віднесенні того чи іншого суб'єкта господарювання до роботодавця). Такий перелік повинен бути закріплений у новому Трудовому кодексі України, що дозволить уникнути багатьох незручностей, які виникають у зв'язку із стрімкими перетвореннями у суспільстві (такий перелік завжди можна доповнити у разі необхідності)» [418, с. 164, 165–166]. Дійсно, слід погодитись із вченим у тому, що діюче законодавство потребує термінологічної єдності, зокрема, і у частині використання поняття «роботодавець» у всіх його варіативних проявах. Однак названий спосіб не буде сприяти вирішенню означеного питання.

Ще порівняно нещодавно у трудовому праві України роботодавцем вважалась виключно держава, потім, під цим поняттям почали розуміти підприємства, установи, організації, фізичних осіб-підприємців. Попри це, ринкові перетворення та розвиток економіки й суспільних відносин (враховуючи і трудові правовідносини) у цьому розвитку продукують нові форми «найму праці». Вже сьогодні, приміром, є особи, які наймають працівників для виконання домашніх робіт (прибирання у домі та на подвір'ї, готування їжі, прання та прасування речей тощо) чи для догляду за недієздатними чи частково недієздатними особами. При цьому такі особи не

є юридичними особами чи фізичними особами-підприємцями; це звичайні сім'ї чи окремі люди, які наймають та дають роботу іншим людям. З цих та ряду інших підстав вважаємо недоцільним передбачення у рамках трудового законодавства списку форм, в яких суб'єкти набувають статусу суб'єкта трудового права у вигляді роботодавця. Зміни законодавства не завжди будуть здійснюватись вчасно (попереджуючи появу таких правовідносин на практиці), а фактичні трудові відносини будуть існувати, з однією обставиною – за законодавством вони не будуть визнаватись трудовими, і відповідно, до «працівника» такий «роботодавець» буде вже застосовувати не матеріальну відповідальність, а майнову відповідальність, що регламентована цивільним законодавством, й яка не передбачає трудових гарантій для такого «працівника».

Разом із тим, термінологічної єдності можна досягти у діючому законодавстві шляхом визначення поняття «роботодавець» та «працівник», а саме через описання їх специфічних ознак, а не форм вияву на практиці. Тому, погоджуємось із тим, що у ході реформування законодавства України про працю необхідно законодавчо закріпити такі терміни: «роботодавець» – сторона трудового договору, яка (самостійно чи через своїх уповноважених представників) найняла на роботу та купує працю працівника, надає найнятому працівникові роботу; «найманий працівник» – сторона трудового договору, що найнялась на роботу, продає роботодавцю свою працю, виконуючи надану роботодавцем чи його законним представником роботу [58].

Окрім того, зважаючи на те, що вказана ознака характеризує матеріальну відповідальність як особливий вид юридичної відповідальності у трудовому праві, в якому основними та єдиними суб'єктами є суб'єкти трудових правовідносин, слід цю ознаку конкретизувати – відокремити її від дисциплінарної, якій у широкому сенсі також характерна ця ознака. Важливим у цій конкретизації є те, що суб'єкти трудових правовідносин у цьому аспекті виступають не просто як «працівник» та «роботодавець», а

саме в якості «матеріально-відповідальної особи» (працівника) та «роботодавця». Відповідно, важливо у цьому контексті визначити поняття «матеріально-відповідальної особи» та встановити рівень трудової правоздатності й дієздатності такої особи як здатність нести відповідальність перед роботодавцем.

Під поняттям «матеріально-відповідальна особа», на думку О.М. Бондаренко, слід розуміти працівника підприємства, з яким укладено договір про повну або обмежену матеріальну відповідальність [33, с. 84], з чим не можна у повній мірі погодитись, адже про обмежену матеріальну відповідальність з працівником не укладається окремого договору – такий працівник несе цей вид індивідуальної матеріальної відповідальності у силу того, що він набуває статусу найманого працівника після укладання саме трудового договору. Саме тому, матеріально-відповідальною особою є «особа, яка несе матеріальну відповідальність за ввірені їй матеріальні цінності» [115, с. 69].

Що ж стосується питання про трудову правоздатність і трудову дієздатність (повна чи часткова відповідальність), а також про спеціальну трудову правоздатність та спеціальну трудову дієздатність, то слід зауважити, що під «трудою правоздатністю» у доктрині трудового права розуміється, передусім, «здатність громадян мати трудові права й обов'язки». Саму ж трудову правоздатність, український вчений С.С. Лукаш пропонує розглядати як єдине та нероздільне поняття, за наявності якого працівник стає суб'єктом трудових правовідносин. Трудою дієздатністю є «здатність особи своїми діями набувати й реалізовувати трудові права та обов'язки, а також нести за порушення юридичну відповідальність» [181, с. 85]. Поряд із тим, спеціальна трудова правоздатність та спеціальна трудова дієздатність характеризує спеціальних суб'єктів трудового права (зокрема, державних службовців).

2. Правове регулювання матеріально-правової відповідальності працівників та роботодавців. І обмежена, і повна матеріальна

відповідальність працівників перед роботодавцем, так само як і матеріальна відповідальність роботодавців перед працівниками, регламентована положеннями трудового законодавства, головним чином: КЗпП України, Законом України «Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 року № 217/95–ВР [286], Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року № 116 [315], Переліком 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, що затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 [250, с. 21].

Не зважаючи на те, що в окремих випадках (у випадках повної матеріальної відповідальності) матеріальна відповідальність працівника передбачається договором, однак, на відміну від цивільно-правової відповідальності (яка може бути передбачена не лише законом, але й договором), таке договірне «закріплення» матеріальної відповідальності відбувається лише формально. У порядку такого формального договірного закріплення матеріальної відповідальності працівників можуть конкретизуватись умови настання такої відповідальності, за умови, що: 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, що це закріплені законодавством.

3. Специфічна мета та завдання (цілі) відповідальності. Мета та похідні цілі й завдання окремого виду юридичної відповідальності характеризують таку відповідальність й відокремлюють її від інших видів юридичної відповідальності. Так, приміром, Л.О. Сироватська зауважувала, що метою матеріальної відповідальності виступає відновлення колишнього становища, що існувало до порушення трудового законодавства шляхом відшкодування шкоди [394, с. 45]. У свою чергу, 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 [426, с. 111–112]. 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 таку основну мету цієї відповідальності, відповідно, є: охорона приватної власності, захист трудових прав та інтересів найманих працівників, а також виховання у працівників трудової дисципліни й виховання дисципліни дотримання роботодавцем умов трудового договору й чинного законодавства про працю.

4. Умови та підстави настання матеріально-правової відповідальності у трудовому праві. На сьогоднішній день законодавцем уточнено перелік підстав та умов настання матеріальної відповідальності в ст. 130 КЗпП України, хоча, насправді, у цій нормі Кодексу законодавець перерахував не умови, а підстави матеріальної відповідальності, що негативно позначилось на подальшому теоретичному осмисленню умов цієї відповідальності, що неприпустимо. Разом з тим, детальний аналіз поставленого питання дозволяє дійти висновку, що настання матеріальної відповідальності у трудовому праві спирається на такі елементи:

1) фактична підстава – винувате порушення суб'єктом трудового права чинного законодавства, яким було спричинено пряму дійсну шкоду іншому суб'єкту трудових правовідносин або третій особі (якщо такий суб'єкт ніс відповідальність за відповідне майно третьої особи). При цьому «протиправною» у цьому сенсі є 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 (запізнення й відсутність на роботі без поважної причини, невиконання розпорядження керівника, вчинення розкрадання тощо) та поведінка роботодавця, яка розкривається у невиконанні або у неналежному виконанні своїх обов'язків як роботодавця (зокрема: незабезпечення здорових і безпечних умов праці, умов, необхідних для нормальної роботи та забезпечення повного збереження майна, незаконні звільнення, переведення, відсторонення від роботи тощо) [169, с. 150]. Разом з тим між протиправною поведінкою суб'єкта трудових правовідносин, якою винувато порушується норма трудового законодавства, та наслідками у вигляді прямої дійсної шкоди повинен бути причинно-наслідковий зв'язок (шкода повинна бути дійсним наслідком винуватого порушення законодавства про працю).

Відтак, слід погодитись із тим, що у випадках, 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 [149, с. 69]. Відповідно, якщо така шкода була спричинена не порушенням трудових обов'язків, то не настає матеріальна відповідальність, а майнова – цивільно-правова відповідальність. Така обставина є досить важливою, адже «збитки» і «пряма дійсна шкода» не є рівнозначними поняттями, так само як і порядок їх відшкодування, що відрізняються певним характером та об'ємом. «Збитками» цивільне право

визнає реально здійснені витрати, а також витрати, які необхідно буде провести з метою відновлення порушеного стану. Окрім того, у цьому випадку також самостійно виокремлюється право на стягнення неодержаних доходів, на які особа могла обґрунтовано претендувати у разі не порушення його прав та інтересів («упущена вигода»). Матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин обмежена поняттям «прямої дійсної шкоди», розмір якої обмежується величиною реального зменшення або погіршення стану готівкового майна роботодавця. У цьому випадку також враховується необхідність погашення витрат або зайвих виплат у зв'язку із заподіяною шкодою [55, с. 90]. Відтак, якщо таксист, неналежним чином виконуючи свої трудові обов'язки зумовив поламку автомобіля, що належить службі таксі, в якій такий працівник працює, то з нього буде стягнуто лише матеріальну шкоду на ремонт автомобіля (у відповідному об'єму), однак, з нього не може стягуватись вартість недоотриманої вигоди за весь період простою автомобіля. Тобто, до прямої дійсної шкоди працівника, як слушно зазначає О.В. Лега, відносять: «нестачу, ушкодження цінностей, витрати на ремонт зіпсованого майна, штрафні санкції за невиконання господарських зобов'язань». Поряд із тим, пряма дійсна шкода, заподіяна працівникові незаконними діями або бездіяльністю роботодавця, включає: «втрачений працівником заробіток за час вимушеного прогулу при незаконному звільненні, переведенні, затримці видачі трудової книжки при звільненні; витрати, пов'язані з ушкодженням здоров'я внаслідок трудового каліцтва чи професійної хвороби; вартість особистих речей працівника, які зіпсовані чи знищені (викрадені) внаслідок незабезпечення їх збереження власником» [169, с. 150].

Варто звернути увагу на те, що у спеціальній науково-дослідницькій літературі досить часто «пряму дійсну шкоду» невинувато називають «прямим дійсним збитком» [див. напр.: 33, с. 84; 77, с. 146; 125, с. 22; 128, с. 163; 158, с. 190, 195–198] (аналогічне формулювання також подекуди зустрічається у підручниках та методичних посібниках, з чим ні в якому разі

не можна погодитись, адже, як вже вище нами зазначалось, «збиток» і «шкода» є різними поняттями (окрім того, шкода може бути матеріальною або моральною, а збиток – виключно матеріальним).

У цьому контексті слід наголосити на тому, що і у радянські часи, і сьогодні у спеціальній юридичній літературі періодично ставиться питання про перегляд трудового законодавства у напрямку встановлення матеріальної відповідальності працівників та службовців не тільки за пряму шкоду, а й за упущену вигоду, з чим не можна погодитись, адже, упущена вигода, що відома цивільному законодавству, ніколи не була властива трудовому праву [426, с. 113], з одного боку, а з іншого – все це могло би призвести до ряду зловживань з боку роботодавців, які на практиці могли би звичайні та надзвичайні результати підприємницьких ризиків «списувати» за рахунок заробітних плат працівників. Роботодавець, в якого є не лише обов'язок, але й формальне право видавати заробітну платню, знаходиться у більш вигідних умовах у порівнянні з найнятими ним працівниками, які спочатку виконують свою трудову функцію на належному рівні, а вже потім отримують за неї відповідну грошову «винагороду». На цій підставі роботодавець, пояснюючи, що, приміром, недосягнення підприємством певних фінансових цілей економічних планів є наслідком неналежного виконання працівниками їх трудових функцій (якщо би вони «добре» працювали, то підприємством було би підписано ряд вигідних контрактів тощо, хоча така «вигода» була упущена саме через неякісний менеджмент підприємства тощо), може невиправдано вирівнювати фінансові показники підприємства за рахунок працівників. І без правового врегулювання інституту упущеної вигоди у трудовому праві вказана практика у тій чи іншій формі, у тій чи іншій мірі практикується багатьма українськими роботодавцями, що зловживають у сфері праці, а нормативне закріплення можливості притягнення працівника до матеріальної відповідальності, однозначно, лише загострить цю ситуацію.

Слід мати на увазі, що однією з найбільших особливостей матеріальної відповідальності у трудових відносинах якраз і є її виключно компенсаційний

характер. Така риса, як вже неодноразово нами наголошувалось, відрізняє її від цивільно-правової відповідальності, яка у ряді випадків носить штрафний, каральний характер [254, с. 16]. На підставі цього, можемо припустити, що законодавець помістив у трудове право такий вид юридичної відповідальності саме для того, щоби уникнути можливості застосування роботодавцем по відношенню до працівника цивільно-правової відповідальності, застосовуючи яку, він міг би зловживати своїм становищем як у вищезазначеному випадку, так і у ряді інших ситуацій, що виникають на практиці.

2) нормативна підстава – наявність у трудовому законодавстві правових норм, які передбачають матеріальну відповідальність працівників та роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин. 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 у порядку, що визначені вказаним кодифікованим актом. Матеріальна відповідальність роботодавця опосередковано регламентована ст.ст. 117, 235, 236 та рядом інших положень КЗпП України. У проекті Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 (доопрацьованому до II читання) [347], а саме у ст. 365 передбачається матеріальна відповідальність працівників, яка «полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків», а у ст. 375 – матеріальна відповідальність роботодавця, що настає у разі незабезпечення ним збереження майна працівника в окремих випадках (якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, у приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичайним, а працівник не має можливості здійснювати його

зберігання, хоча б він був позбавлений такої можливості тимчасово), а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці.

3) спеціальна (процедурно-процесуальна) нормативна підстава – наявність спеціального акту, яким конкретний працівник чи роботодавець притягується до матеріальної відповідальності. Таким актом, у залежності від ситуацій й підстав, умов настання матеріальної відповідальності, у залежності від виду матеріальної відповідальності, від суб'єкту, 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 (або уповноваженого органу, який представляє роботодавця). У будь-якому разі, такий акт повинен відповідати вимогам законодавства, щодо його змісту, порядку винесення та відповідно до процедурно-процесуальних строків. Такий акт обов'язково повинен містити: прізвище, ім'я, по батькові порушника трудового законодавства, який своїми винуватими діями завдав шкоди іншій стороні трудових правовідносин; порушення трудового законодавства (з зазначенням відповідних норм матеріального законодавства) та характер вини; умови, що зумовили 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 [210, с. 104–107].

5. Характер та міра примусу матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах. Специфічним для матеріальної відповідальності у трудовому праві є те, що вона, відповідно до ст. 130 КЗпП України, може бути реалізована у добровільному порядку – коли шкода відшкодовується винуватою особою (або працівником, або роботодавцем) у добровільному порядку. Окрім добровільного порядку, матеріальна шкода може покриватись за рішенням керівника підприємства (коли шкоду завдав працівник) або у судовому порядку, відповідно до вимог цивільного

процесуального законодавства, із урахуванням вимог КЗпП України та відповідних нормативно-правових актів про матеріальну відповідальність суб'єктів трудового права.

6. Порядок настання матеріальної відповідальності суб'єкта трудових правовідносин. Аналізуючи діюче законодавство України про працю та існуючу практику притягнення порушників трудового законодавства, що завдали своїми порушеннями матеріальної шкоди у трудових правовідносинах, можна дійти висновку, що специфічним для матеріальної відповідальності є наступні стадії її виникнення, настання та дії:

1) передуюча стадія. Ця стадія охоплює момент вчинення трудового правопорушення, яким було спричинено матеріальну шкоди, викрито факт вчинення правопорушення та з'ясовано факт, що правопорушенням було завдано шкоду (чи спершу було з'ясовано про факт шкоди, а вже потім з'ясовано причинно-наслідковий зв'язок між такою шкодою і порушенням законодавства про працю).

Як правило, матеріальна шкода, що була завдана підприємству (організації, установі) протиправними та винуватими діями найманого працівника, розкривається у процесі проведення внутрішньогосподарського контролю, що передбачає застосування спеціальних прийомів (приймів фактичного контролю, які забезпечують перевірку наявності майна та діяльності матеріально відповідальних осіб шляхом безпосереднього огляду та розрахунку та прийомів документального контролю, за допомогою яких забезпечується встановлення якості юридичного обґрунтування здійснення господарських операцій). При цьому у спеціальній літературі виокремлюють такі методи внутрішньогосподарського контролю: а) інвентаризація (спосіб перевірки у натурі наявності товарно-матеріальних цінностей і грошових коштів шляхом перерахування, зважування, обмірювання й оцінки всіх залишків господарських засобів і порівняння з даними бухгалтерського обліку); б) тематична перевірка (вивчення окремих питань діяльності підприємства або дій апарату управління на підставі заяв, скарг або

відповідно до плану роботи контролюючого органу); в) обстеження (це ознайомлення на місці з діяльністю окремих ділянок підприємства для виявлення позитивних або негативних сторін їх роботи); г) внутрішній аудит (це перевірка 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) аналіз господарської діяльності (засіб контролю за виконанням планів з метою виявлення недоліків, помилок й оперативного впливу на економічні процеси, коригування планів та управлінських рішень; визначення та використання резервів підвищення ефективності діяльності підприємства) [33, с. 79–80].

Український вчений В.В. Чудовець зазначає, що за статистикою приблизно 90 % нестач і розкрадань на підприємствах виявляється за допомогою проведення інвентаризації. Внаслідок цього виявляються господарські засоби і їх джерела, які не знайшли відображення у документах бухгалтерського обліку, а отже і у фінансовій звітності. Таким чином, при здійсненні інвентаризації підтверджується реальність статей балансу підприємства і тих джерел та засобів, які вони включають [437, с. 111].

2) процедурно-процесуальна стадія. Виявивши шкоду, уповноважений суб'єкт визначає її розмір. У тому разі, коли розмір шкоди не перевищує середнього місячного заробітку, роботодавець на підставі ч. 1 ст. 136 КЗпП України не пізніше двох тижнів із дня виявлення заподіяної працівником шкоди видає розпорядження про відшкодування такої шкоди шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Такий документ повинен бути звернений до виконання не раніше семи днів із дня повідомлення про це працівника. У тих випадках, коли працівник не погоджується із розпорядженням про відшкодування шкоди, він має право звернутися до суду для вирішення відповідного трудового спору. У тих же випадках, коли розмір заподіяної працівником шкоди перевищує середній місячний заробіток і є всі підстави для притягнення такого працівника до повної

матеріальної відповідальності, роботодавець, опираючись на правило, що встановлено у ст. 233 КЗпП України, протягом одного року з дня виявлення заподіяної працівником шкоди подає відповідний позов до суду.

3) стадія набуття чинності рішення про накладання матеріальної відповідальності та виконання цього процедурно-процесуального акту. 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. Разом із тим, 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 допоки винувата особа не відшкодує завдану шкоду іншому суб'єкту у повному розмірі.

Таким чином, підводячи підсумок викладеному, вважаємо за доцільне зауважити, що матеріальна відповідальність є видом юридичної відповідальності у трудовому праві, що виражається в якості обов'язку сторони трудових правовідносин (найманого працівника чи роботодавця) відшкодувати шкоду, яка була заподіяна іншій стороні таких відносин у результаті винуватого та протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх обов'язків, що врегульовані нормами трудового права. Така відповідальність характеризується рядом специфічних ознак (зокрема: специфічними завданнями та цілями, які переслідує ця відповідальність; умовами, підставами та порядком настання такої відповідальності тощо), що відрізняє її від дисциплінарної відповідальності у трудовому праві та від інших видів юридичної відповідальності.

3.2. Працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності

Матеріальна відповідальність у трудовому праві є взаємною та двоваріативною, формативні варіації якої, хоча й ґрунтуються на схожих підставах та переслідують у широкому сенсі одні й ті ж самі цілі та мету, виконують фактично однакові завдання, однак, не є тотожними. Це пояснюється тим, що матеріальна відповідальність найманого працівника відрізняється від такої ж відповідальності роботодавця змістом та обсягом у силу різності у соціальному призначенні таких форм матеріальної відповідальності.

Працівник як суб'єкт трудових правовідносин та суб'єкт матеріальної відповідальності характеризується специфічною правосуб'єктністю, яка у цьому сенсі розкривається змістом, об'ємом та характером матеріальної відповідальності. Тому, слід зауважити, що матеріальна відповідальність працівника поділяється на такі види:

1. Індивідуальна матеріальна відповідальність працівника як суб'єкта трудових правовідносин. У цьому випадку матеріальна відповідальність настає відносно того працівника, який, порушуючи дисципліну праці, завдав матеріальну шкоду роботодавцю, за умови, що уповноважений суб'єкт може встановити винуватість конкретного працівника у заподіянні шкоди. Така відповідальність, у свою чергу, поділяється на наступні підвиди:

1) обмежену матеріальну відповідальність працівника. Така відповідальність полягає у тому, що попри те, що за шкоду, заподіяну роботодавцеві, винні працівники несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, компенсувати шкоду вони повинні в обмеженому розмірі, що не перевищує середньомісячний заробіток. Вказаний вид індивідуальної матеріальної відповідальності встановлюється, як правило, для всіх працівників (для яких згідно із чинним законодавством не передбачена повна матеріальна відповідальність), зокрема, для: неповнолітніх, які пошкодили або знищили (у тому числі під час виготовлення) внаслідок недбалості

матеріали, напівфабрикати або вироби, і з якими не укладаються договори про повну матеріальну відповідальність. Так само карається і недбалість зазначених працівників щодо інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу й інших предметів, виданих працівнику у користування у зв'язку з виконанням трудових обов'язків і зіпсованих або втрачених ними [125, с. 24]. Керівники та їх заступники у цьому сенсі несуть обмежену матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємству «зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних чи грошових цінностей, незастосуванням необхідних заходів щодо запобігання простоїв, випуску недоброякісної продукції, розкрадання, знищення і псування матеріальних чи грошових цінностей» [433, с. 40], що розкривається, зокрема, в процесі інвентаризації активів та зобов'язань, котра проводиться у порядку, визначеному відповідним положенням про інвентаризацію активів та зобов'язань, затвердженим наказом Міністерства фінансів України від 02 вересня 2014 року № 879 [313]. При цьому вказані суб'єкти несуть відповідальність у розмірі нанесеної шкоди, але не вище за свій середній місячний заробіток.

Практичним прикладом такої відповідальності є, зокрема, судова справа № 148/473/16–ц, в якій Тульчинський районний суд Вінницької області виніс судові рішення від 19 травня 2016 року [369]. Справа розглядалась за позовом представника ТОВ «Тульчинм'ясо» до Особа 1 про відшкодування матеріальної шкоди, завданої внаслідок ДТП, мотивуючи свої вимоги тим, що відповідач, рухаючись по об'їзній дорозі на тракторі МТЗ-80 1994 року випуску з причепом 2ПТС-4, що належать позивачу, порушив вимоги Правил дорожнього руху [330] – не надав перевагу у русі автомобілю «Пежо» та допустив зіткнення з ним, що підтверджено постановою Тульчинського районного суду від 29 грудня 2015 року у справі № 148/2808/15–п [279]. У результаті цього, при огляді трактора було встановлено пошкодження частин, які не підлягають ремонту через їх поломку, а підлягають заміні, тому, для його ремонту було закуплено

пошкоджені частини та агрегати, мастила, проведено ремонт (вартість закуплених частин та мастил становить 13 732 грн.). Зважаючи на те, що Особа 1 відмовився у добровільному порядку відшкодувати підприємству завдану шкоду, ТОВ «Тульчинм'ясо» вирішило звернутися до суду з відповідним позовом, в якому просить стягнути з відповідача на користь ТОВ «Тульчинм'ясо» кошти у сумі 13 732 грн., та витрати пов'язані із розглядом справи у сумі 1 378 грн. Вислухавши доводи сторін, дослідивши матеріали справи, вивчивши та оцінивши докази по справі та, співставивши їх у відповідності до норм чинного законодавства, суд справедливо зауважив наступне: а) відповідач вчинив адміністративне правопорушення, передбачене ст. 124 КУпАП [136], відповідно, є винною особою, у заподіянні позивачу шкоди; б) під час ДТП Особа 1 виконував виробниче завдання і дана ДТП сталася у межах виконання трудових обов'язків, тому на нього поширюються норми трудового законодавства; в) попередньо між Особою 1 та ТОВ «Тульчинм'ясо» був укладений договір про повну матеріальну відповідальність, що підтверджується копією даного договору, однак, згідно до вимог постанови Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 [250, с. 21] відповідач не належить до категорії працівників, з якими укладають договори про повну матеріальну відповідальність – на цього працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність; г) відповідно до довідки про доходи Особи 1, розмір заробітної платні, яку він отримав за березень і квітень 2016 року складає відповідно 2 104,67 грн. та 2 392,80 грн., а тому середній місячний заробіток Особи 1 при визначенні матеріальної відповідальності буде становити $(2\ 104,67 + 2\ 392,80) : 2 = 2\ 248,73$ грн., який і підлягає стягненню з відповідача за заподіяну з його вини шкоду (а також додатково: понесені по справі судові витрати у розмірі 225,65 грн.).

2) повну матеріальну відповідальність працівника. Такий вид індивідуальної матеріальної відповідальності передбачено п. 5 ст. 134 Кодексу законів про працю України. Ця відповідальність виражається у покладанні на працівника,

що винний у заподіянні шкоди роботодавцю, обов'язку відшкодувати пряму дійсну шкоду у повному обсязі (100% розміру шкоди) без будь-яких обмежень.

Повну матеріальну відповідальність працівники несуть у випадках та у порядку, передбачених законом, а саме ст. 134 КЗпП України, якою встановлено правило, відповідно до якого працівники несуть цю відповідальність виключно у випадках, коли:

а) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135–1 КЗпП України укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей. Кодексом встановлено, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками, що:

- досягли вісімнадцятирічного віку. Таким чином, можемо дійти висновку, що трудовправа дієздатність працівника як, серед іншого, здатність такого суб'єкта нести повну матеріальну відповідальність, прямо пов'язується із фактом досягнення ним повноліття на момент укладання відповідно договору про повну матеріальну відповідальність;

- займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. При цьому слід мати на увазі, що саме характер виконуваних робіт є визначальним фактором, що впливає із правової позиції Листа Міністерства праці та соціальної політики України від 27 травня 2008 року № 146/06/186–88 [451] та Листа ВССУ від 27 вересня 2012 року № 10–1389/0/4–12 «Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права» [333, с. 19]. Міністерство вказує на те, що договори про повну матеріальну відповідальність працівника можна укладати тільки при зайнятті посад і виконанні робіт, які передбачено Переліком № 447/24 [250, с. 21].

Відповідно, якщо ж до трудових обов'язків працівників такі функції не входять, то укладення договору про повну матеріальну відповідальність буде суперечити законодавству, навіть у разі, коли посада, яку займає працівник, або робота, що він виконує, була зазначена у вищезазначеному Переліку посад і робіт. Таким чином, такий один формальний момент (наявність посади або роботи у Переліку № 447/24) не дає виключної підстави для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо трудова функція працівника не охоплює перелічені обов'язки.

Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються у порядку, який визначається Урядом України (однак, такого акту КМУ не розробив й по сьогоднішній день, а це питання врегульовано вказаним актом від 28 грудня 1977 року). До таких посад, зокрема, відносяться: завідувачі кас; завідувачі комор цінностей; завідувачі камер схову; завідувачі складів та їх замісники; старші контролери-касири і контролери-касири; старші контролери і контролери; старші касири і касири, а також інші працівники, що виконують роботу касирів; завідувачі ощадних кас та завідувачі операційних частин центральних ощадних кас тощо; завідувачі (директори) магазинів та їх замісники, завідувачі закупівельних пунктів, завідувачі товарних секцій (відділів), відділів замовлень магазинів та їх замісники; начальники товарних ділянок, старші товарознавці й товарознавці; завідувачі підприємств громадського харчування та їх замісники; завідувачі виробництв, начальники цехів, старші адміністратори й адміністратори підприємств громадського харчування; завідувачі аптечних установ та їх замісники, завідувачі відділів аптечних установ та їх замісники, провізори-технологи, фармацевти, старші медичні сестри установ охорони здоров'я; агенти з постачання, експедитори з перевезення вантажів, інкасатори.

В тих випадках, коли з працівником договір про повну матеріальну відповідальність було укладено, але у супереч вищенаведеним умовам (така особа не досягла повноліття чи вона не займає відповідної посади або ж не

виконує вказаних вище робіт), такого працівника не можна притягувати до повної матеріальної відповідальності. Тобто, у такому випадку на такого працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність (якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди), що також демонструє вищенаведений приклад – рішення Тульчинського районного суду Вінницької області від 19 травня 2016 року у справі № 148/473/16–ц.

На цій підставі в абз. 17 п. 8 постанови Пленуму ВССУ «Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю» від 11 грудня 2015 року № 12 [345, с. 29], вказується на те, що судам при розгляді справ про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, установою, організацією про взяття на себе повної матеріальної відповідальності, потрібно перевіряти відповідність посади відповідача, працівника, Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва. Поряд із тим, у цьому контексті слід врахувати також правовий висновок ВСУ від 25 квітня 2012 року у справі № 6–16цс12 (за позовом Особи 1 до ТОВ «Дефіс») [278], зважаючи на який, доходимо висновку про те, що договори про повну матеріальну відповідальність з працівниками, чії посади (виконувана робота) не вказані у Переліку посад і робіт, що затверджені постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 (діє на території України відповідно до постанови Парламенту України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 року № 1545–ХІІ [328]), юридичної сили не мають і,

відповідно, не можуть бути підставою для матеріальної відповідальності працівника у повному розмірі заподіяної з його вини шкоди.

б) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами. Необхідно зауважити, що разова довіреність та інший разовий документ (для здійснення операцій з матеріальними цінностями) передбачає певну екстраординарність у покладанні на працівника повної відповідальності, тобто, не є звичайною практикою у конкретних трудових правовідносинах. Разом із тим, застосування такої незвичайної практики відносно працівника часто (приміром, щоразу, коли працівник заступає на зміну, бо кожного разу він працює з матеріальними цінностями), який не може нести повної матеріальної відповідальності (не займає відповідної посади чи не виконує певну роботу), вказує на зловживання роботодавцем таким правом і процедурою. Зауважимо, що на сьогоднішній день трапляються випадки, коли за допомогою разових довіреностей та інших разових документів, які видаються роботодавцями працівникам перед кожною їх зміною, роботодавці «страхують» себе, уникаючи ймовірних матеріальних ризиків у трудових правовідносинах, в яких працівника не можна притягнути до повної моральної відповідальності. Окрім того, проблематичним також є те, що роботодавці часто примушують працівників підписувати разові документи, не зважаючи на те, що такі документи повинні укладатись добровільно (тобто, без примусу, враховуючи і неприпустимість прямих та опосередкованих маніпуляцій, зокрема, таких, як зменшення заробітної платні у тому разі, коли працівник відмовиться від підписання таких договорів).

Питання видачі довіреностей на одержання матеріальних цінностей, відпуску їх за довіреностями регулюються пунктами Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку [312] та статтями Цивільного кодексу України [431]. Так, відповідно до ст.ст. 244–246 Кодексу за довіреністю (яким є письмовий документ, що видається однією

особою іншої особі для представництва перед третіми особами) може здійснюватись представництво, яке ґрунтується на договорі. Таке представництво може ґрунтуватися на акті органу юридичної особи (видається органом юридичної особи або іншою особою, уповноваженою на це її установчими документами), однак форма такої довіреності повинна відповідати формі, в якій відповідно до закону має вчинятися правочин. Поряд із тим, п. 2.5 глави 2 Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку містить правило, відповідно до якого повноваження на здійснення господарської операції особи, яка в інтересах юридичної особи або фізичної особи – підприємця одержує основні засоби, запаси, нематеріальні активи, грошові документи, цінні папери та інші товарно-матеріальні цінності згідно з договором, підтверджуються відповідно до законодавства, зокрема: письмовим договором, довіреністю, актом органу юридичної особи тощо [188, с. 34–37].

в) шкоду завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку. Зважаючи на те, що у рамках трудових правовідносин сторонами цих суспільних відносин можуть вчинятись кримінальні та адміністративні правопорушення, про що вже вище неодноразово зазначалось, у результаті таких правопорушень стороні цих правовідносин може завдаватись матеріальна шкода. Однак, лише у разі вчинення кримінального правопорушення винувата особа може відповідати за завдану шкоду у повному розмірі.

Важливим доказовим документом у цьому випадку є вирок суду про винуватість чи невинуватість такої особи у вчиненні кримінального правопорушення. Зокрема, ч. 4 ст. 61 ЦПК України [432], вирок у кримінальному провадженні, що набрав законної сили обов'язковий для суду, що розглядає справу про цивільно-правові наслідки дій особи (тут охоплені усі приватноправові наслідки, а не лише ті, що стосуються, зокрема, майнової шкоди, тобто, враховуючи і наслідки, що виражаються у вигляді матеріальної шкоди), стосовно якої ухвалено вирок суду, з питань, чи мали

місце ці дії та чи вчинені вони цією особою. У тому ж випадку, коли кримінально карні діяння особи були декриміналізовані (і, зокрема, кримінальне провадження у такому випадку було припинено за відсутності у діянні складу кримінального правопорушення у зв'язку із декриміналізацією злочинного діяння), то таке не є безумовним підтвердженням відсутності вини суб'єкта трудових правовідносин у заподіянні матеріальної шкоди під час виконання своїх трудових обов'язків, що підлягає дослідженню у порядку доказування вже у судовому провадженні про відшкодування матеріальної шкоди. Що ж стосується матеріальної відповідальності працівника у повному розмірі, коли шкода ним була заподіяна діяннями, що переслідуються у кримінальному порядку, але такий працівник був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку зі спливом строку давності для притягнення його до кримінальної відповідальності, або з інших підстав, передбачених законодавством, то слід наголосити на тому, що обов'язок відшкодувати шкоду у цьому випадку на нього покладається у повному розмірі [202, с. 149–153].

г) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані. Заподіяння шкоди роботодавцю працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубіших порушень трудових обов'язків, зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, на практиці не допускається. При застосуванні заходів матеріальної відповідальності з цієї підстави не мають значення ні кваліфікація, спеціальність чи посада працівника; ні форма вини [345, с. 38]. Зважаючи на те, що обов'язковою умовою настання повної матеріальної відповідальності у цьому випадку є спричинення матеріальної шкоди роботодавцю (чи третім особам, якщо за майно таких осіб відповідальний роботодавець) у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння, важливо, щоби такий стан працівника був документально підтверджений у порядку медичного огляду.

Відповідно до п. 2 Тимчасової інструкції про порядок медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння від 01

серпня 1988 року № 06–14/33–14 [246], медичний огляд для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння проводиться у спеціалізованих кабінетах наркологічних диспансерів (відділень) лікарями психіатрами-наркологами або у лікувально-профілактичних установах лікарями психіатрами-наркологами та лікарями інших спеціальностей, які пройшли підготовку, як безпосередньо в установах, так і з виїздом у спеціально обладнаних для цієї мети автомобілях. При цьому у сільській місцевості при значній віддаленості від лікувальних установ, що мають у штаті лікарів, за спеціальним рішенням місцевих органів охорони здоров'я, як виняток, допускається проведення медичного огляду фельдшерами, які працюють на фельдшерсько-акушерських пунктах, які пройшли спеціальну підготовку [244; 246; 299; 450]. Саме медичний висновок (а так само: акти, свідчення свідків тощо), яким підтверджується наркотичне та/або алкогольне та/або токсичне сп'яніння працівника, (разом із підтвердженням факту матеріальної шкоди) і буде правовою підставою для притягнення такого працівника до повної матеріальної відповідальності.

г) шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові у користування. У цьому випадку повна матеріальна відповідальність має наставати саме за умисне заподіяння такої шкоди (лише у разі нестачі можлива будь-яка форма вини). Тобто, якщо недостача, зіпсуття або знищення вищезазначеного майна роботодавця сталися з необережності (чи недбалості) працівника, настає обмежена матеріальна відповідальність.

д) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків [353, с. 121]. У такому випадку повна матеріальна відповідальність настає лише тоді, коли вона покладається

на них спеціальними нормативно-правовими актами, зокрема, за шкоду, заподіяну: перевитратою пального на автомобільному транспорті; отриманням посадовою особою премій внаслідок допущених з його вини спотворень даних про виконання робіт; розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних матеріалів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей тощо. Слід мати на увазі, що до вказаних спеціальних законів та нормативно-правових актів, що встановлюють повну матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну з їх вини підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, можна віднести: Закон України «Про товарну біржу» від 10 грудня 1991 року № 1956–XII [344]; Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні, затверджене постановою Правління Нацбанку України від 15 грудня 2004 року № 637 [310] тощо.

є) службова особа, винна у незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу. Обов'язок по відшкодуванню шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи, покладається у повному розмірі на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання відповідного рішення суду (адже, відповідальність за цією підставою настає також і у тому випадку, коли пряма дійсна шкода підприємству заподіяна невиконанням рішення суду про поновлення працівника на роботі). Відповідальність у цих випадках настає незалежно від форми вини [345, с. 42, 43].

Логіка встановлення законодавцем повної матеріальної відповідальності у цьому випадку є цілком виправданою, зважаючи на те, що роботодавець може наймати працівників й надавати їм роботу, яка полягає у виконанні певних делегованих роботодавцем функцій. Такі працівники, користуючись певними правами роботодавця, можуть завдавати матеріальну

шкоду, яку може завдавати сам роботодавець – виходячи із специфіки повноваження, зокрема: обмежувати свободу праці конкретної людини або ж право працівника на працю. Такі порушення є серйозними та спричиняють серйозну матеріальну та моральну шкоду працівників, права та свободи яких були порушені незаконним звільненням чи переведенням на іншу роботу. Виходячи з серйозності матеріальної шкоди та статусу осіб, які уповноважені представляти роботодавця, що характеризується особливим рівнем відповідальності (максимально наближеним до рівня відповідальності роботодавця, а, іноді, є вищим за такий рівень відповідальності), законодавець передбачає для таких осіб настання повної матеріальної відповідальності у разі вчинення означених порушень трудового законодавства [189, с. 55–58].

Разом із тим, не зрозуміло, чому законодавець у ст. 134 КЗпП України ігнорує можливість настання повної матеріальної відповідальності для службовців, що представляють роботодавця, за порушення свободи праці у вигляді: незаконної відмови у наймі конкретного працівника (приміром, коли потенційному працівнику відмовляють у працевлаштуванні лише прямо чи побічно посилаючись на якісь дискримінаційні його характеристики, як то: релігійні погляди, політичні погляди, гендерна ознака тощо, коли таке є невинуватим); та невинуватій відмові у звільненні чи умисному затягуванні процесу звільнення працівника.

е) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. Така підстава настання повної матеріальної відповідальності подібна за сенсом регламентації вищевикладеній – пов'язана із підвищеним рівнем відповідальності працівників, які представляють роботодавців, виконуючи окремі його функції, у результаті чого, можуть завдавати

матеріальну шкоду іншим працівникам. Більш того, встановлення повної відповідальності за таке винувате порушення прав працівника іншим працівником є логічним, адже, у реальній дійсності є винувате порушення та матеріальна шкода, яка повинна бути обов'язково відшкодована, однак, відшкодовується вона не роботодавцем, а тим, кому роботодавець «делегував» виконувати цю функцію – уповноважений керівник підприємства.

ж) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків. Така підстава настання для працівника повної матеріальної відповідальності, на нашу думку, є винятковою. Її винятковість полягає у тому, що усі вище наведені підстави та сама умова настання матеріальної відповідальності працівника сконцентрована в ознаці вчинення винуватого порушення працівником прав іншого суб'єкта трудових правовідносин у рамках виконання трудових обов'язків. Однак, у цьому випадку шкода заподіюється роботодавцеві не при виконанні трудових обов'язків, хоча й не сторонньою особою, а саме працівником, який перебуває з таким роботодавцем у відповідних суспільних відносинах – трудових правовідносинах на підставі трудового договору. Тобто, регламентуючи таку підставу настання матеріальної відповідальності, законодавець виходив з інтересів збереження майна роботодавця, яке може бути пошкоджено працівником поза межами передбаченого договором трудового процесу, а саме, зокрема: працівник у робочий час чи після його закінчення (або до початку роботи) не у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків, а в особистих цілях (чи в інтересах третіх осіб), використовуючи майно підприємства в особистих цілях, пошкодив його. Іншими словами, якщо працівник винувато пошкоджує станок для виготовлення деталей для холодильників під час виконання трудових обов'язків – він відповідає у межах обмеженої матеріальної відповідальності, однак, коли такий працівник пошкодив цей станок, виготовляючи у робочий час деталь для свого холодильника, то він повинен притягуватись до повної матеріальної відповідальності (якщо буде доведений такий факт).

2. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність є різновидом повної матеріальної відповідальності працівників, що базується на договорі між роботодавцем та працівником [76, с. 63] та має місце тоді, коли працівники виконують окремі види робіт спільно, за умови, що такі окремі види робіт: пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, застосуванням або іншим використанням переданих таким працівникам цінностей; характеризуються деякою специфікою, з огляду на яку неможливо розмежувати відповідальність кожного працівника за заподіяння шкоди та, відповідно, укласти з ним договір про відшкодування шкоди у повному розмірі [413, с. 285].

Відтак, умови застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності такі: можливість запровадження тільки на окремих видах робіт (роботи, що пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем чи відпуском, перевезенням і застосуванням у процесі виробництва переданих працівникам цінностей [309]); спільне виконання працівниками робіт; неможливість розмежування матеріальної відповідальності працівників і укладення з кожним із них договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність (кожен з таких працівників є повнолітнім), якщо така можливість є, колективна матеріальна відповідальність не може бути запроваджена; такий договір погоджено з профспілковим комітетом установи чи організації (зокрема стосовно об'єктивної необхідності застосування саме даної форми відповідальності) та створення працівникам, які беруть на себе відповідальність за збереження відповідних матеріальних цінностей, необхідних умов для нормальної роботи й забезпечення повного збереження переданих їм цінностей (відсутність погодження договору з профспілковим комітетом не може бути підставою для відмови у задоволенні позову про відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцю, якщо у справі буде встановлено, що профспілки на підприємстві немає і профспілковий комітет відсутній) [345, с. 53, 54].

Окрім того, матеріальну відповідальність працівників у трудовому праві можна також поділяти (за аналогом поділу дисциплінарної відповідальності як виду юридичної відповідальності у трудовому праві) на такі види:

1. Загальна матеріальна відповідальність працівників. Така відповідальність (незалежно від об'єму) поширюється на усіх працівників, на яких не поширюються норми про спеціальну матеріальну відповідальність, яка регламентована відповідними нормативно-правовими актами.

2. Спеціальна матеріальна відповідальність працівників. Така відповідальність (незалежно від об'єму) поширюється на усіх працівників, відповідальність яких регламентується спеціальними актами про таку юридичну відповідальність (зважаючи на особливість об'єкта охорони та/або специфіку правового статусу категорії працівників, які завдають шкоду). У першу чергу, така відповідальність стосується державних службовців, матеріальну відповідальність яких відшкодовує держава, з одного боку, та, які є матеріально відповідальними перед державою у вигляді відповідного органу влади (установи, підприємства, організації), з яким такий службовець уклав трудовий договір, з іншого боку.

Матеріальна відповідальність державних службовців врегульована нормами Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889–VIII [294] та нормами законодавства про працю. Матеріальній відповідальності такої категорії працівників присвячено главу 3 Закону про державну службу 2015 року, в якій визначаються:

1) основи матеріальної відповідальності державних службовців. У ст. 80 вказаного законодавчого акту встановлюється правило, відповідно до якого матеріальна та моральна шкода, заподіяна фізичним та юридичним особам незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю держслужбовців під час здійснення ними своїх повноважень, відшкодовується за рахунок держави, після чого, держава в особі суб'єкта призначення має право зворотної вимоги (регресу) у розмірі та порядку, визначених законом, до: державного

службовця, який заподіяв шкоду; посадової особи (осіб), винної (винних) у незаконному звільненні, відстороненні або переведенні держслужбовця чи іншого працівника на іншу посаду, щодо відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної державному органу у зв'язку з оплатою часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи. При цьому слід мати на увазі, що у випадках регресу винуватий службовець несе матеріальну відповідальність тільки за шкоду, умисно заподіяну його протиправними діями або бездіяльністю [111, с. 151–152].

2) обов'язок та порядок відшкодування шкоди. У ст. 81 Закону про державну службу 2015 року законодавцем закріплено правило, зважаючи на яке, державний службовець зобов'язується відшкодувати державі шкоду (в тому числі і виплачене державою відшкодування шкоди, заподіяної державним службовцем третій особі внаслідок неналежного виконання ним посадових обов'язків), заподіяну внаслідок неналежного виконання ним посадових обов'язків, з урахуванням: майнового становища державного службовця; співвідношення розміру заподіяної шкоди до заробітної плати держслужбовця; ризик виникнення шкоди; досвід державної служби; надані такому службовцю накази (розпорядження) тощо. У тому разі, коли шкода державі заподіюється спільно декількома держслужбовцями, то кожен із таких суб'єктів має нести відповідальність у розмірі, пропорційному ступеню вини. У будь-якому разі, для відшкодування шкоди керівник державної служби повинен винести винуватому службовцю письмову пропозицію (протягом трьох місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався чи мав дізнатися про обставини, що є підставою для пред'явлення вимоги, але не пізніше ніж через три роки з дня заподіяння шкоди), в якій зазначаються розмір, порядок і строки відшкодування шкоди, а також обставини, що стали підставою для відшкодування, на яку відповідний службовець має письмово дати відповідь (протягом двох тижнів з дня отримання пропозиції) про добровільне відшкодування шкоди. Якщо ж винуватий службовець не надає відповіді на пропозицію, відмовляється від відшкодування шкоди чи не

відшкодовує шкоду до зазначеного у пропозиції строку керівник держслужби може звернутися з позовом про таке відшкодування до суду.

Також необхідно зауважити, що щодо окремих працівників та службовців законодавцем закріплені спеціальні норми про матеріальну відповідальність. Приміром, шкода, що була завдана незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю прокурора, відповідно до ст. 30 Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року № 1697–VII [338] відшкодовується державою незалежно від його вини, після чого держава отримує право зворотної вимоги до такого прокурора у розмірі виплаченого відшкодування, однак, у разі встановлення у діях прокурора складу кримінального правопорушення за обвинувальним вирокком суду щодо нього, який набрав законної сили.

Поряд із тим, матеріальна відповідальність осіб рядового та начальницького складу МВС України настає та здійснюється на підставі норм Положення про матеріальну відповідальність військовослужбовців за шкоду, заподіяну державі від 23 червня 1995 року [314]. Вказаним нормативно-правовим актом встановлюється правило, відповідно до якого відшкодуванню підлягає пряма дійсна шкода, заподіяна вказаними суб'єктами розкраданням, пошкодженням, втратою чи незаконним використанням військового майна (державне майно, закріплене за відповідними військовими частинами, зокрема: всі види озброєння, бойова та інша техніка, боєприпаси, паливно-мастильні матеріали, продовольство, технічне, аеродромне, шкіперське, речове, культурно-просвітницьке, медичне, ветеринарне, побутове, хімічне, інженерне та інше майно, а також кошти), погіршенням або зниженням його цінності, що спричинило додаткові витрати для військових частин, установ, організацій, підприємств та військово-навчальних закладів (далі – військові частини) для відновлення, придбання майна чи інших матеріальних цінностей або надлишкові виплати [186, р. 61–63].

До осіб рядового та начальницького складу МВС України застосовується повна, обмежена (встановлюється у розмірі заподіяної шкоди, але не більше місячного грошового забезпечення; така відповідальність може наставати у випадках, коли особа начальницького складу своїм розпорядженням порушила встановлений порядок обліку, зберігання, використання, перевезення майна) та підвищена (репресивна відповідальність, що передбачає несення відповідальності у 2–10 кратному розмірі вартості розкраденого, марновитраченого чи втраченого майна) матеріальна відповідальність [46, с. 188, 189]. Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з вини осіб рядового та начальницького складу МВС України державі, настає у разі: умисного знищення, пошкодження, псування, розкрадання, незаконного витрачання військового майна або вчинення інших умисних протиправних дій (перелік військового майна, недостача або розкрадання якого відшкодовується винними особами у кратному співвідношенні до його вартості, затверджується Урядом України); приписки у нарядах та інших документах фактично невиконаних робіт, перекручування звітних даних і обману держави в інших формах; заподіяння шкоди особою, яка перебувала у нетверезому стані; дій (бездіяльності), що мають ознаки кримінального правопорушення; недостачі, а також знищення або псування військового майна, переданого їм під звіт для зберігання, перевезення, використання чи для іншої мети. Разом із тим, слід мати на увазі, що відшкодування шкоди натуральним рівноцінним майном, зважаючи на вимогу ч. 2 ст. 6 Положення про матеріальну відповідальність військовослужбовців за шкоду, заподіяну державі, не допускається у разі втрати чи пошкодження зброї, боєприпасів, спеціальної техніки тощо, які не можуть перебувати у власності громадян.

Окрім того, необхідно звернути увагу на те, що законодавець прямо не передбачає можливості настання матеріальної відповідальності для поліцейських. Зокрема, у ч. 1 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року № 580–VIII [323] зазначається, що «у разі

вчинення протиправних діянь поліцейські несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність відповідно до закону». Тобто, з цієї норми закону випливає, що поліцейські мають відповідати за шкоду заподіяну державі-роботодавцю за нормами цивільного законодавства, що є неприйнятним, зважаючи на неприпустимість такого невинуватого зниження їх трудових гарантій.

Таким чином, підводячи підсумок, вважаємо за доцільне зауважити, що матеріальна відповідальність у трудовому праві побудована із урахуванням балансу інтересів найманих працівників та інтересів роботодавців, а також, зважаючи на соціально-економічні можливості сторін трудових правовідносин. Працівник за загальним правилом відповідає за завдання роботодавцеві матеріальної шкоди порушенням трудового законодавства лише своєю заробітною платнею, яка йому надається за належне виконання трудових обов'язків. При цьому і у випадку обмеженої, і у разі настання повної матеріальної відповідальності, працівник повинен відшкодувати пряму дійсну шкоду (в обмеженій відповідальності – у розмірі, що не перевищує розміру заробітної платні) без її кратного збільшення, що прямо вказує на те, що законодавець не розглядає матеріальну відповідальність як спосіб «покарання» працівника, а лише як захід та спосіб відновлення попереднього становища (що було змінено порушенням законодавства про працю, яке потягло у результаті – завдання матеріальної шкоди), головним чином, шляхом відшкодування матеріальної шкоди, не зважаючи на те, чи було притягнуто винуватого суб'єкта до дисциплінарної чи до іншого виду юридичної відповідальності у трудовому праві. З цією метою, законодавець передбачає можливість притягнення до матеріальної відповідальності працівника в індивідуальному порядку, або найманих працівників – у колективному порядку. Окрім того, зважаючи на те, що чинне законодавство містить також і спеціальні правила про настання матеріальної відповідальності для окремих груп працівників, можна прямо стверджувати

про те, що у трудовому праві є загальний та спеціальний підвид матеріальної відповідальності працівників.

3.3. Роботодавець як суб'єкт матеріальної відповідальності

Донедавна, матеріальна відповідальність у трудовому праві асоціювалась у наукових колах лише із матеріальною відповідальністю працівника. Це, щонайперше, пов'язано із тим, що юридична відповідальність у трудовому праві більшою мірою завжди була направлена на працівника – і дисциплінарна, і матеріальна відповідальність у доктрині трудового права стосувалась лише працівника. У зв'язку із перемогами окремих європейських соціально-політичних рухів за трудові права працівників та завдяки правозахисній діяльності МОП, концепція юридичної відповідальності у трудовому праві була змішана із правовими гарантіями прав працівників у відносинах з приводу відповідальності, які унеможливлювали зловживання роботодавцями своїм більш вигідним становищем у цих правовідносинах.

Відтак, юридична відповідальність роботодавців – це суттєве досягнення трудового права, оскільки, можливість притягнення такого суб'єкта трудових правовідносин до відповідальності, безумовно, є важливим засобом гарантування трудових прав і законних інтересів працівника й, відповідно, завжди є актуальним. З цього приводу Є.Ю. Подорожній у своєму монографічному дослідженні «Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України» зазначає, що «в нинішніх складних економічних умовах суспільного життя у нашій країні, які змушують роботодавців активно шукати шляхи зменшення витрат та економії коштів, а також враховуючи традиційно досить низький рівень правової свідомості українського суспільства, питання юридичної відповідальності роботодавців набуває особливої актуальності». Така позиція

вченим пояснюється тим, що юридична відповідальність роботодавця в трудовому праві: покликана захистити слабшу сторону (найманих працівників) від зловживань з боку роботодавців своїм владним становищем (відповідальність визначає граничні межі використання сторонами трудових правовідносин своїх суб'єктивних можливостей у відносинах із працівниками, порушення яких супроводжуватиметеса певними несприятливими наслідками для роботодавців); виступає дуже важливим засобом стимулювання та спонукання роботодавців до належного виконання своїх прав і обов'язків, як у відносинах із найманими працівниками, так і компетентними контролюючими органами публічної влади [272, с. 185–186].

Між тим, слід зауважити, що на сьогоднішній день ця юридична відповідальність ґрунтовно модифікується – у правовідносини з приводу відповідальності впроваджується максима «золота середина інтересів» чи інакше «баланс інтересів» сторін вказаних вторинних правовідносин, що виражається, серед іншого, у можливості притягнення до відповідальності у рамках трудового права не лише працівника, але й роботодавця. Іншими словами: матеріальна відповідальність роботодавця – це на сьогоднішній день один з найбільш дієвих правових способів захисту трудових прав, а також законних інтересів найманих працівників. Тому, чим ефективніше врегульована відповідальність роботодавця, тим ефективніше будуть захищені права працівників.

Загалом, слід зауважити, що матеріальна відповідальність роботодавця, як підвид матеріальної відповідальності, почала розумітись порівняно нещодавно (найбільш помітно у праці радянського українського вченого П.Р. Ставицького «Проблеми матеріальної відповідальності у радянському трудовому праві» [386, с. 52]), і на цьому еволюційні тенденції розширення відповідальності за суб'єктами не зупиняються, зокрема, у спеціальній юридичній літературі українських вчених [59, с. 86–90] висловлюються аргументовані позиції з приводу дисциплінарної відповідальності

роботодавця у сенсі недотримання ним дисципліни виконання умов трудового договору та законодавства про працю.

Не зважаючи на те, що діюче законодавство визнає матеріальну відповідальність роботодавця, у доктрині трудового права це питання залишається недостатньо дослідженим у силу «односторонньої» направленості більшості досліджень з означеного питання. На «односторонність» матеріальної відповідальності у трудовому праві також звертає увагу і Ю.А. Феленко. Вчений наголошує на тому, що у переважній більшості випадків поняття матеріальної відповідальності сформульоване лише для однієї сторони трудового договору – працівника. Такий стан речей вчений також пояснює тим, що тривалий час матеріальна відповідальність другої сторони трудового договору – роботодавця не була предметом наукового дослідження, що було викликано насамперед тим, що у кодексах законів про працю республік, які входили до складу колишнього Радянського Союзу, прямо була закріплена матеріальна відповідальність лише однієї сторони трудового договору – працівника [418, с. 164–169].

Разом з тим, для об'єктивного з'ясування природи та характеру матеріальної відповідальності роботодавця, відповідальність такого суб'єкта необхідно вивчати окремо від відповідальності працівника. Однак, досить часто у наукових дослідженнях, в яких досліджується матеріальна відповідальність у трудовому праві, окремо вивчається така відповідальність працівника, а окремо – відповідальність працівника та органу, який представляє його у трудових правовідносинах (адміністрація підприємства, посадова особа чи орган установи, організації тощо) [див. напр.: 143]. З оптимальністю такого дослідницького підходу навряд чи можна погодитись, адже, начебто розділяючи матеріальну відповідальність у трудовому праві за суб'єктивною ознакою, окремі вчені продовжують змішувати відповідальність працівника та роботодавця. Це пояснюється тим, що посадова особа, що представляє роботодавця – є найманим працівником і розглядається у рамках питання матеріальної відповідальності працівників, а

не роботодавців. Матеріальна ж відповідальність роботодавця має місце лише тоді, коли таку відповідальність несе безпосередньо роботодавець (коли роботодавець безпосередньо дає вказівку органу, що його представляє, вчинити протиправну дію або вчиняє таку дію самостійно). Приміром, роботодавець не повинен нести матеріальної відповідальності, коли працівника протиправно звільняє орган, який представляє роботодавця, однак, він несе відповідальність, коли дає конкретну вказівку такому органу незаконно звільнити працівника чи самостійно і безпосередньо незаконно звільняє працівника.

Незважаючи на те, що матеріальна відповідальність працівника та роботодавця не є двома видами юридичної відповідальності у трудовому праві, а є одним окремим видом такої відповідальності (хоча, на думку Ю.В. Трофимовської, така відповідальність є відносно самостійним структурним підрозділом системи трудового права [410, с. 13]), характер відповідальності працівника та роботодавця характеризується рядом відмінностей, що обумовлено неоднаковістю статусів цих суб'єктів трудових правовідносин, економічними можливостями цих суб'єктів та соціальною направленістю вітчизняного трудового права нашої держави.

Так, слід мати на увазі, що матеріальна відповідальність роботодавця настає навіть тоді, коли трудових відносин ще не існує, що не позбавляє її трудово-правового характеру. Також, специфічним у матеріальній відповідальності є те, що працівник має відшкодувати роботодавцю лише пряму дійсну шкоду, а роботодавець працівнику – пряму дійсну шкоду та недержаний заробіток. Окрім того, необхідно звернути увагу й на те, що матеріальна відповідальність роботодавця може бути як компенсаційною, так і штрафною, а працівник завжди несе матеріальну відповідальність лише компенсаційного характеру [180, с. 173–175]. Хоча, у подальшому, на нашу думку, матеріальна відповідальність роботодавця повинна бути повністю позбавлена штрафного характеру, адже, штрафний характер завжди виражає каральну функцію відповідальності, а така функція є обґрунтовано

сумнівною для сучасного трудового права (не сумісна з соціальною направленістю цієї галузі права).

З цього слідує, що специфіка матеріальної відповідальності роботодавця найбільшим чином розкривається у регламентації фактичної та нормативної підстави настання такої відповідальності. Відтак, слід зауважити, що законодавство України про працю у ст.ст. 117, 235, 236, 237, 237–1 КЗпП України зобов'язує роботодавця відшкодувати працівникам шкоду, що була завдана у результаті порушення ним трудових та суміжних прав працівників. На цій підставі Ю.П. Дмитренко наголошує на тому, що матеріальна шкода працівнику завдається роботодавцем такими протиправними діями: 1) порушенням права працівника на працю; 2) порушенням обов'язків роботодавця щодо видачі документів про працю та заробітну плату; 3) незабезпеченням збереження особистих речей працівника під час роботи; 4) незабезпеченням (в окремих випадках) безпечних умов праці, що спричинило пошкодження здоров'я чи смерті працівника [75, с. 373]. Подібну думку висловлює й ряд інших вчених [див. напр.: 104, с. 164–165; 280, с. 28].

Проте, із вказаними позиціями навряд чи можна погодитись у повній мірі, зважаючи на таку заявлену підставу настання матеріальної відповідальності роботодавця, як «незабезпечення роботодавцем здорових і безпечних умов праці». Обов'язок щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці покладено на роботодавця главою XI КЗпП України та Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року № 2694–ХІІ [324], ігнорування такого обов'язку зумовлює щонайперше настання кримінально-правової та адміністративно-правової відповідальності. Що ж стосується матеріальної відповідальності роботодавця за таке порушення трудового законодавства, то слід зауважити, що до 11 липня 2001 року розмір та порядок відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника, визначались Правилами відшкодування власником підприємства, установи й організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові

ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затвердженими постановою КМУ від 23 червня 1993 року № 472 [317], яка на сьогоднішній день втратила чинність. На сьогодні шкода, що заподіяна життю, здоров'ю і працездатності працівника внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання відшкодовується Фондом соцстрахування від нещасних випадків шляхом проведення страхових виплат. Відшкодування шкоди працівникові складається з виплати втраченого ним заробітку (залежно від ступеня втрати професійної працездатності, який визначає МСЕК), одноразової допомоги, зазначеної у колективному договорі, компенсації на медичну та соціальну допомогу (додаткове харчування, ліки, протезування, санаторно-курортне лікування, спеціальний догляд та інше) [151]. Тобто, таке відшкодування не у повній мірі можна називати таким, що здійснюється суто у контексті матеріальної відповідальності роботодавця, адже шкода, завдана працівнику, відшкодовується не роботодавцем, а спеціальним фондом.

Окрім того, необхідно звернути увагу на те, що у доктрині трудового права багато вчених досить критично ставляться до традиційного підходу розуміння обсягу підстав настання матеріальної відповідальності і, у першу чергу, до тих підстав, що містяться у діючому законодавстві. Приміром, В.Г. Малов наголошував на тому, що у рамках трудового законодавства регламентовано лише дві реальні (ті, що є характерними для трудових правовідносин й безумовно повинні бути врегульовані лише нормами трудового законодавства) підстави матеріальної відповідальності роботодавця, а саме: 1) відповідальність за втрату заробітку у зв'язку з незаконним позбавленням працівника можливості працювати; 2) відповідальність за затримку заробітної плати й інших законних виплат. Інші випадки настання матеріальної відповідальності роботодавця, на думку вченого, досить близькі до цивільно-правової (майнової) відповідальності [412, с. 426, 478, 486]. Однак, з вказаною позицією навряд чи можна погодитись, адже, вторинні правовідносини, що виникають у зв'язку із

порушенням первинного обов'язку роботодавця та завдання ним шкоди працівнику, у всіх випадках є безпосередньо пов'язаними з трудовими відносинами, тому вони віднесені законодавцем до предмету трудового права.

Разом із тим, слід врахувати й той факт, що проектом ТК України по-іншому викладено підхід до визначення підстав настання матеріальної відповідальності роботодавців. У ст. 374 проекту Кодексу зазначено, що роботодавці, винуваті у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод притягуються, серед іншого, до матеріальної відповідальності згідно з законом, за умови, якщо роботодавець не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили. Конкретизація нормативних підстав настання матеріальної відповідальності роботодавця у законопроекті виражена у визначенні таких підстав, як: 1) заподіяння шкоди майну працівника; 2) невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг; 3) випадки, встановлені проектом ТК України, законом або трудовим договором.

Вивчення законопроектних підстав настання матеріальної відповідальності роботодавця вказує на їх невиправдану широту та розмитість, що на практиці дозволить роботодавцю уникати відповідальності, а працівнику – користуватись своїми правами та гарантіями цих прав із відповідними зловживаннями у сфері праці. Проблематичним є те, що законопроектом не дається визначення поняттю «матеріальні блага і послуги», які зобов'язується надавати роботодавець працівнику та за ненадання яких він несе саме матеріальну відповідальність. Невиправданим є й те, що у доопрацьованому варіанті проекту ТК України надається право сторонам трудових правовідносин встановлювати підстави настання матеріальної відповідальності роботодавця у договірній формі як в окремому джерелі нормативних підстав настання матеріальної відповідальності, які можуть прямо чи опосередковано погіршувати становище сторін трудового

договору, особливо тоді, коли такі підстави не будуть прямо суперечити чинному законодавству, однак, фактично будуть несправедливими.

Окрім того, що у законі повинно бути визначене поняття підстав матеріальної відповідальності роботодавця, також має бути чітко закріплений вичерпний перелік умов настання вказаної відповідальності роботодавця. Не зважаючи на те, що існуючий у нормах КЗпП України перелік підстав матеріальної відповідальності роботодавця (хоча він і розпорошений по всьому КЗпП України) потребує переосмислення та суттєвого доповнення, норми, які регламентують вказані підстави є більш ефективнішими у порівнянні з абстрактними нормами доопрацьованого варіанту проекту ТК України [197, с. 55–58].

Проте, виходячи із загальної нормативної підстави настання матеріальної відповідальності роботодавця – трудове правопорушення, у результаті якого було завдано матеріальної шкоди працівнику (тобто діяння, що полягають у протиправному, винному невиконанні або неналежному виконанні роботодавцем обов'язку з управління працею, у результаті чого заподіяна майнова та/або немайнова шкода найманому працівникові [428, с. 390]), можемо дійти висновку, що основними нормативними підставами для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності наразі є:

1) незаконне позбавлення працівника можливості трудитися та незаконне унеможливлення можливості працівника припинити трудові відносини. Право громадян України на працю у ст. 2 КЗпП України розуміється в якості права на «одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи». Це право працівники реалізують шляхом укладення трудового договору про роботу з юридичною чи фізичною особою. Відповідно до ст. 5–1 КЗпП України держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. На цій

підставі, у ч. 1 ст. 22 Кодексу міститься правило, яким забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

З позиції трудового права незаконним позбавленням роботодавцем можливості трудитися, на думку Р.О. Курбанова, є випадки: незаконного відсторонення працівника від роботи, його звільнення або переведення на іншу роботу; відмова роботодавця від виконання або несвоєчасне виконання ним рішення органу з розгляду трудових спорів або державного інспектора з питань праці про відновлення працівника на колишній роботі; затримка роботодавцем видачі працівнику трудової книжки, внесення у трудову книжку неправильного або такого, що не відповідає законодавству формулювання причин звільнення працівника [413, с. 270–271]. Однак, на нашу думку, вказане порушення має більше проявів на практиці, і вони прямо вказують на те, що така нормативна підстава пов'язана із відшкодуванням не стільки прямої дійсної шкоди, як із відшкодуванням шкоди у найбільш широкому його розумінні. З цього можемо зробити попередній висновок, що законодавець максимально наблизив природу матеріальної відповідальності роботодавця до майнової відповідальності, залишаючи цю відповідальність у сфері регулювання трудового права (такий підхід призводить до суттєвою плутанини у розумінні цієї відповідальності багатьма вченими, які доходять висновку про існування у рамках трудового права майнової відповідальності). Така позиція підтверджується у процесі аналізу основних нормативних підстав притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, що охоплені родовою нормативною підставою – незаконне позбавлення працівника права на працю.

Незаконне позбавленням роботодавцем (коли є докази того, що таке позбавлення відбувається виключно за ініціативою роботодавця, а не органу чи посадових осіб, які його представляють) можливості працівника трудитися, головним чином, охоплює наступні випадки:

а) незаконне відсторонення працівника від роботи, його звільнення або переведення на іншу роботу. Відповідно до ст. 46 КЗпП України

відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством (приміром, ст. 65 Кодексу торговельного мореплавства України [135] закріплено право капітана морського торговельного судна усувати осіб суднового екіпажу від роботи на підставах загальних норм законодавства про працю, а також ізолювати в окремому приміщенні будь-яку особу, яка перебуває на судні, якщо її дії не є такими, що караються кримінально, але загрожують безпеці судна, людей, які перебувають на ньому, або майна). З цього випливає, що відсторонення працівника від роботи є законним лише тоді, коли такі заходи ґрунтуються на трудовому законодавстві та/або на інших спеціальних нормах законів України, в яких частково врегульовані питання праці. Отже, правовідносини, які виникають з приводу відсторонення працівника роботодавцем є складовою частиною трудових правовідносин, а саме відсторонення – юридичним фактом тимчасового призупинення трудових правовідносин, що виступає в якості правової категорії, яка характеризується трудовим характером. Основною характерною рисою відсторонення у трудовому праві є його законність. На підставі цього, робимо висновок, що незаконне відсторонення працівника від роботи, тягне юридичну відповідальність роботодавця за нормами трудового законодавства – матеріальну відповідальність, адже незаконні дії роботодавця зумовили незаконне позбавлення працівника працювати та отримувати заробітну платню за свою працю.

Подібним чином негативно впливає на майновий стан працівника і його незаконне звільнення, тобто розірвання трудових правовідносин не у відповідності до КЗпП України (зокрема: у період тимчасової непрацездатності працівника, крім звільнення у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової

непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах; у період відпустки). На відміну від незаконного відсторонення від роботи, незаконне звільнення умовно є більш визначеним та конкретним для працівника фактом: у разі відсторонення, працівник знаходиться у «підвішеному стані», не будучи впевненим у результатах незаконного відсторонення та його тривалості; у разі незаконного звільнення, працівник може у день звільнення не лише подати позов до суду про поновлення на роботі та відшкодування матеріальної і моральної шкоди, завданої йому таким звільненням, але й почати пошук нової роботи.

Що ж стосується переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, то таке відповідно до ст. 32 КЗпП України допускається лише за згодою працівника, за винятком тимчасового переведення. Тимчасове (строком до одного місяця) переведення працівника допускається, якщо воно не протипоказане працівникові за станом здоров'я, здійснюється лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Разом із тим, постійне та тимчасове переведення може відбуватись у супереч діючому законодавству про працю. Зокрема: постійне переведення – без згоди працівника, оплата праці нижча за середній заробіток працівника на попередній роботі; тимчасове переведення – якщо воно триває більше одного місяця, оплата праці нижча за середній заробіток працівника на попередній роботі або таке переведення стосується окремих груп працівників (вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років) без їх згоди;

б) відмова роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів про поновлення працівника на колишній роботі. Відповідно до ст. 235 КЗпП України у тих випадках, коли працівника було звільнено без законної підстави або його було незаконно переведено на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Такий компетентний орган при винесенні рішення про поновлення на роботі, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці у заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік (якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу). Відповідно, матеріальна відповідальність у цьому випадку настає тоді, коли роботодавець винуватو: не поновлює працівника на роботі; необґрунтовано затягує процес поновлення працівника на роботі; поновлює працівника на роботі, однак не виплачує працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці у заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи; поновлює працівника, однак не виправдано затягує виплату вказаних грошових коштів; виплачує працівникові вказані грошові кошти, однак не поновлює такого працівника на роботі; необґрунтовано затягує процес поновлення працівника на роботі та виплати йому відповідних грошових коштів;

в) затримка у звільненні, примус до праці. Звільнення працівника відбувається шляхом розірвання трудового договору у відповідності до вимог законодавства про працю. Відповідно до ст. 38 КЗпП України найманий працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Раніше (в строк, про який просить працівник) трудовий договір розривається тоді, коли звільнення працівника з роботи за власним бажанням зумовлено: неможливістю продовжувати роботу з

особистих поважних причин (зокрема, з підстав: вступу до навчального закладу; неможливістю проживання у даній місцевості, що підтверджена медичним висновком; вагітністю; прийняттям на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин); у зв'язку із тим, що роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Таким чином, коли роботодавець винувато затягує процес звільнення працівника (уникає отримання заяви про звільнення; заявляє, що підстави для звільнення з особистих поважних причин відсутні; вказує на те, що не розцінює свої дії чи дії органу, який його представляє, протиправними; подає до суду позови про притягнення працівника до відповідальності за певну шкоду, погрожує працівнику поданням таких позовів, вдається до інших методів шантажу чи маніпулювання тощо), після спливу двох тижнів з моменту подання заяви про звільнення за власним бажанням (за загальним правилом) чи з моменту закінчення строку, про який просив працівник (у разі звільнення з особистих поважних причин чи з причин невиконання роботодавцем законодавства про працю), таку працю можна вважати примусовою – працею, яка здійснюється всупереч принципу свободи праці;

г) затримки роботодавцем видачі працівнику трудової книжки, внесення у трудову книжку неправильного або такого, що не відповідає законодавству, формулювання причини звільнення працівника. Так, що стосується необґрунтованої затримки видачі працівнику трудової книжки, то слід зауважити, що у день звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівнику його трудову книжку з внесеним до неї записом про звільнення. У тому разі, коли з вини роботодавця відбувається затримка видачі трудової книжки, відповідно до п. 4.1. Наказу Мінпраці України, Мін'юсту України та Мінсоцзахисту України «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників» від 29 липня 1993 року № 58 [302], працівникові сплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення у такому разі вважається день видачі трудової

книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис до трудової книжки працівника (раніше внесений запис про день звільнення визнається недійсним).

Разом із тим, слід зауважити, що така підстава матеріальної відповідальності роботодавця у реальній дійсності не завжди напряду зумовлює порушення права працівника на працю. Це пояснюється тим, що працівник може влаштуватися на роботу без трудової книжки, яку затримує попередній роботодавець, оскільки за відсутності такого документу працівник може звернутися до нового роботодавця з письмовою заявою, в якому викладе причину відсутності трудової книжки, після чого, новий роботодавець заводить на працівника нову трудову книжку. І, якщо працівник отримує нову роботу, то у нього немає правових підстав вимагати відшкодування матеріальної шкоди за цією нормою (проте, це зовсім не означає, що він не може вимагати відшкодування від роботодавця матеріальної шкоди, посилаючись на моральну шкоду, яку йому було завдано колишнім роботодавцем шляхом вчинення вищезазначеного порушення законодавства про працю). Іншими словами: матеріальна відповідальність у даному випадку настає у тому випадку, якщо затримка у видачі трудової книжки перешкоджала найму працівника на нову роботу, спричинила позбавлення працівника можливості трудитися та отримувати заробітну плату. Таке має бути доведено шляхом встановлення двох фактів: по-перше, фактом звернення позивача-працівника після його звільнення до інших ймовірних роботодавців щодо працевлаштування, а, по-друге, фактом відмови потенційними роботодавцями у працевлаштуванні через відсутність трудової книжки (цей факт може бути підтверджений відповідними письмовими відмовами потенційних роботодавців у наймі, з зазначенням вказаної причини).

Презюмувати невинуватість роботодавця у цьому випадку може тільки доказ факту непереборної сили та винуваті дії самого працівника, якого належним чином було повідомлено. При цьому найкращим доказом

«належного повідомлення» працівника у таких ситуаціях буде письмове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки (в якому буде викладена інформація про те, де, з якого моменту і у кого такий працівник може забрати трудову книжку) під розписку, а у разі, коли працівник відсутній на роботі й не з'являється за трудовою книжкою – надсилання відповідного письмового повідомлення до працівника за його місцем реєстрації рекомендованим листом з повідомленням.

Що ж стосується такої підстави настання матеріальної відповідальності, як внесення у трудову книжку неправильної або такої, що не відповідає законодавству, підстави звільнення, то слід наголосити на тому, що така підстава може зумовлювати на практиці дійсні бар'єри для подальшого працевлаштування працівника. Приміром, якщо працівника, що працює з матеріальними цінностями, з делікатною інформацією тощо, було звільнено з підстав, які характеризують його як некваліфікованого чи ненадійного працівника, такий працівник навряд чи зможе отримати матеріально відповідальну роботу до того моменту, поки формулювання його звільнення у трудовій книжці не буде змінено. У такому разі, працівник, скоріше за все, навіть не буде шукати нової роботи (до моменту зміни формулювання звільнення), щоби уникнути компрометації своїх професійних якостей перед потенційними роботодавцями, у результаті чого, буде позбавлений не лише можливості працювати, але й матеріально забезпечувати сім'ю, добросовісно виконувати фінансові зобов'язання, які були на нього покладені, що буде завдавати йому не лише матеріальної, але й моральної шкоди;

д) несвоєчасне укладання трудового договору з вини роботодавця. Досить часто на практиці виникають випадки, коли працівники кілька місяців, а іноді й роками працюють без укладання трудового договору у статусі «стажера». Особі, яка наймається на роботу, потенційні роботодавці часто пояснюють, що вони будуть отримувати заробітну платню у розмірі n , однак, лише після того, як з ними буде укладено трудовий договір, а до того

моменту – 50% від п. Період до укладання трудового договору називають досить часто «стажуванням», а на практиці це є лише виконанням трудових обов'язків без трудового договору, з заробітною платнею п-50% та за відсутності будь-яких трудових гарантій, які надаються працівнику законодавцем;

є) необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до ч. 1 ст. 22 КЗпП України прямо забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, що цілком виправдано, адже, незаконне позбавлення працівника можливості трудитися настає насамперед у результаті необґрунтованої відмови в укладанні з таким працівником трудового договору (зокрема, Н.М. Хуторян наголошує на потребі закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за незаконну відмову у прийнятті на роботу у повному розмірі [429, с. 223]), а разом із тим, прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання [191, с. 57–62].

Поряд із тим, обґрунтованою відмова працівнику у прийнятті його на роботу буде вважатись лише тоді, коли професійні й ділові якості та/або стан здоров'я такого працівника не відповідають вимогам роботи, на яку він претендує [348, с. 40]. Однак, говорячи про незаконну відмову у прийомі на роботу слід врахувати, що незаконна відмова з боку роботодавця у зарахуванні громадянина на роботу може бути різного характеру, головним чином:

- це відмова у прийомі на роботу, відмова в укладенні трудового договору. Вказане відноситься до тих випадків, коли мова йде про громадянина, прийом на роботу якого не є обов'язковим для роботодавця, про громадянина, в якого немає конкретного суб'єктивного права працювати

саме на даному підприємстві. При наявності законних підстав йому може бути відмовлено у прийомі на роботу.

- це відмова в оформленні трудового договору з працівником, зарахування якого на роботу на відповідне підприємство є обов'язковим у силу закону, адміністративного акту або угоди [281, с. 17]. У цьому випадку йде мова про ймовірних працівників, що володіють суб'єктивним правом працювати саме на конкретному підприємстві (в установі, організації), а саме, зважаючи на ст. 232 КЗпП України, про таких працівників: працівників, запрошених на роботу у порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації; молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборних працівників після закінчення строку повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; інших осіб, з якими роботодавець відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір [132].

2) завдання шкоди майну працівника. У широкому сенсі, роботодавець несе матеріальну відповідальність у рамках трудового права тоді, коли він пошкодив, втратив чи знищив (або допустив такі результати) майно працівника у процесі трудової діяльності працівника чи у зв'язку із виконанням таких обов'язків працівником. Відшкодування повинно відбуватись у повному розмірі за ринковою ціною (тобто, за найбільш ймовірною ціною, за якою відповідний об'єкт оцінки може бути відчужений на відкритому ринку в умовах конкуренції, коли сторони правочину діють розумно, володіючи всією необхідною інформацією, а на розмір ціни правочину не відбиваються будь-які надзвичайні обставини [423, с. 159]).

Слід зазначити, що роботодавець матеріально відповідальний за будь-яке майно працівника, що правомірно знаходиться на території підприємства (установи, організації), на якій виконує свої трудові функції працівник, або

поза межами такого об'єкту, якщо працівник виконує трудові обов'язки за розпорядженням роботодавця (чи органу, який його представляє) поза межами підприємства. Таким чином, законодавець здійснює захист права власності працівника засобами не цивільного, а трудового права.

В спеціальній юридичній літературі зазначається думка, що у таких випадках матеріальна відповідальність роботодавця настає саме у зв'язку з заподіянням шкоди майну працівника у результаті його винної бездіяльності. Таку думку, приміром, відстоює Р.А. Курбанов. З цим, навряд чи можна погодитись, адже не можна заперечувати того факту, що майно працівника може бути пошкоджено, знищено чи втрачене не лише у зв'язку із тим, що роботодавець був бездіяльним (фактично – самовпевнено чи халатно допустив на практиці такі результати своєю бездітністю чи неналежним виконанням обов'язку зі збереження майна працівника), але й у зв'язку із тим, що роботодавець умисно знищив майно працівника (приміром, щоби принизити гідність працівника або, переслідуючи мету здійснення психологічного тиску на працівника чи його близьких тощо). При цьому слід погодитись із Р.А. Курбановим у тому, що роботодавець все ж таки відповідає не за все майно працівника, а тільки за те, збереження якого він зобов'язаний забезпечити [413, с. 271]. Відповідно, роботодавець повинен бути звільнений від відповідальності з відшкодування шкоди працівнику, якщо доведе, що шкода заподіяна внаслідок непереборної сили або порушення працівником закріплених правил використання, зберігання або транспортування матеріальних цінностей [423, с. 160], або, якщо майно, що було пошкоджено чи знищено, не належить до того майна працівників, збереження яких він повинен забезпечувати.

3) затримка виплати заробітної плати та інших видів виплат, що належать працівнику. Обов'язок щодо відшкодування шкоди у таких випадках обумовлений та виправданий, головним чином, нестабільністю економіки, у силу чого, у разі затримки роботодавцем виплати заробітної плати та інших обов'язкових виплат працівникові на тривалі періоди,

враховуючи інфляційні процеси, зазначені грошові кошти істотно зменшуються у своїй вартості. Тобто, проблематичним є навіть не те, що грошові кошти невчасно видаються працівнику, а те, що такі кошти видаються йому фактично у меншому розмірі, зважаючи на зменшення їх цінності. Тому, встановлення матеріальної відповідальності по даному випадку направлено не тільки на забезпечення невідчужуваного майнового права працівника на грошові кошти, які йому належать, а й на запобігання та унеможливлення практики навмисної затримки виплати роботодавцями заробітної плати в якості економічно виправданого інструменту економії власних грошових коштів.

Зважаючи на вищевказане, матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших видів виплат, що належать працівнику, полягає не лише у здійсненні необхідних виплат, але й у процентному грошовому компенсуванні за кожен день затримки, починаючи з наступного дня після встановленого строку виплати по день фактичного розрахунку включно (вчені зазначають, що відповідні проценти повинні нараховуватися і за вихідні, і за неробочі святкові дні, протягом яких працівники могли б скористатися невикраденою заробітною платою [226, с. 386]). Такий висновок є досить важливим, адже, грошову компенсацію у цьому випадку у спеціальній правничій літературі розглядають в якості «упущеної вигоди» чи «відсотків за користування чужими грошовими коштами» [214, с. 189], з чим не можна погодитись ні в якому разі з об'єктивних підстав – дана виплата за своєю природою має спеціальне соціальне призначення.

В свою чергу, легальне уникнення роботодавцем матеріальної відповідальності за затримку виплати заробітної плати та інших видів виплат, що належать працівнику, можливе лише тоді, коли такий роботодавець доведе, що вказана затримка виплат відбулась внаслідок дії непереборної сили або у зв'язку з умисними діями працівника [439, с. 28], або ж неумисними діями працівника, що зумовили таку затримку [198, с. 64–65].

4) спричинення моральної шкоди працівнику у результаті порушення його трудових прав та законних інтересів. Відповідно до ст. 237–1 КЗпП України, на роботодавця покладається обов'язок з відшкодування моральної шкоди працівнику у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством. У ст. 23 ЦК України [431] встановлено, що моральна шкода полягає: у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів; у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищенням чи пошкодженням її майна; у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи. Це означає, що при визначенні розміру відшкодування моральної шкоди, необхідно враховувати: ступінь вини як роботодавця, так і працівника при порушенні певного права працівника, у результаті якого йому було завдано моральної шкоди; вид порушеного трудового права; майновий стан працівника; тривалість порушення трудового права працівника, а також періоду часу, протягом якого не було відновлено порушене право працівника; рівень фізичних та моральних страждань працівника. При цьому рівень страждань працівника повинен бути визначений з урахуванням його індивідуальних особливостей, про які можна судити, враховуючи його склад психіки, рівень освіченості, вік, стать, характеристику дисциплінованості тощо [196, с. 44–47].

Однак, слід погодитись із тим, що, як правило, працівнику досить складно довести факт зазнавання фізичних та/або моральних страждань у результаті порушення роботодавцем його прав та законних інтересів. Одна справа, якщо порушення трудових прав виразилося у заподіянні шкоди життю та здоров'ю людини, коли в якості доказу можуть виступати акти

розслідування нещасного випадку на виробництві, медичні висновки відповідних медичних установ, листи тимчасової непрацездатності тощо. Зовсім інша справа – коли моральна шкода працівнику була завдана незаконним звільненням, протиправною затримкою у видачі трудової книжки або ж, приміром, несвоєчасною чи неповною виплатою працівнику заробітної плати. У таких випадках, як правило, ніяких документальних доказів переживання психічних або фізичних страждань у працівника немає [113, с. 127]. З іншого боку, у цьому випадку слід врахувати два моменти: по-перше, визначення розміру моральної шкоди є складним процесом не лише у рамках трудового права, але й цивільного, зважаючи на те, що законодавчо не передбачені чіткі критерії, які вказували би на те, в якому розмірі ті чи інші страждання людини повинні бути відшкодовані; по-друге, слід врахувати той факт, що сучасне трудове право України не випадково досить часто критикують організації, які захищають інтереси роботодавців, а також окремі вчені (яскравим прикладом цьому є Л.І. Лазор [167, с. 19]), що відкрито відстоюють у своїх дослідженнях права роботодавців за рахунок послаблення прав і гарантій працівників, хоча, діюче трудове законодавство й так є досить ліберальним для роботодавців (приміром, Ю.В. Трофимовська наголошує на тому, що гуманність та соціальність діючого законодавства про працю зумовлює на практиці те, що роботодавці досить часто не дотримуються та порушують норми чинного трудового права; «результати перевірок проведених державними інспекторами праці, свідчать про те, що майже 92 % роботодавців порушують вимоги трудового законодавства» [411, с. 86]). Справа у тому, що законодавець врегульовує трудові правовідносини з відвертим соціальним нахилом – і не лише, зважаючи на те, що працівник є економічно слабшою за роботодавця стороною таких суспільних правовідносин. Права та гарантії працівника забезпечують та охороняють (в спрощеному вигляді), щонайперше, його можливість купити собі та близьким людям їжу за рахунок грошових коштів, які він отримує чесною працею, адже, робота дає можливість працівнику утримувати свою сім'ю та

добросовісно нести певні фінансові зобов'язання. Відповідно, позбавлення працівника можливості працювати та винувата затримка заробітної платні працівнику напряду пов'язані із моральними та фізичними стражданнями, які може переживати працівник. Такі страждання є очевидними та не завжди потребують медичних довідок та висновків. Не отримавши заробітну платню, працівник позбавляється можливості: купити собі їжу та відчуває голод, спрагу; нагодувати своїх близьких (головним чином, дітей за наявності таких) та, навіть, домашніх тварин – у результаті чого відчуває не лише голод і спрагу, але й переживає страждання, спостерігаючи за тим, як вимушено голодують його близькі люди та тварини, про які він піклується та/або які він виховує; купити ліки для себе чи своїх рідних; заплатити орендну платню за квартиру, у результаті чого, може опинитись без житла тощо.

Разом із тим, слід врахувати також й те, що питання доказування моральних та/або фізичних страждань може бути пов'язане із новими моральними стражданнями. Відповідно, делікатність цього процесу полягає у тому, що дослідження міри страждань та критичний аналіз цих страждань не повинно завдавати працівнику-повивачу нових страждань. Наприклад, К.У. Сакаєва вважає, що доцільність у доказуванні переживання страждань самим працівником є сумнівною, і саме «роботодавець зобов'язаний довести відсутність факту моральних страждань працівника» [372, с. 129]. З цим можна погодитись, однак, за умови, що таке доведення відсутності моральних страждань повинно відбуватись таким чином, яким би працівнику не завдавались нові моральні страждання. Головним чином, роботодавець має доводити відсутність моральних та фізичних страждань, ґрунтуючись на об'єктивних фактах (дохід працівника та сім'ї працівника, інформація про стан здоров'я працівника тощо).

Таким чином, роботодавець, як правило, завдає матеріальної та моральної шкоди працівнику обмеженням свободи праці та права на працю. Однак, не зважаючи на те, що такі порушення є не лише порушеннями трудового законодавства, але й окремих конституційних прав і свобод,

санкції, що передбачаються за такі порушення у вигляді відшкодування шкоди, не носять карального характеру, і є лише відновлювальними (компенсаційними). Обов'язок щодо відшкодування матеріальної шкоди працівнику роботодавцем є важливою соціальною гарантією, яка застосовується у результаті вчинення винуватим роботодавцем таких порушень як: незаконне позбавлення працівника можливості трудитися та протиправне унеможливлення можливості працівника припинити трудові відносини (незаконне відсторонення працівника від роботи, його звільнення або переведення на іншу роботу; відмова роботодавця від виконання або несвоєчасне виконання ним рішення органу з розгляду трудових спорів про поновлення працівника на колишній роботі тощо); завдання шкоди майну працівника; затримка виплати заробітної плати та інших видів виплат, що належать працівнику; завдання моральної шкоди працівнику у результаті порушення його трудових прав та законних інтересів.

3.4. Визначення розміру шкоди та порядок притягнення суб'єкта трудових відносин до матеріальної відповідальності

Особливим елементом матеріальної відповідальності у трудовому праві є відшкодування матеріальної шкоди, що була завдана винуватим порушенням трудового законодавства суб'єктом трудових правовідносин іншому суб'єкту цих правовідносин. Найважливішою рисою процесу матеріальної відповідальності є економічна характеристика цієї шкоди, методики її розрахунку, що представлені загальними та спеціальними правилами, які «розпорошені» у трудовому, фінансовому та цивільному законодавстві. Ця «розпорошеність» додатково ускладнюється недосконалістю та заплутаністю норм про матеріальну відповідальність працівників. Відтак, слід погодитись із тим, що законодавець чітко не розмежовує матеріальну відповідальність працівників і порядок визначення

розміру шкоди, оскільки текст ст. 135 КЗпП України практично ідентичний тексту ч. 4 ст. 135–3 КЗпП України. Межі матеріальної відповідальності встановлені також ст.ст. 130, 132, 133, 134 КЗпП України. Правовий зміст ст. 135 та ч. 4 ст. 135–3 КЗпП України передбачає можливість встановлення спеціальних правил про межі матеріальної відповідальності. Такі межі повинні бути встановлені або за грубі порушення (кримінальні правопорушення), або за незбереження матеріальних цінностей, або у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, вони повинні бути вищі, ніж встановлені ст.ст. 130, 132, 133, 134 КЗпП України (ці межі законодавцем встановлені у кратному розмірі до номінального розміру прямої дійсної шкоди) [345, с. 46].

Систематизуючи закріплені у діючому законодавстві правила визначення розміру шкоди та правила про порядки і методики притягнення суб'єкта трудових відносин до матеріальної відповідальності, слід зауважити, що у КЗпП України регламентується загальне правило щодо розрахунку розміру матеріальної шкоди: такий розмір визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами. Таким чином, у процесі визначення розміру відшкодування шкоди, на думку О.Е. Леги, необхідно врахувати наступні елементи: 1) розмір прямої дійсної шкоди, яку заподіяно працівником підприємству; 2) характер шкоди та конкретні обставини її спричинення; 3) ступінь вини заподіювача шкоди та його майновий стан; 4) характер виробничої діяльності підприємства; 5) вид матеріальної відповідальності, що буде застосовуватися у конкретному випадку [169, с. 151]. Проте, на нашу думку, більш повно ці елементи, що впливають на розмір відшкодування шкоди, зазначені саме в абз. 2 п. 3 постанови Пленуму ВСУ «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14 [341, с. 288]. Дещо доопрацьовуючи вказані Пленумом ВСУ елементи, які

впливають на розмір відшкодування шкоди, доходимо висновку, що, загалом, до таких слід відносити:

1) розмір прямої дійсної шкоди. Під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення 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. Поряд із тим, в абз. 2 п. 4 постанови Пленуму ВСУ від 29 грудня 1992 року № 14, зважаючи на зміст ст.130 КЗпП України, слід зробити висновок, що не одержані або списані у 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.

Таким чином, пряма дійсна шкода на практиці виражається у наступному: а) недостача матеріальних цінностей, виявлена у матеріально відповідальній особі чи в іншого працівника, якому матеріальні цінності передані у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків (матеріальна відповідальність за недостачу матеріальних цінностей можлива не лише у випадку недостачі понад норми природних втрат, однак, якщо такі втрати справді природні, працівника не можна притягнути до матеріальної відповідальності; причина зменшення кількості матеріальних цінностей не має значення, тобто не має значення, чи вони були розтрачені працівником, чи загублені, чи вкрадені, чи з інших причин працівник не забезпечив їх збереження); б) втрата матеріальних цінностей (коли цінності були передані працівникові у тимчасове володіння у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, але з його вини були загублені, вкрадені тощо); в) знищення матеріальних цінностей (відбувається внаслідок безпосередньої дії на них працівника, а також може бути пов'язане з дією стихійних сил, якщо можливість руйнівної дії цих сил зумовлена виною, тобто умислом чи необережністю працівника); г) зіпсуття матеріальних цінностей (втрата

такими цінностями своїх споживчих властивостей); г) пошкодження матеріальних цінностей (в цьому випадку сума прямої дійсної шкоди дорівнює сумі, на яку знизилася вартість матеріальних цінностей, або сумі витрат на їх відновлення); д) шкода, заподіяна продажем товарів за заниженою ціною (стається через помилку у застосуванні преїскурантів, неправильно складену калькуляцію ціни тощо; така шкода може завдаватись і у рамках крайньої необхідності, а саме тоді, коли працівник, що реалізовував продукцію роботодавця, яка швидко псується, реалізував цю продукцію за зниженими цінами, якщо такі ціни були продиктовані ринком); е) неможливість стягнути матеріальні цінності, яких не вистачає, з постачальника, який їх поставив з нестачею (таке має місце тоді, коли є порушення порядку приймання матеріальних цінностей, неналежного оформлення акту про приймання тощо, якщо внаслідок цього втрачається можливість стягнення з постачальника вартості матеріальних цінностей, яких не вистачає); е) витрати, що сталися через надмірні виплати на користь працівників (основної заробітної плати, премій, сум компенсацій, допомоги по тимчасовій непрацездатності, виплат у порядку покриття шкоди, заподіяної працівникам, тощо), якщо неможливо стягнути ці суми із працівників, які безпідставно їх одержали; ж) витрати, спричинені незаконними або необґрунтованими виплатами (переплатами) за господарськими договорами, на користь державного та місцевих бюджетів, спеціальних фондів, коли можливість повернення таких виплат (переплат) з організацій, які їх одержали, втрачена; з) суми неустойки, фінансових санкцій, пені, сплачені на користь контрагентів за господарськими договорами, державного і місцевих бюджетів, фондів соціального страхування тощо; і) нестягнена з боржника дебіторська заборгованість, коли можливість її стягнення втрачена у зв'язку із закінченням строку позовної давності чи з інших причин (наприклад, у зв'язку з повною ліквідацією юридичної особи-боржника) [206, с. 105–110]; ї) нестягнена з боржника

шкода (за винятком тієї частки шкоди, яка належить до категорії неодержаного прибутку), якщо можливість її стягнення втрачена [154].

Законодавством передбачаються різні методики оцінки майна. Приміром, відповідно до Методики оцінки майна, затвердженої постановою КМУ від 10 грудня 2003 року № 1891 [306], проводиться оцінка об'єктів права державної та комунальної власності, майна суб'єктів господарювання з державною (комунальною) часткою у статутному (складеному) капіталі у випадках, коли такі об'єкти є об'єктами господарських, цивільних та інших правовідносин, крім випадків оренди та концесії об'єктів державної та комунальної власності тощо. Незалежна оцінка проводиться відповідно до Закону України «Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні» [325] та ряду національних стандартів оцінки, які прийняті відповідно до Закону та затверджені Урядом України.

2) об'єктивна характеристика правового статусу заподіювача шкоди. На розмір відшкодування впливає характеристика правового статусу працівника, який винуватими діями заподіяв шкоду роботодавцю, а саме: трудово-правова дієздатність і правоздатність; несення ним обмеженої чи повної матеріальної відповідальності; належність до загальних чи спеціальних суб'єктів трудового права. Так, як вже вище зазначалось, спеціальні групи працівників несуть відповідальність у порядку й розміру, що мають спільні й відмінні риси з несенням відповідальності загальної групи працівників. Зокрема, розмір та порядок відшкодування шкоди, завданої особами рядового та начальницького складу МВС України як суб'єктами трудового права визначаються розділом IV Положення про матеріальну відповідальність військовослужбовців за шкоду, заподіяну державі [314], відповідно до якого розмір заподіяної державі шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних обліку виходячи з вільних оптово-роздрібних чи договірних цін, що діють на період розгляду питання про матеріальну відповідальність, а у разі відсутності таких даних – за цінами, що обчислюються у порядку, який визначається Міністерством економічного

розвитку і торгівлі України. У разі виявлення недостачі майна, термін експлуатації якого на день ревізії (перевірки) чи інвентаризації закінчився, або у разі неможливості встановити час його втрати відшкодування заподіяної шкоди провадиться у розмірі 25 %, а для госпрозрахункових підприємств, установ та організацій – у розмірі 50 % первинної вартості майна, якого не вистачає (з урахуванням коефіцієнта кратності).

3) характеристика неправомірних дій, якими заподіяно пряму дійсну шкоду. Важливим елементом, що впливає на розмір відшкодування шкоди, поряд із правовим статусом заподіювача шкоди та фактичним розміром прямої дійсної шкоди, є характеристика неправомірних дій, якими безпосередньо була завдана шкода, на предмет суспільної небезпечності. Так, наприклад, у випадках розкрадання, нестачі, умисного знищення або псування матеріальних цінностей, тобто свідомого заподіяння шкоди підприємству його працівником, а також тоді, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальну вартість, законодавством встановлюється кратне обчислення розміру шкоди. При цьому розмір коефіцієнта кратності зумовлюється різновидом або характером матеріальних цінностей. Розмір збитків (P_3) у вартісній оцінці визначають за формулою:

$$P_3 = (B_B - A) \times I_{\text{інф}} + \text{ПДВ} + A_{36} \times 2,$$

де B_B – балансова вартість на момент встановлення факту розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, грн.; A – амортизаційні відрахування, грн.; $I_{\text{інф}}$ – загальний індекс інфляції; ПДВ – сума податку на додану вартість, грн.; A_{36} – сума акцизного збору, грн. [169, с. 151].

4) вина працівника, яким була завдана шкода. Матеріальна відповідальність може наставати лише за винуваті дії, з урахуванням того, що в окремих випадках, вина презюмується законом. Елемент вини враховується у розмірі відшкодування шкоди не у сенсі фактичного вираження дії «карної» функції матеріальної відповідальності (наявність якої у трудовому праві викликає обґрунтовані сумнів), а саме у випадку розподілу

суми відшкодування, коли заподіювачами шкоди є декілька працівників. Так, слід звернути увагу на те, що в абз. 2 п. 3 своєї постанови від 29 грудня 1992 року № 14 Пленум ВСУ наголошує на тому, що якщо шкоду роботодавцю заподіяно кількома працівниками, у розрахунку розміру шкоди слід враховувати, які конкретно порушення трудових обов'язків допустив кожен працівник, ступінь його вини та пропорційна їй частка загальної шкоди, за яку до нього може бути застосовано відповідний вид і межі матеріальної відповідальності.

5) характеристика майна роботодавця, яке було пошкоджено, втрачено чи знищено у результаті винуватого порушення трудового законодавства (чи неналежного виконання трудових обов'язків). Матеріальна шкода для винуватого суб'єкта може наставати диференційовано від виду майна, яке було пошкоджено, викрадено чи знищено. Відповідно, у залежності від виду майна, яке було пошкоджено, викрадено чи знищено, може встановлюватись особливий порядок обчислення розміру завданої роботодавцю шкоди. Приміром, Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06 червня 1995 року № 217/95 [286] закріплюється правило, відповідно до якого матеріальна шкода, що була завдана працівником підприємству (установі, організації) розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей, розраховується таким чином: а) дорогоцінних металів (у будь-якому вигляді та стані) – у подвійному розмірі вартості цих металів у чистому вигляді за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; б) дорогоцінного каміння (крім огранованого) – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; в) огранованого дорогоцінного каміння, ювелірних та побутових виробів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, – у потрійному розмірі їх

вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; г) алмазних інструментів та алмазних порошоків з природних алмазів – у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; г) музейних експонатів, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, – за оцінкою, проведеною експертами з урахуванням історико-художньої цінності експонату і розміру відшкодування збитків; д) іноземної валюти, а також платіжних документів та інших цінних паперів в іноземній валюті – у сумі, еквівалентній потрійній сумі (вартості) зазначених валютних цінностей, перерахованій у валюту України за обмінним курсом НБУ на день виявлення завданих збитків. При цьому порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей регулюється урядовою постановою від 22 січня 1996 року № 116 [315]. Так, у вказаному положенні зазначається позиція, що розмір шкоди від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей визначається шляхом проведення незалежної оцінки відповідно до національних стандартів оцінки. У разі визначення розміру збитків, що призвели до завдання майнової шкоди державі, територіальній громаді або суб'єкту господарювання з державною (комунальною) часткою у статутному (складеному) капіталі, розмір збитків визначається відповідно до Методики оцінки майна, затвердженої постановою КМУ від 10 грудня 2003 року № 1891.

б) конкретна обстановка, в якій заподіяно матеріальну шкоду. До конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду, слід відносити обставини, що перешкождали працівникові виконувати належним чином покладені на нього обов'язки, зокрема, відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежна організація праці. Разом з тим необхідно враховувати, чи приймав працівник залежні від нього заходи до запобігання шкоди [332]. Сукупна характеристика цього елемента також повинна відображатись на розмірі відшкодування матеріальної шкоди.

7) характеристика відповідності умов схоронності матеріальних цінностей та нормальної роботи з ними. Не зважаючи на те, що вина працівника у пошкодженні, знищенні чи викраденні майна роботодавця у конкретному випадку може констатуватись як безперечно наявною, все ж таки у процесі визначення розміру відшкодування шкоди повинні бути враховані фактичні дані про відповідність умов схоронності матеріальних цінностей та нормальної роботи з ними, особливо у тих випадках, коли мова йде про повну матеріальну відповідальність працівника.

8) характеристика майнового стану працівника. Зважаючи на те, що вітчизняне трудове право характеризується соціальною направленістю, визначення розміру відшкодування шкоди працівником роботодавцю повинно здійснювати умовно об'єктивно. В обох однакових випадках завдання роботодавцю шкоди один працівник буде зобов'язаний відшкодувати 100% прямої дійсної шкоди, а інший – 90% чи навіть менше від розміру прямої дійсної шкоди. Така фактична несправедливість обумовлена соціальною справедливістю як головної направленості трудового права. На підставі цього, розмір відшкодування базується також на характеристиці майнового стану працівника [184, с. 80–82].

Що стосується питання порядку притягнення працівника, що завдав матеріальну шкоду роботодавцю, до матеріальної відповідальності у рамках трудового права, то слід зауважити, що у рамках теорії такий порядок можна розглядати за ознакою добровільності, у межах якої така відповідальність реалізується за одним з таких двох характерних порядків:

1. Добровільний порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Законодавець передбачає можливість для працівника, який заподіяв роботодавцю своїм винними та протиправними діями шкоду, відшкодувати її добровільно, уникнувши додаткових витрат (наприклад, таких, що пов'язані з судовим розглядом справи).

У порядку добровільного відшкодування заподіяної шкоди, найманий працівник має право: 1) внести на розрахунковий рахунок роботодавця суму,

яка покриває шкоду, заподіяну ним у процесі винуватого порушення (неналежного виконання своїх трудових обов'язків) трудового законодавства або ж заявити про свою згоду на утримання наймачем з його заробітної плати відповідної суми завданої порушенням шкоди; 2) за згодою зі своїм роботодавцем передати в якості відшкодування заподіяної шкоди рівноцінне майно, якщо таке вважається допустимим; 3) за згодою зі своїм роботодавцем виправити пошкоджене майно роботодавця, коли це є можливим.

На практиці у тих випадках, коли працівник заявляє про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі (коли такий працівник несе повну матеріальну відповідальність і визнає свою провину у заподіянні шкоди роботодавцю) або ж у тих випадках, коли працівник (за згодою роботодавця) добровільно відшкодовує шкоду передачею у власність роботодавця рівноцінного майна, або ж виправленням поломки майна роботодавця (ремонт майна), роботодавець та найманий працівник укладають з цього приводу договір, який може бути засвідчений юридичною службою підприємства та/або бухгалтерією цього підприємства. У такому договорі, як правило, містяться: вказівка на визнання працівником своєї вини та добровільне бажання не примусово відшкодувати шкоду; спосіб добровільного відшкодування шкоди; терміни добровільного відшкодування шкоди, санкції за невиконання умов договору. Позитивна практика укладання таких договорів, на наше глибоке переконання, повинна бути відображена у чинному законодавстві, яке реформується з урахуванням реалій та потреб нашого часу й раціональної практики відшкодування шкоди у трудових правовідносинах.

2. Примусовий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності. У тих випадках, коли працівник не погоджується відшкодувати завдану шкоду роботодавцю добровільно (головним чином, не погоджується з розміром відшкодування, порядком відшкодування або посилається на пропущенні роботодавцем строки притягнення його до

відповідальності) або ж коли добровільний порядок відшкодування шкоди є неможливим, відшкодування шкоди здійснюється у примусовому порядку. У тому разі, якщо шкода, винувато завдана працівником роботодавцю порушенням трудового законодавства, не перевищує середнього місячного заробітку такого працівника, роботодавець може утримати таку суму шкоди із заробітної платні винуватого працівника на підставі виданого ним розпорядження про притягнення такого працівника до матеріальної відповідальності (таке розпорядження може бути оскаржене у судовому порядку). Якщо ж розмір відшкодування матеріальної шкоди перевищує середньомісячний заробіток працівника (і такий працівник відмовляється добровільно відшкодувати цю шкоду) або ж, якщо роботодавець пропустив строк для видання розпорядження про притягнення працівника до матеріальної відповідальності, стягнення у таких випадках провадиться примусово, а саме – у судовому порядку.

Варто звернути увагу на те, що поділ порядку притягнення працівника до матеріальної відповідальності за ознаками добровільності дає змогу розглядати цей порядок також за такою його атрибутивною ознакою, як інституційність та позаінституційність його здійснення на практиці, а саме:

1. Позасудовий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Такий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності – відшкодування матеріальної шкоди має місце у тих випадках, коли розмір такої шкоди не перевищує середньомісячного заробітку працівника. Таким чином, незалежно від того, чи настає у конкретному випадку повна або обмежена матеріальна відповідальність працівника, якщо сума відшкодування шкоди, що підлягає стягненню з працівника, не перевищує його середнього місячного заробітку, відшкодування шкоди повинно здійснюватися за розпорядженням роботодавця про притягнення працівника до матеріальної відповідальності шляхом утримання із заробітної плати такого працівника (тільки, якщо роботодавцем не пропущені строки притягнення працівника до відповідної

відповідальності або окрім тих випадків, коли працівник припинив трудові правовідносини з роботодавцем).

Відповідно до ст. 136 КЗпП України розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищого у порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Згода працівника, якого притягують до матеріальної відповідальності, для видання власником (або уповноваженим ним органом) розпорядження для відшкодування заподіяної працівником шкоди законодавством не вимагається [79, с. 77–80]. Разом із тим, якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається у порядку, передбаченому законодавством – у судовому порядку.

2. Судовий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Такий порядок відшкодування матеріальної шкоди застосовується у разі: коли відрахування із заробітної плати працівника унеможливлене об'єктивними умовами (наприклад: якщо роботодавець пропустив двотижневий строк для видання розпорядження про стягнення з працівника суми, що не перевищує його середньомісячного заробітку; якщо винуватий працівник припинив трудові відносини із роботодавцем, якому завдав матеріальну шкоду, зокрема, до моменту, коли стало відомо про наявність шкоди); відмови працівника від добровільного відшкодування шкоди, якщо відповідний розмір шкоди перевищує його середньомісячну заробітну плату; настання повної матеріальної відповідальності працівника (якщо розмір шкоди перевищує його середньомісячний заробіток) [200, с. 39–41].

Для притягнення до повної матеріальної відповідальності роботодавцеві необхідно звернутися до суду за місцем проживання працівника шляхом подання позовної заяви про відшкодування шкоди. Варто зауважити, що ст. 233 КЗпП України для подання підприємством позову до

суду встановлено строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди, за умови, що «днем виявлення шкоди», встановленої внаслідок інвентаризації матеріальних цінностей, під час ревізії або перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства, є день підписання відповідного акту чи висновку. У разі пропуску цього строку з поважних причин, законодавством передбачено можливість для відновлення цього строку судом [79, с. 80].

Подаючи позов до суду, роботодавець повинен звернути увагу на особливі вимоги, які ставляться до змісту позовної заяви у такій категорії справ:

1) розмір прямої дійсної шкоди, начебто заподіяної роботодавцю-позивачу працівником-відповідачем. У позові повинен бути вказаний розмір прямої дійсної шкоди, тобто: а) вартість матеріальних цінностей, щодо яких виявлено недостачу чи які були зіпсовані чи знищені, а так само – вартість, якою виражені пошкодження відповідних матеріальних цінностей; б) ціна товарів, які були продані за заниженою ціною; в) вартість матеріальних цінностей, яких поставлено постачальником з недостачею та прийнято працівником без відмітки про таку недостачу, за умови неможливості стягнути матеріальні цінності з постачальника; г) сума надмірних виплат на користь працівників або сума виплат чи переплат за господарськими договорами, на користь державного та місцевих бюджетів, спеціальних фондів, за умови, що такі грошові кошти не підлягають поверненню; г) сума неустойки, фінансових санкцій, пені, сплачені на користь контрагентів за господарськими договорами, державного і місцевих бюджетів, фондів соціального страхування тощо; д) сума дебіторської заборгованості, що була нестягнута з боржника, за умови, що стягнення такої заборгованості є вже неможливим.

2) викладення обставин, що ґрунтовно вказують на:

а) протиправне діяння працівника, тобто порушення діючого трудового законодавства (вказується конкретна норма законодавства про працю) та

трудового договору та/або інструкції, локальних актів роботодавців, що відповідають законодавству та винесені роботодавцем з дотриманням вимог законодавства (вказується конкретна норма відповідного документу);

б) на вину працівника-відповідача у заподіянні шкоди. Притягнення до матеріальної відповідальності можливе лише за наявності вини працівника – психічне ставлення особи до своїх протиправних дій і їх шкідливих наслідків. При цьому, роботодавець має врахувати, що вина може виступати у формі умислу (характерними ознаками умислу є: усвідомлення працівником суспільної шкідливості своєї поведінки; передбачення негативних наслідків такої поведінки; бажання настання шкідливих наслідків у результаті своєї поведінки або свідоме їх допущення) чи необережності (характеризується тим, що працівник, який вчинив протиправні діяння, передбачав можливість настання матеріальної шкоди внаслідок своєї поведінки, але легковажно розраховував на її відвернення або не передбачав таких наслідків, хоча повинен був і міг їх передбачити) [154].

в) на причинний зв'язок між протиправною дією працівника-відповідача та прямою дійсною шкодою. У ст. 130 КЗпП України законодавець вказує на те, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Тобто, роботодавець-позивач повинен зважати на те, що причиною прямої дійсної шкоди є порушення трудового законодавства працівником-відповідачем, а шкода, відповідно, є наслідком такого порушення діючого законодавства.

Відтак, якщо позивач звертається до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої не стягненням працівником-відповідачем з боржника дебіторської заборгованості, коли можливість її стягнення втрачена у зв'язку із закінченням строку позовної давності чи з інших причин, то причиною такої шкоди повинні виступати діяння працівника, які характеризуються умислом чи недбалістю щодо невиконання свого обов'язку зі стягнення з боржника дебіторської заборгованості, а наслідком – неможливість стягнення

такої заборгованості у результаті, приміром, закінчення строку позовної давності. При цьому, повинна бути вказівка на вину працівника та на норму, яка була порушена працівником.

3) конкретні докази. Вказані у позовній заяві факти повинні підтверджуватись доказами, що мають бути належними (складається з двох критеріїв: значення для провадження обставин, встановлюваних конкретними доказами, і значення цих доказів для встановлення саме таких обставин [370, с. 246]) та допустимими (придатними з позиції законності джерел, а також методів, засобів, прийомів одержання інформації, відповідності правові форми їх закріплення [157, с. 248]). Таким чином, у порядку судового відшкодування матеріальної шкоди роботодавець-позивач повинен у позовній заяві вказувати потрібні докази, а у судовому провадженні надавати необхідні суду докази.

4) вид матеріальної відповідальності, яку несе працівник-відповідач. У позовній заяві роботодавець-позивач повинен вказати вид матеріальної відповідальності, яку несе працівник-відповідач (повну чи обмежену; індивідуальну матеріальну відповідальність чи матеріальну відповідальність у рамках колективної відповідальності). Вказівка на повну матеріальну відповідальність, а також на матеріальну відповідальність у рамках колективної матеріальної відповідальності повинна підтверджуватись відповідним доказом – договором про повну матеріальну відповідальність чи відповідно договором про колективну відповідальність. Водночас у позовній заяві має бути зазначено, що працівник відмовився від добровільного відшкодування матеріальної шкоди, якщо сама така добровільність була доречною.

5) сума, що підлягає стягненню на відшкодування шкоди (розмір відшкодування шкоди). Грунтуючись на відповідних методиках розрахунку розміру відшкодування шкоди та певних стандартах таких розрахунків, у позовній заяві роботодавець-позивач повинен вказати розмір відшкодування шкоди, відповідну методу, у рамках якої було розраховано розмір

відшкодування, а також фактичний розрахунок розміру відшкодування за вказаною методикою.

Так, наприклад, якщо працівник є завідувачем складу (та з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність), що завдав шкоду роботодавцеві нестачею товарно-матеріальних цінностей (приміром, кольорових металів), то у позовній заяві про відшкодування такої шкоди повинні зазначатись: розмір завданої внаслідок нестачі кольорових металів шкоди та розрахунок такого розміру шкоди, з урахуванням положень КЗпП України, Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженого постановою КМУ від 22 січня 1996 року № 116, Методики оцінки майна, затвердженої постановою КМУ від 10 грудня 2003 року № 1891, а також ст.ст. 180, 183, 185, 198 Податкового кодексу України [267] й ст. 225 Господарського кодексу України [66]. Припустимо, що роботодавець, посилаючись на акт інвентаризації, вкаже, що вартість викраденого майна (у період з 1 липня 2014 року по 1 липня 2016 року) складає 228,3 грн., враховуючи індекси цін: за 6 місяців 2014 року – 118,68 %, за 2015 рік – 111,7 % і за 6 місяців 2016 року – 101,07 %, визначимо коефіцієнт: $118,68 \% \times 111,7 \% : 100 \times 101,07 : 100 = 133,98 \%$. Відповідно вартість нанесених збитків по складу становить: $228,3 \times 133,98 \% : 100 = 305,87 \times 20 \% \text{ ПДВ} = 367,05 \text{ грн.}$

Однак, слід мати на увазі, що у рамках судового порядку відшкодування матеріальної шкоди судом може бути зменшений розмір шкоди, що підлягає стягненню з працівника. Передбачена ст. 137 КЗпП України можливість зменшення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню, з урахуванням ступеня вини, конкретних обставин і майнового стану працівника, стосується усіх видів матеріальної відповідальності працівників. Разом із тим, як зазначає Пленум ВСУ у своїй постанові від 29 грудня 1992 року № 14, зниження розміру шкоди, що підлягає покриттю, не допускається, якщо шкоду заподіяно злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

Розглянувши матеріали справи, докази та пояснення сторін трудового спору, зважаючи на вимоги діючого законодавства, суд ухвалює рішення по відповідній справі, яким суд вирішує питання притягнення працівника-відповідача до матеріальної відповідальності та розмір відшкодування матеріальної шкоди (якщо працівник притягується до відповідальності), яка повинна бути відшкодована винуватим працівником [207, с. 46–50].

Отже, підводячи підсумок викладеному, слід наголосити на наступному: законодавство про матеріальну відповідальність працівників та роботодавців є заплутаним та характеризується розпорошеністю по нормативно-правовим актам трудового, цивільного, господарського та фінансового права. Окрім того, низка найважливіших термінів, що використовуються у рамках інституту матеріальної відповідальності суб'єкта трудового права, не мають універсального визначення ні у законодавстві, ні у судовій практиці, ні у доктрині трудового права. Попри це, досліджуючи чинне законодавство, можна дійти висновку про природу матеріальної відповідальності та характеристики її найважливіших елементів, які дозволяють справедливо вирішити питання про відшкодування матеріальної шкоди. Зокрема, систематизуючи наявну інформацію про матеріальну відповідальність та її елементи, яка впливає з норм чинного законодавства про працю та досліджень у галузі трудового права, можна дійти висновку про те, що відшкодування матеріальної шкоди відбувається у добровільному чи примусовому порядку, у позасудовому чи судовому порядку, а сам розмір матеріальної шкоди розраховується на основі спеціальних методик та стандартів, в яких враховуються ряд важливих характеристик кожного конкретного випадку притягнення винуватого суб'єкта трудових правовідносин до відповідальності (зокрема: об'єктивна характеристика правового статусу заподіювача шкоди; характеристика неправомірних дій, якими заподіяно пряму дійсну шкоду; характеристика майна, яке було пошкоджено, втрачено чи знищено у результаті винуватого порушення

трудового законодавства; характеристика майнового стану заподіювача шкоди, якщо таким виступає працівник тощо).

3.5. Проблемні питання теорії та практики застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників та роботодавців

Трудове законодавство як універсальний регулятор суспільних відносин, пов'язаних з працею, одним з перших розглядав український радянський вчений П.Р. Стависський у своїй статті «Деякі проблеми оновлення трудового законодавства». Вчений, вказуючи на суспільні відносини, пов'язані з працею, не обмежував їх конкретною сферою діяльності людини (більш того, вчений розглядав в якості суб'єктів трудових правовідносин колгоспників, кооператорів, працівників міліції й інших воєнізованих організацій тощо), в якій би такі відносини виникали, або ж підставами їх появи (вчений до таких відносин відносив також й ті, що випливають з договорів підряду, доручення та ряду інших цивільно-правових угод, пов'язаних із працею) [385, с. 51–56]. Зазначена думка, безумовно, є цілком слушною й на сьогоднішній день, зважаючи на триваючу й до сьогодні реформу трудового законодавства нашої держави. Однак, ускладнення трудового законодавства шляхом розширення змісту трудових правовідносин повинно відбуватись лише у ході систематизації самого законодавства про працю, яке не є систематизованим, особливо, що стосується питання юридичної відповідальності працівників та роботодавців, що впливає, серед іншого, із попередніх результатів нашого дослідження вказаної проблеми.

Окрім того, питання юридичної відповідальності підлягають детальному переосмисленню, зважаючи на вимоги й потреби часу, системність відповідних норм та правил, а також ґрунтуючись на проблемах практичного характеру. Саме очевидність проблем матеріальної

відповідальності суб'єктів трудових правовідносин в умовах утвердження ринкової економіки у нашій державі зумовлює гострі дискусії у наукових колах з приводу вдосконалення існуючих правил притягнення винуватих суб'єктів до такого виду юридичної відповідальності, а також переосмислення існуючих правил та доповнення їх новими, позитивно апробованими у розвинутих зарубіжних державах.

Приміром, В.П. Мироненко вважає, що подальше реформування трудового законодавства повинно спрямовуватись: на підпорядкування трудових відносин закону вартості у відносинах з матеріальною відповідальністю, що обумовлено наявністю майнового елемента; дотримання принципу соціальної справедливості (притягнення до матеріальної відповідальності у суворій відповідності до закону; у зменшенні розміру матеріальної відповідальності залежно від вини, майнового стану сторони, яка заподіяла матеріальну шкоду); перевага міжнародного права над внутрішнім норми, що регулюють матеріальну відповідальність, повинні відповідати ратифікованим Україною положенням конвенцій МОП; реалізацію матеріальної відповідальності працівників у рамках окремих охоронних правовідносин з матеріальною відповідальністю, які слід розглядати як тісно пов'язані з трудовими правовідносинами і такі, що впливають із них; реалізація у межах цих правовідносин конкретних заходів відповідальності [224, с. 57]. Разом із тим, розглядаючи озвучені вище проблеми та окремі шляхи їх вирішення вважаємо у більшості випадків або штучними, або такими, що не можуть бути вирішені зазначеним шляхом. Зокрема, це стосується питання потреби «підпорядкування трудових відносин закону вартості у відносинах з матеріальною відповідальністю», адже такі кроки є неявним зближенням матеріальної відповідальності із майною відповідальністю, що невиправдано ні в якому разі. Так само не вбачаємо доцільності у посиланні на дотримання принципу соціальної справедливості у запровадженні «зменшенні розміру матеріальної відповідальності залежно від вини» тощо.

Загалом, попередні висновки щодо вдосконалення законодавства про юридичну відповідальність у трудовому праві, а саме матеріальну відповідальність можливо скласти лише на основі констатації основних проблем, що існують у нашому законодавстві та практиці (на основі проаналізованого вище матеріалу), а також вивчення позитивного досвіду зарубіжних держав (цьому питанню присвячені окремі підрозділи четвертого розділу цієї дисертації).

На основі вище викладених чотирьох підрозділів цього розділу дисертації можна дійти висновку, що інститут матеріальної відповідальності у трудовому праві нашої держави характеризується рядом проблем, які можна згрупувати у дві групи:

1. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності у трудовому праві України. До основних таких актуальних на сьогоднішній день проблем слід відносити:

1) відсутність єдиного підходу до визначення основних термінів інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві України та відповідно неоднакове використання термінології у рамках інституту матеріальної відповідальності. По-перше, у рамках матеріальної відповідальності у трудовому праві слід вживати терміни «пряма дійсна шкода», а не «прямий дійсний збиток», «матеріальне відшкодування», а не «майнове відшкодування», «відшкодування матеріальної шкоди», а не «відшкодування збитків». Загалом, заміна термінології трудового права чи рівнозначне використання поряд із такою термінологією термінів з цивільного права є не лише науково недоречним й деструктивним, але й відверто хибним, адже, ці терміни у широкому сенсі хоча й мають багато спільного, однак, під час їх детального аналізу впливає, що такі терміни суттєво різняться за характером, змістом та природою. По-друге, в кодифікованому акті у сфері праці мають бути закріпленими основні терміни, що використовуються у трудових відносинах з приводу матеріальної відповідальності їх суб'єктів, зокрема: «працівник», «роботодавець», «матеріальна відповідальність

працівника», «матеріальна відповідальність роботодавця», «трудо-правова дієздатність», «трудова правоздатність», «пряма дійсна шкода», «відшкодування матеріальної шкоди» тощо (визначення цих термінів сформульовані у попередніх розділах цього наукового дослідження).

Слід наголосити на тому, що правильне використання термінів, а також точна й коректна теоретична визначеність матеріальної відповідальності та її основних елементів сприятиме унеможливленню ототожнення чи не виправданого зближення матеріальної відповідальності у трудовому праві та майнової відповідальності, що має місце у цивільному праві.

2) справедливість визначення розміру відшкодування шкоди працівником та роботодавцем. Питання справедливості визначення розміру заподіяної шкоди у трудових правовідносинах полягає в тому, що окремі вчені [430, с. 51, 52] наголошують на тому, що захист законодавцем соціально-економічних інтересів працівників, котрі характеризуються економічною слабкістю в порівнянні з роботодавцем, за рахунок економічного становища роботодавця є несправедливим та неприпустимим в умовах ринкової економіки, в якій всі повинні бути рівними не лише у своїх правах, але й у своїх обов'язках. Проте, із такою позицією вчених ні в якому разі не можна погодитись, адже, законодавче закріплення такої «несправедливості», «нерівності» у розмірах відповідальності продиктована, в першу чергу, необхідністю захисту тих, хто об'єктивно не в силах відповісти за шкоду в повній мірі, зберігаючи можливість забезпечувати свою сім'ю. Тобто, така «нерівність» є відповіддю на об'єктивну нерівність в суспільстві, в якому той, хто слабший, потребує більшої допомоги від соціальної держави, аніж той, хто сильніший.

Таку ж думку висловлює і провідний український вчений В.І. Щербина. У підручнику «Трудове право України» (за редакцією В.С. Венедіктова) вчений наголошує на тому, що за допомогою матеріальної відповідальності найманого працівника відбувається відшкодування шкоди, що була завдана роботодавцеві, у розумних рамках, які дозволяють, разом із тим, зберегти засоби для існування працівника. У цьому, серед іншого, виражається

соціальна справедливість сучасного трудового права нашої держави, яка за конституційним актом є соціальною державою. Поряд із тим, матеріальна відповідальність роботодавця завжди виражається у повному відновленні порушених трудових прав найманих працівників, головним чином, це стосується відшкодування матеріальної шкоди, яка ним була завдана працівнику. Різні підходи законодавця у регламентації змісту й обсягу матеріальної відповідальності, як зазначалось, обумовлені соціальною справедливістю та гуманізмом, об'єктивною основою яких у цьому сенсі є різні за своїм характером економічні, організаційні та правові можливості сторін трудових правовідносин [448, с. 314].

Однак, слід зауважити, що такий підхід законодавця до забезпечення соціальної справедливості та гуманізму у трудовому праві досить часто піддається гострій критиці окремих вчених, переважно представників російської доктрини трудового права, які наголошують на потребі «вирівнювання» змісту й обсягу матеріальної відповідальності усіх сторін трудових правовідносин [430, с. 51, 52]. Така критика є відверто безпідставною, зокрема тому, як справедливість не виражається у простій рівності й не забезпечується через штучне вирівнювання об'єктивно нерівного.

Що стане результатом того, що трудове законодавство буде містити виключно повну матеріальну відповідальність найманого працівника? В цьому аспекті слід врахувати такі важливі обставини: а) працівник, здійснюючи свою трудову функцію, як правило, користується майном роботодавця (та/або об'єктами власності третіх осіб, за збереження яких відповідальний роботодавець), яке, у разі ігнорування працівником стандартів виконання такої роботи (або ж через неналежне виконання своїх трудових обов'язків), може бути знищено, пошкоджено, зіпсовано; б) вартість такого майна може перевищувати вартість всього майна працівника та загального розміру його багаторічної заробітної плати. Отже, застосування «повної матеріальної відповідальності» у такому випадку призведе до

кабальної праці працівника (якщо трактувати таку відповідальність через призму «вирівнювання» відповідальностей): такий працівник не зможе звільнитися, поки не погасить свій борг перед роботодавцем, буде змушений позбутися частини чи всього свого майна, яке піде на відшкодування частини «боргу» перед роботодавцем, який вже виступає кредитором.

Іншими словами: «вирівнювання» матеріальної відповідальності для соціальної справедливості (у сенсі всі, навіть нерівні, повинні відповідати однаково) на практиці буде пов'язане з повним холопством працівника, запереченням свободи праці та права на працю, запереченням ряду інших базових прав і свобод працівника як людини і громадянина, що гарантовані міжнародним правом прав людини і конституційними актами всіх цивілізованих держав світу [58].

3) посилення відповідальності роботодавців. Посилення прав та їх гарантій працівників за рахунок гарантій і інтересів роботодавців так само є недоцільним, як і підвищення гарантій для роботодавців за рахунок гарантій та інтересів працівників, адже посилюватись повинен саме умовний «баланс інтересів» цих суб'єктів трудового права.

Водночас, роблячи наголос на посилення відповідальності роботодавця за порушення трудових прав громадян, не слід вдаватися у крайнощі та ігнорувати іншу сторону проблеми: роботодавець, також як і працівник, потребує захисту з боку держави. Адже підтримка роботодавця – це в той же час захист працівника, захист його від безробіття, зниження рівня життя [27, с. 25]. З іншого боку, послаблення позицій працівника, як вже неодноразово доводилось, є також нежиттєздатним способом забезпечення інтересів роботодавців. На цій підставі, вважаємо, що на сьогоднішній день наукового інтересу заслуговує не посилення тих чи інших інтересів в трудових правовідносинах, а підвищення саме рівня реального застосування заходів відповідальності, протидії порушенням трудових прав, якими, серед іншого, завдається матеріальна шкода тощо [209, с. 55–58].

2. Практичні питання застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність. До основних актуальних на сьогоднішній день проблем, в першу чергу, слід відносити:

1) низька ефективність законодавства про матеріальну відповідальність. Становлення правової держави в умовах розвитку ринкової економіки «потребує наведення належного порядку в сфері нормативного забезпечення соціально-трудових відносин», оскільки для багатьох громадян, праця є єдиним джерелом поліпшення свого добробуту та зміцнення держави 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 стосується нормативного регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору» [147, с. 3].

Однак, слід наголосити на тому, що законодавство про матеріальну відповідальність працівників, в тій чи іншій мірі, ґрунтується на правилах, розроблених за часів колишнього СРСР (це ж стосується і законодавства про матеріальну відповідальність роботодавця, що розроблено за принципами такої ж відповідальності працівника), які на сьогоднішній день є вже неефективними й тому такими, що об'єктивно не відповідають потребам суспільства, про що вже неодноразово зазначали провідні українські вчені. Цей факт також підтверджує існуюча практика, в якій сторонам трудових правовідносин вдається повністю чи частково уникати цієї відповідальності. Для подолання цієї практики Пленум ВССУ в своїй постанові № 12 від 11 грудня 2015 року [345] сформулював підстави та виклав умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності, дотримуючись яких роботодавець зможе в більшій мірі ефективно притягувати працівників до такого виду юридичної відповідальності

Відтак, з одного боку, має місце проблема в існуванні неефективних, застарілих нормативно-правових актів радянської доби. Прикладом цьому 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 укласти письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, що затверджений [250, с. 21]. З огляду на те, що дана постанова була прийнята ще у 1977 році, її положення здебільшого не враховують особливості сьогоденних трудових відносин, зокрема сам Перелік посад і робіт є досить обмеженим. У свою чергу, як справедливо наголошує О. Самойленко, вказана обставина призводить до того, що працівники, які спершу укладають договори про повну матеріальну відповідальність, надалі посилаються на цю ж постанову, як на підставу для звільнення від такої матеріальної відповідальності [374, с. 32].

З іншого боку, є інша проблема: розробляються та приймаються нові нормативно-правові акти про матеріальну відповідальність працівників та роботодавців, однак, насправді лише змінюється форма та дата певного радянського акту про матеріальну відповідальність, який інтегрується у нове законодавство про працю [203]. Наголосимо на тому, що така практика є неприпустимою. Особливо насторожує те, що результативною частиною цієї суперечливої практики є доопрацьований проект Трудового кодексу України, переважна частина норм про матеріальну відповідальність в якому є нормами, що були розробленими у період існування колишнього СРСР. Проблематичним у цьому є не те, що радянські норми будуть і далі регулювати трудові правовідносини в Україні, що 25 років тому відновила незалежність, а те, що більшість з цих норм є неефективними та об'єктивно нераціональними, неефективними у рамках сучасних трудових правовідносин, які постійно переосмислюються під тиском ринку;

2) помилкове застосування нормативно-правових актів про матеріальну відповідальність, які не набули чинності чи втратили свою дію, а так само –

не застосування чинних нормативно-правових актів, посилаючись на те, що такі начебто не діють. У цьому науковому дослідженні нами неодноразово вказувалось на заплутаності законодавства про матеріальну відповідальність, яка зумовлює не лише плутанину у правозастосовній практиці, але й використання недіючих актів та невикористання чинних актів. Прикладами цього є випадки невикористання та використання в якості нормативної підстави настання матеріальної відповідальності працівника наказу Міністерства транспорту України «Про затвердження Норм витрат палива і мастильних матеріалів на автомобільному транспорті» від 10 лютого 1998 року № 43 [308].

Приміром, у рішенні Жовтневого районного суду м. Запоріжжя у справі № 2/331/470/16 (ЄУН 331/603/16–ц) від 24 червня 2016 року [361] суд відмітив, що позивач КП «Преса» звернувся до суду із позовом до Особи 1, Особи 2 та Особи 3, про відшкодування матеріальної шкоди, завданої ними під час виконання трудових обов'язків, а саме: у результаті порушення норм списання палива та мастильних матеріалів, що регламентовані наказом Мінтранспорту України від 10 лютого 1998 року № 43 (п.п. 1.2 та 3.1.1.1 наказу). Внаслідок вказаних дій відповідачами, що виконували обов'язки водіїв автотранспортних засобів, було зайво списано бензину А-92 у кількості 2 121 л. на загальну суму 22 769,03 грн. (сума відшкодування матеріальної шкоди для кожного водія автотранспортних засобів після проведення оцінки складає: $6\,034,40 + 9\,432,72 + 26\,076,95 = 41\,544,07$ грн.; $41\,544,07 + 1\,378$ (сума судового збору) = $42\,922,07$ грн.). Заслухавши пояснення учасників процесу, вивчивши матеріали справи, суд дійшов висновку, що: а) відповідачі при списанні паливно-мастильних матеріалів діяли відповідно до норм, затверджених наказами директора КП «Преса», а тому в їх діях відсутня вина; б) позивач, обґрунтовуючи позовні вимоги, посилається на порушення відповідачами вимог наказу Мінтранспорту України від 10 лютого 1998 року № 43, хоча, «як встановлено судом, вказаний наказ не пройшов реєстрації у Мініюсті і не має силу нормативного

акту, тому суд вважає необґрунтованими посилання позивача КП "Преса" на положення вказаного наказу».

Поряд із тим, вказаний нормативно-правовий акт широко використовується у судах в якості нормативної підстави для притягнення працівників до матеріальної відповідальності за перевитрату пального [див. напр.: 358; 359; 365; 366; 367]. Виправдання використання цього нормативно-правового акту як нормативної підстави для притягнення працівників до матеріальної відповідальності полягає у тому, що згідно листа Міністерства юстиції України від 28 лютого 2014 року № 1112-0-4-14/10.1 [258] та листа Міністерства інфраструктури України від 13 березня 2014 року № 2534/25/10-14 [257] наказ від 10 лютого 1998 року № 43 є актом нормативно-технічного характеру та відповідно до підп. «е» п. 5 Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1992 року № 731 [311] державній реєстрації у Міністерстві юстиції України не підлягає і є чинним без такої. Окрім того, у загальних положеннях Норм зазначено, що вони призначені для планування потреби підприємств, організацій та установ (далі – підприємств) у паливно-мастильних матеріалах і контролю за їх витратами, ведення звітності, запровадження режиму економії і раціонального використання нафтопродуктів, а також можуть застосовуватись для розроблення питомих норм витрат палива;

3) проблеми, що впливають з обмежень звільнення від матеріальної відповідальності у праві трудових правовідносинах та відповідного зменшення розміру матеріального відшкодування. Уникнути матеріальної відповідальності може працівник і роботодавець, зокрема, тоді, коли не буде доведена вина (доведення факту, що шкода належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику чи шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані крайньої необхідності; керівництво підприємства не створило працівникові належних умов, що є необхідними

для збереження дорученого йому майна; до кола трудових обов'язків працівника не входив обов'язок стежити за збереженням втраченого чи пошкодженого майна), що на практиці є досить складним процесом, і не всі працівники, роботодавці можуть довести факт вини, що утворює важливу практичну проблему – проблему доказування вини суб'єкта та факту вчинення проступку загалом (ця проблема буде розглядатись далі).

Окрім того, слід врахувати той факт, що суд, визначаючи розмір відшкодування, враховує форму вини і конкретні обставини, за яких було заподіяно шкоду. Зменшення розміру шкоди допустиме лише у виняткових випадках, коли підтверджено наявність конкретних обставин, які перешкоджали працівникові належним чином виконувати покладені на нього обов'язки (наприклад, відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежна організація праці). Так, суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисною метою [320]. Однак, реальна фактичність майнового стану працівника на практиці може відрізнитись від заявленого стану у суді, який може бути підтверджено документально: приміром, працівник, який подав клопотання про зменшення розміру матеріального відшкодування, в якості фактичної підстави для такого клопотання та його обґрунтування, подає довідки, якими підтверджується факт, що він є єдиним годувальником у сім'ї (дітей, дружини), хоча, насправді це є неправдою, зважаючи на те, що дружина цього винуватого працівника також працює, однак, «неофіційно».

В рамках цієї проблеми, слід звернути увагу на той факт, що на сьогоднішній день неймовірного поширення отримала практика удаваного статусу «матері-одиначки». У 2003 році в Україні налічувалося 27 тис. одиноких матерів, які зареєстровані офіційно, у 2011 році ця цифра вже становила 576 тис., а станом на початок 2016 року одиноких матерів було вже більш ніж 600 тис. осіб. При цьому, близько у третині випадків жінки навмисне не реєструють шлюб з метою отримання допомоги від держави, а у

свідоцтвах про народження дитини запис проводиться зі слів матері. Перевірки факту, що мати дійсно є одинокою, не передбачені законодавством, а тоді, коли буде встановлено, що жінка проживає з чоловіком, то довести, що такий є батьком дитини, вкрай складно [54; 235; 351]. Таким чином, якщо працівником, який завдав шкоду роботодавцю, є удавана матір-одиначка, то такий працівник, відповідно, може недобросовісно розраховувати на зменшення розміру матеріальної шкоди, користуючись певним «іммунітетом» до великих розмірів відшкодування шкоди.

Поряд із тим, зловживати можливістю зменшити розмір відшкодування шкоди можуть також і не повнолітні. Неповноліття, як зазначає С.М. Прилипко, не може бути законною підставою для звільнення від матеріальної відповідальності за матеріальну шкоду, заподіяну порушенням обов'язків за трудовим правовідношенням, однак при покладенні її на неповнолітнього працівника враховуються фізіологічні та психологічні особливості, які притаманні підліткам (можлива відсутність досвіду, достатньої кваліфікації тощо) [283, с. 45]. Відповідно, такі особи можуть посилатись на недостатність їх кваліфікації, малий досвід, намагаючись понести більш м'яку матеріальну відповідальність.

4) помилкове розуміння галузевої належності шкоди. Зважаючи на те, що у рамках доктрини трудового права часто висловлюються хибні думки з приводу природи матеріальної відповідальності, а окремі вчені не виправдано ототожнюють матеріальну відповідальність з майновою, розмивають матеріальну відповідальність на користь цивільного права, у правозастосовній практиці суб'єкти трудових правовідносин та їх представники (юристи, юрисконсультанти) досить часто плутаються у розумінні галузевої належності шкоди [205, с. 197–202].

Так в узагальненнях практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю від 11 грудня 2015 року ВССУ зазначав, що часто роботодавці

право на отримання матеріального відшкодування шкоди у позовних заявах про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, обґрунтовували ст. 1166 ЦК України. Разом з тим відшкодування матеріальної шкоди, що передбачені ст. 1166 ЦК України, «застосовуються у разі наявності між сторонами спору у деліктних зобов'язаннях. Підстави, умови, порядок, межі й розмір матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну ними підприємству, установі, організації, встановлені главою IX КЗпП». Окрім того, пред'явлення вказаних позовів з посиланням на норми ЦК України ставить найманого працівника у невігідне становище. Так, у трудовому праві діє презумпція відсутності вини працівника, а у цивільному праві передбачена презумпція вини заподіювача шкоди. До того ж норми ЦК України та норми КЗпП України регулюють різні правовідносини, у тому числі, щодо строку звернення до суду, підстав та розміру відповідальності. Більш того, «суди нерідко у порушення вимог ст.ст. 214, 215 ЦПК України на зазначене уваги не звертали, у достатньому обсязі не визначалися із характером спірних правовідносин, правовою нормою, що підлягає застосуванню, та безпідставно застосовували до трудових правовідносин положення ст. 1166 ЦК» [345, с. 35–36];

5) проблеми доказування винуватості трудового проступку та факту вчинення проступку загалом. Найбільш складною практичною проблемою матеріальної відповідальності у трудовому праві є проблема доказування вини у заподіяні шкоди, адже, ця проблема пов'язана не лише суто з проблемою констатації вини, але й з процесуальними проблемами доказового процесу під час судового розгляду трудового спору, який характеризується додатково власними специфічними проблемами. Тому, у першу чергу, слід звернути увагу саме на проблему належності та допустимості доказів у цій категорії справ [201, с. 75–78].

На практиці мають місце випадки, коли із значущості факту, до встановлення якого прагне суд, часом «автоматично» робиться висновок про

належність наданого доказу (без перевірки його зв'язку з фактом, що доводиться). Також, поширеною помилкою є розв'язання питання про належність доказу шляхом зведення такого питання до з'ясування зв'язку доказу і факту, на підтвердження якого він притягується, без з'ясування того, чи належить саме цей факт до суттєвих. Запобігання практичним помилкам коли приймаються до уваги неналежні докази й не приймаються належні докази можливе, якщо у кожному конкретному випадку належність зібраної по справі фактичної інформації розглядатиметься з позицій можливого місця цієї інформації у системі доказів у справі, тобто можливості її використання, принаймні, для однієї з 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 (тобто, 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 [388, с. 17].

Так, наприклад, у справі № 520/2774/16–ц (провадження № 2/520/2457/16), що розглядалась Київським районним судом м. Одеси, позивач ТОВ «Лукойл Авіейшен Україна» просив суд стягнути з Особи 1 грошові кошти у частині суми заподіяної шкоди, яка складає 530 890,93 грн., у розмірі 100 000 гривень та з Особи 2 – у розмірі 50 000 грн., посиляючись на те, що відповідачі неналежним чином виконували свої трудові обов'язки, допустили злочинну недбалість, що стала причиною настання нестачі

пального, за яке вони, як матеріально відповідальні особи, несуть відповідальність. При цьому, як впливає із рішення у цій справі [363], позивачем було представлено суду договір про повну матеріальну відповідальність між ним та Особою 1, однак, цей доказ суд не взяв до уваги, адже, такий було укладено відповідачем коли той займав посаду начальника ТЗК старшого інженера (Особа 1 та Особа 2 обіймали посаду товарного оператора, однак, договори про повну матеріальну відповідальність з ними не підписувались). Протягом розгляду справи представник позивача не скористався своїми процесуальними правами та не надав до суду жодного належного та допустимого доказу, який би містив інформацію щодо предмету доказування, а саме: акт прийому-передачі матеріальних цінностей при прийнятті відповідачів на роботу та при їх звільненні, про наявність вини відповідачів у недостачі та не відшкодуванні матеріальної шкоди, завданої працівниками під час виконання своїх трудових обов'язків. Проте, представник позивача, замість надання відповідних документів, посилався на те, що Малиновським відділом поліції у м. Одеса Головного управління Національної поліції в Одеській області за фактом розкрадання палива відкрито кримінальне провадження, хоча, як справедливо зазначив суд це «не є належним та допустимим доказом у справі, оскільки вказане кримінальне провадження відкрито за фактом, а не відносно відповідачів», та більш того, на теперішній час вирок суду про визнання відповідачів винними у скоєнні кримінального правопорушення, передбаченого ч. 3 ст. 185 КК України відсутній.

В аспекті проблеми надання допустимих та належних доказів вини, слід наголосити на тому, що у більшій частині ця проблема на практиці ускладнюється з вини саме роботодавців та органів, що їх представляють, а саме через невідповідальне ставлення до своїх же гарантій, встановлених законодавством про працю. Так роботодавці досить часто: не укладають договорів про повну матеріальну відповідальність (чи не укладають таких договорів після того, як посада працівника, з яким вже було укладено такий

договір, змінена) чи укладають такі договори з тими, хто не може бути суб'єктом повної матеріальної відповідальності; не складають (чи не зберігають) акти прийому-передачі матеріальних цінностей при прийнятті працівників на роботу та при їх звільненні; документально не фіксують (чи фіксують, однак не у достатній мірі) порушення трудового законодавства та відповідну матеріальну шкоду тощо.

Зокрема, показовою у цьому аспекті є справа № 653/5/16–ц (провадження № 2/653/209/16), яку розглядав Генічеський районний суд Херсонської області. У своєму рішенні від 06 червня 2016 року у цій справі [360] суд зауважив, що позивач КП «Генічеське БТІ» просив суд стягнути з відповідача вартість неповернутого майна відповідачем у розмірі 1 934 грн., та понесених судових витрат. Однак, посилення представника позивача на договір про повну матеріальну відповідальність між КП «Генічеське БТІ» та відповідачем суд не прийняв до уваги, оскільки вказаний договір поширювався лише на той час, коли відповідач за сумісництвом займав посаду касира. Також суд не прийняв до уваги посилення представника позивача на акт «Про аварійне відкриття сейфу», згідно якого відкрито сейф у приміщенні, оскільки, вказаний акт не містить жодного посилення, що це за сейф, хто був його користувачем, в якому кабінеті його відкрито. Крім того, зі змісту вказаного акту вбачається, що під час його аварійного відкриття працівник-відповідач був відсутнім. Також, суду не надано беззаперечних доказів відсутності товарно-матеріальних цінностей на підприємстві, розтрату (привласнення) яких ставиться у провину відповідачу, а опис товарно-матеріальних цінностей, судом не може бути прийнятий до уваги, оскільки він містить суперечливі відомості, та складений вже після того як працівника-відповідача було звільнено із займаної посади.

Отже, підводячи підсумок, слід зауважити, що наявна практика притягнення суб'єктів трудових правовідносин до матеріальної відповідальності є складним процесом, який зумовлюється низкою практичних проблем цього інституту трудового права (неефективність

діючого законодавства про матеріальну відповідальність; неправильне використання нормативно-правових актів про матеріальну відповідальність, які не набули чинності чи втратили свою дію, а так само – не застосування чинних нормативно-правових актів, посилаючись на те, що такі начебто не діють; проблеми, що випливають з умов та обмежень звільнення від матеріальної відповідальності у трудовому праві та зменшення розміру матеріального відшкодування; хибне розуміння галузевої належності шкоди; проблеми доказування винуватості трудового проступку та факту вчинення проступку загалом), що ґрунтуються у ряді випадків на актуальних теоретичних проблемах матеріальної відповідальності у трудовому праві (невизначеність основних термінів інституту матеріальної відповідальності та неоднакове використання термінології у рамках інституту матеріальної відповідальності; невирішеність питання справедливості визначення розміру відшкодування шкоди працівником та роботодавцем; питання посилення відповідальності роботодавців та збереження «золотої середини» у гарантіях та інтересах працівника і роботодавця, враховуючи потребу соціальної справедливості трудового права). Саме тому, вирішення проблем матеріальної відповідальності лежить у площині теорії, позитивні прогресивні дослідження у рамках якої мають бути враховані законодавцем у процесі реформування трудового законодавства.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Матеріальна відповідальність – це вид юридичної відповідальності у трудовому праві, що виражається в якості обов'язку сторони трудових правовідносин (найманого працівника чи роботодавця) відшкодувати шкоду, яка була заподіяна іншій стороні таких суспільних відносин у результаті винуватого та протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх обов'язків, що врегульовані нормами трудового права.

2. Основними специфічними ознаками матеріальної відповідальності є:

- 1) виникає лише у рамках трудових правовідносин і щодо суб'єктів таких відносин;
- 2) врегульовується КЗпП України та спеціальними нормативно-правовими актами;
- 3) направлена на досягнення специфічної мети та завдань (цілей) цієї відповідальності;
- 4) настає за наявності спеціальних підстав та умов настання матеріально-правової відповідальності у трудовому праві;
- 5) характеризується спеціальною правовою природою та характерною мірою примусу у трудових правовідносинах;
- 6) реалізується відповідно до спеціального порядку.

3. Основною метою матеріальної відповідальності суб'єктів трудового права є відшкодування заподіяної винуватим порушенням трудового законодавства шкоди (матеріальної чи моральної, якщо така шкода була заподіяна працівнику), незалежно від притягнення таких винуватих суб'єктів до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної або цивільної відповідальності.

4. Цілі (завдання) матеріальної відповідальності впливають з основної мети цієї відповідальності або обумовлюють таку мету. До таких цілей відносяться: охорона приватної власності; захист трудових прав та інтересів найманих працівників; виховання у працівників трудової дисципліни й виховання дисципліни дотримання роботодавцем умов трудового договору й чинного законодавства про працю.

5. Групу підстав настання матеріальної відповідальності у трудовому праві складають такі її елементи:

- 1) фактична підстава, що полягає у винуватому порушенні суб'єктом трудового права чинного законодавства, яким було спричинено пряму дійсну шкоду іншому суб'єкту трудових правовідносин;
- 2) нормативна підстава, котра проявляється у наявності в трудовому законодавстві правових норм, які передбачають матеріальну відповідальність працівників та роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин;
- 3) спеціальна нормативна (процесуальна) підстава, що виявляється у наявності спеціального акту, яким набрав чинності та містить

вказівку на те, що конкретний працівник чи роботодавець притягується до матеріальної відповідальності.

6. Фактична підстава притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, як правило, проявляється у наступних його діях: 1) незаконне позбавлення працівника можливості трудитися; 2) завдання шкоди майну працівника; 3) затримка виплати заробітної плати та інших видів виплат, що належать працівнику; 4) спричинення моральної шкоди працівнику у результаті порушення його трудових прав та законних інтересів.

7. Порядок настання матеріальної відповідальності суб'єкта трудових правовідносин є трьохетапним процесом: 1) передуюча стадія (охоплює момент вчинення трудового правопорушення, яким було спричинено матеріальну шкоду, викрито факт вчинення правопорушення та з'ясовано факт, що правопорушенням було завдано шкоду, чи спершу було з'ясовано про факт шкоди, а вже потім з'ясовано причинно-наслідковий зв'язок між такою шкодою і порушенням законодавства про працю); 2) процедурно-процесуальна стадія (після того як шкоду було виявлено, уповноважений суб'єкт визначає розмір відшкодування); 3) стадія набуття чинності рішення про накладання матеріальної відповідальності та виконання цього процедурно-процесуального акту (статус «покараності» винуватого суб'єкта розкривається, як правило, в одноразовому позбавленні матеріального характеру).

8. Матеріальна відповідальність працівника реалізується у позасудовому та у судовому провадженні, у добровільному та примусовому порядку, та поділяється на такі види:

1) за критерієм індивідуальної визначеності працівника-заподіювача шкоди: а) індивідуальна матеріальна відповідальність працівника як суб'єкта трудових правовідносин, що поділяється на такі підвиди: обмежена матеріальна відповідальність працівника; повна матеріальна відповідальність працівника; б) колективна матеріальна відповідальність;

2) за критерієм поділу відповідальності на основі типів трудової правоздатності працівників-заподіювачів шкоди: а) загальна матеріальна відповідальність працівників; б) спеціальна матеріальна відповідальність працівників.

9. У процесі визначення розміру відшкодування шкоди (в порядку притягнення суб'єкта трудових правовідносин до матеріальної відповідальності) необхідно врахувати наступні дані: 1) розмір прямої дійсної шкоди; 2) об'єктивна характеристика правового статусу заподіювача шкоди; 3) характеристика неправомірних дій, якими заподіяно пряму дійсну шкоду; 4) вина працівника, який завдав шкоду; 5) характеристика майна роботодавця, яке було пошкоджено, втрачено чи знищено у результаті винуватого порушення трудового законодавства (чи неналежного виконання трудових обов'язків); 6) конкретна обстановка, в якій заподіяно матеріальну шкоду; 7) характеристика відповідності умов схоронності матеріальних цінностей та нормальної роботи з ними; 8) характеристика майнового стану працівника

10. Основними актуальними проблемами застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників та роботодавців в Україні є:

1) теоретичні проблеми, а саме: а) відсутність єдиного підходу до визначення основних термінів інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві України та відповідно неоднакове використання термінології у рамках інституту матеріальної відповідальності; б) оцінка балансу справедливості визначення розміру відшкодування шкоди працівником та роботодавцем; в) оцінка потреби посилення відповідальності роботодавця та/або працівника;

2) практичні проблеми, головним чином: а) низька ефективність законодавства про матеріальну відповідальність; б) хибне використання нормативно-правових актів про матеріальну відповідальність, які не набули чинності чи втратили свою дію, а так само – не застосування чинних

нормативно-правових актів, посиляючись на те, що такі начебто не діють; в) проблеми, що впливають з обмежень звільнення від матеріальної відповідальності у праві трудових правовідносинах та відповідного зменшення розміру матеріального відшкодування; г) хибне розуміння галузевої належності шкоди; г) проблеми доказування винуватості трудового проступку та факту вчинення проступку загалом.

РОЗДІЛ 4.

ТЕНДЕНЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ КРАЇН СВІТУ

4.1. Практика врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві європейських держава

На сьогодні в нашій державі ще триває перебудова постсоціалістичного трудового законодавства, котре змінюється відповідно до тенденцій, які спостерігаються в державах-членах Європейського Союзу, набуття членства в якому є амбіційною метою України. Переслідуючи в якості орієнтирів реформи трудового законодавства його європеїзацію, законодавцем не завжди враховується те, що трудове законодавство держав-членів ЄС не є уніфікованим та побудоване за різними підходами і є, в переважній своїй частині, ринково направленим. Окрім того, необхідно зважити й те, що в трудовому законодавстві цих та інших цивілізованих європейських держав, так само як і в Україні, спостерігається криза трудового права, яка дедалі загострюється. Саме тому, європеїзація трудового законодавства нашої держави в подальшому має бути не лише предметною, але й раціональною, достатньою та такою, в якій будуть враховуватись, зокрема, особливості українського ринку праці та національна правова ментальність. Для досягнення цього необхідним є детальне вивчення досвіду правового регулювання трудових правовідносин в європейських державах, а саме в частині юридичної відповідальності, гостра необхідність переосмислення якої в нашій державі не викликає жодних сумнівів.

Розглядаючи європейське трудове законодавство у частині притягнення суб'єктів трудових правовідносин до юридичної відповідальності, можна дійти висновку, що дисциплінарна та матеріальна відповідальність працівників, як правило, регламентується одними й тими ж самими

законодавчими нормами, а відмінні риси цих видів відповідальності ніяким чином не виділяються – матеріальною відповідальністю умовно виступає обов'язок поршника відшкодувати шкоду у процесі несення дисциплінарної відповідальності за порушення дисципліни праці, якою також було завдано матеріальну шкоду, а саме відшкодування, досить часто, врегульовується нормами цивільного законодавства (в окремих державах цей обов'язок називається цивільно-правовою відповідальністю, головним чином, відносно до роботодавців).

Більш того, правила трудової відповідальності у цивілізованих країнах Європи, найчастіше, не знають різниці між роботодавцями та працівниками (вони поширюються практично однаково і на одних, і на інших), або такі норми окремо регулюють питання притягнення працівника та роботодавця, але, як правило, це має місце у тих частинах законодавчих актів, в яких відповідальність одного суб'єкта впливає з відповідальності іншого суб'єкта. Пояснюється це тим, що багато європейських законодавців взагалі не розділяє юридичну відповідальність у трудовому праві за суб'єктами, а регламентує її комплексно, оскільки, основною причиною настання відповідальності є саме винувате порушення стороною трудового договору умов трудового договору, коли підстави звільнення від відповідальності на такого суб'єкта не поширюється. Саме тому, нові концепції розуміння юридичної відповідальності у трудовому праві, які висловлюються зараз у спеціальній юридичній літературі, а саме – нові концепції трудової відповідальності [див. напр.: 59, с. 86–90], вже зараз досить близькі для цивілізованих країн Європи [194, с. 47–50].

Так, у Франції ж, яка є країною так званого «рейнського соціалізму», тобто державою, яка виразно орієнтована на соціальну ринкову економіку, у законодавстві про працю порівняно більш явно проведений поділ матеріальної та дисциплінарної відповідальності працівника, хоча, такий поділ все ж можна назвати скоріше штучним, ніж таким, який прямо впливає із норм законодавства. Юридична відповідальність у французькому

трудовому праві є предметом цивільного права, оскільки, саме трудове право – це предмет цивільного права, що прямо впливає зі ст. L1221–1 Трудового кодексу Республіки Франція [460].

Специфічним для цієї держави також є те, що накладення дисциплінарних стягнень, суворо врегулюється нормами французького ТК з метою захисту працівників від зловживань роботодавців у здійсненні ними дисциплінарної влади (хоча, ст. L1331–1 Кодексу законодавець дозволяє роботодавцям на локальному рівні визначати перелік заходів дисциплінарної відповідальності, що не будуть суперечити ТК). Ця обставина є істотною, оскільки, як справедливо зазначає І.Я. Кисельов у своєму дослідженні «Порівняльне і міжнародне трудове право», у більшості країн джерелом правового регулювання трудової дисципліни є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори, і тільки у виняткових випадках питання трудової дисципліни частково регулюються у законодавчих актах [170, с. 179].

В першу чергу слід звернути увагу на те, що ТК Франції чітко й суворо забороняє будь-які форми покарання або штрафи, що носять фінансовий характер, хоча, законодавець дозволяє в якості санкції утримувати з заробітної плати працівника суми, у зв'язку з неправомірною відсутністю або необґрунтованим запізненням працівника на роботу. Проте, така логіка законодавця, скоріше за все, ґрунтується на тому, що працівник не отримує заробітну платню за зміну, на яку він не з'явився, і тому, справедливо позбавляється заробітку за невиконану роботу – працівник отримує заробітну платню не за фактом укладання договору, а за фактом виконання трудових функцій (окрім тих випадків, коли він об'єктивно не може виконати таких обов'язків). Іншими словами: роботодавець не може відмовити працівнику у підвищенні заробітної плати (у вигляді премії), якщо таке підвищення є результатом професійних заслуг такого працівника, але також може зменшити розмір заробітної платні, якщо таке зниження зумовлене невиконанням працівником умов трудового договору (але тільки у тих

випадках, коли таке санкціонується трудовим законодавством). Вказаної логіки дотримуються законодавці більшості держав світу, проте, не всі визнають такі справедливі дії роботодавця в якості дисциплінарної санкції.

Що ж стосується змісту каталогу дисциплінарних санкцій у трудовому законодавстві Франції, то слід зазначити, що такий є у достатній мірі широким: попередження; догана; відсторонення працівника від роботи без збереження заробітної плати; дисциплінарне переведення на інше місце роботи (в новий колектив) зі збереженням тих самих трудових обов'язків та заробітку; пониження у посаді; дисциплінарне звільнення з роботи. При цьому до державних службовців як суб'єктів трудового права, що порушили службову дисципліну, відповідно до ст. 66 Закону Франції «Про специфічні категорії державних службовців» від 11 січня 1984 року № 84-16 [484], уповноважений суб'єкт може застосувати санкції у вигляді: попередження; сувора догана із занесенням до особової справи; виключення зі списків кандидатів на присвоєння чергового звання (*la radiation du tableau d'avancement*); пониження у званні на один ступінь; тимчасове відсторонення від посади строком до п'ятнадцяти діб; зміщення з посади; зниження рангу; тимчасове відсторонення від посади на строк від трьох місяців до двох років; виведення на пенсію; звільнення зі служби.

Окрім того, варто враховувати ту обставину, що французькі суди зазвичай під дисциплінарною санкцією розуміють будь-яку негативну зміну роботодавцем умов трудового договору (з попереднім письмовим повідомленням працівника про подальшу зміну договору, включаючи також і його розірвання, а також про мотиви зміни такого договору), як наслідок - порушення працівником умов такого договору. При всьому цьому, слід звернути увагу й на те, що дисциплінарні стягнення у трудовому праві Франції оформляються у письмовому вигляді (в тому числі, і в електронному вигляді). Зважаючи на це, усне зауваження та усна догана не розцінюється в якості дисциплінарного стягнення у сенсі трудового права, і, тому, не передбачає для працівника ніяких негативних наслідків.

Дисциплінарне провадження у трудових правовідносинах у Франції починаються з попередньої співбесіди (*entretien préalable*). На цю дисциплінарну процедуру роботодавець запрошує працівника у письмовому вигляді (шляхом надсилання працівнику «запрошення» рекомендованим листом з повідомленням або ж врученим йому такого документу у руки під розписку) протягом двох місяців після того, як дізнається про факт дисциплінарного проступку. Ґрунтуючись на вимозі ст. R1232–1 Трудового кодексу Франції, у зазначеному повідомленні-запрошенні на попередню співбесіду роботодавець зобов'язаний викласти: предмет такої співбесіди (якщо роботодавець розглядає можливість звільнення працівника, то таке прямо не згадується); дата (час проведення зазначеної процедури не може встановлюватись раніше, ніж за п'ять робочих днів після відправлення повідомлення або ж після вручення працівникові повідомлення у руки під розписку), час та місце (як правило, таким місцем є певний кабінет в офісі компанії, в якій працівник безпосередньо виконує свої трудові обов'язки, але таким місцем також може бути і конкретний кабінет у центральному офісі компанії; також роботодавець може вибрати й інше місце для проведення зазначеної процедури, але за умови, що у нього є законні підстави для цього) проведення співбесіди; право співробітника на отримання правової допомоги під час проведення співбесіди (в тому числі, і на допомогу співробітника компанії).

На працівника, якого викликають на попередню співбесіду, законодавчо не покладається обов'язок з'явитися на неї, що не перешкоджає ходу дисциплінарної процедури (хоча, неявка працівника не звільняє роботодавця від ретельної перевірки фактів можливого дисциплінарного проступку). Проте, роботодавець може викликати працівника на інтерв'ювання навіть тоді, коли той перебуватиме у відпустці у зв'язку з хворобою. У тому ж разі, якщо працівник з'явився на попередню співбесіду, то роботодавець повинен дізнатися у цього працівника мотиви порушення трудового договору, а також встановити наявність у його вчинку вини, а

також викласти свою оцінку конфліктної ситуації. Під час цього процесу роботодавець робить висновки про винуватість працівника (або про можливість винуватості працівника, яке потребує додаткового дослідження, у зв'язку з чим працівника тимчасово відсторонюють від виконання трудових функцій, а далі – проводиться внутрішнє розслідування) у порушення умов трудового договору, а також про вид дисциплінарної санкції, яка буде застосована до винуватця, про що повідомляє працівникові при завершенні такої співбесіди (в тому разі, коли у роботодавця відсутні сумніви у винуватості). При цьому інтерв'ювання працівника і весь хід співбесіди може фіксуватися у протоколі, який підписується працівником. Копія такого протоколу повинна надаватися працівникові, а до самого оригіналу цього документа працівникові (його законним представникам) повинен бути забезпечений допуск.

Після закінчення двох робочих днів після попередньої співбесіди, роботодавець повинен направити працівнику письмове повідомлення, в якому повинна міститися інформація про дисциплінарний проступок і санкцію, яка буде застосована до правопорушника. В той же час роботодавець повинен враховувати, що дисциплінарне стягнення буде вважатися не виправданим у тому разі, коли таке буде застосовуватися по закінченню двох місяців після того, як роботодавець дізнається про факти порушення працівником умов трудового договору. Також роботодавець повинен дотримуватися законності процедури накладення дисциплінарного стягнення, хоча, порушення такого порядку не завжди може стати підставою для скасування самої санкції (проте, санкція буде скасована судом, якщо така буде роботодавцем накладена по закінченню строку дисциплінарної давності).

У будь-якому випадку, працівник має право оскаржувати будь-яку дисциплінарну санкцію, яку, на його думку, роботодавець наклав на нього з порушенням закону, а, у першу чергу, необґрунтовано. У тому випадку, коли у суді буде доведено протиправність санкції (враховуючи також і її

непропорційність проступку), а також матеріальний збиток, який був заподіяний таким притягненням працівника до трудової відповідальності, працівник може вимагати притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Відзначимо, що у Франції трудове законодавство посилено захищає права та інтереси роботодавця у питанні притягнення його до матеріальної відповідальності, але у меншій мірі, ніж у ряді інших європейських держав (у багатьох європейських країнах роботодавець формально є більш захищеним трудовим законодавством, оскільки, він має право змінювати умови трудового договору на постійній і тимчасовій основі, наприклад, для вдосконалення організації виробництва [122, с. 110]). Тому, наприклад, переведення працівника на іншу роботу без згоди працівника, як і за українським трудовим законодавством, може бути причиною притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Однак, притягнення роботодавця до такої відповідальності і самі відносини з приводу матеріальної відповідальності у французькому трудовому праві відрізняються від українських. Переведення працівника на іншу роботу, яке призводить до змін істотних умов праці, а саме місця роботи, зарплати, трудової функції (більш низька посада, зниження авторитету, престижу, що завдає працівникові моральну шкоду тощо), вимагає згоди працівника. Якщо ж працівник відмовляється від переведення, роботодавець отримує право звільнити такого працівника, але вина за звільнення покладається на роботодавця, через що, він зобов'язується виплатити працівникові відшкодування збитку. Як наголошується у спеціальній юридичній літературі, відповідь у кожному конкретному випадку на те, чи є переведення працівника на іншу роботу зміною істотних умов праці, вирішує саме суд, спираючись на фактичні дані конкретного трудового спору, а також на конкретні обставини такого переведення [121, с. 415].

Крім іншого, французьке трудове законодавство про відповідальність роботодавців, як і трудове законодавство інших цивілізованих європейських

держав, містять типові і нетипові підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. До типових підстав слід відносити: порушення права працівника на працю і свободи праці; затримка виплати заробітної плати та інших обов'язкових платежів; пошкодження або знищення (так само допущення такого) приватних речей працівника, які правомірно перебували на території компанії; порушення стандартів безпеки праці. Так, наприклад, у випадках, коли роботодавець, всупереч вимозі ст. L3242–1 ТК невчасно виплатив заробітну плату працівнику (терміни виплати не передбачені французьким законодавством, однак, такі виплати повинні здійснюватися один раз на місяць, тобто період між двома платежами не може перевищувати одного місяця), на нього накладається матеріальне стягнення за правопорушення 3-го класу (за класифікацією, передбаченою у ст. R3246–1 ТК Франції), а також обов'язок з відшкодування матеріального збитку (ця сума приймає форму пені), заподіяної працівникові таким порушенням законодавства, з урахуванням того, що на таке порушення поширюється термін давності у три роки.

До нетипових підстав матеріальної відповідальності роботодавця слід відносити: дискримінацію працівників за будь-якою ознакою; переслідування працівників; здійснення насильницьких дій відносно працівників; сексуальне домагання тощо. Так, наприклад, ст. L122–25 французького Трудового кодексу встановлюється правило, у силу якого роботодавець не може прийняти до уваги стан вагітності жінки у процесі прийняття рішення про прийом її на роботу (також, питати жінку про те, чи вагітна вона, шукати будь-яку інформацію про стан вагітності жінки). Таким чином, якщо роботодавець відмовить жінці у наймі на роботу, то це буде підставою для притягнення такого роботодавця до матеріальної відповідальності, якщо тільки він не доведе, що його дії обумовлені і виправдані об'єктивною раціональністю (якщо умови роботи можуть завдати шкоди вагітній жінці або ж її дитині).

Між тим, звернемо особливу увагу на те, що значна увага французького законодавця приділяється саме збиткам, заподіяним працівнику обмеженням його права на працю за рахунок незаконного звільнення (ст.ст. L1235–3, L1235–5 та R.1232–1 ТК Республіки Франція). Приміром, якщо роботодавець звільняє без дійсної і серйозної причини працівника, який відпрацював у компанії не менше двох років, а загальна чисельність найманих працівників у цій компанії становить не менше 11 осіб, роботодавець зобов'язується виплатити такому працівникові компенсацію у розмірі не менше його шестимісячного заробітку. У тому разі, якщо з цих причин звільняють працівника, який пропрацював на відповідного роботодавця менше двох років, або ж загальна кількість найманих працівників у компанії менша 11 осіб, то такий працівник також отримує компенсацію за звільнення, однак розмір такої компенсації буде визначати суд у своєму рішенні.

Зважаючи на те, що французьке законодавство значним чином вплинуло на правотворчу культуру та характер правового регулювання у державах, котрі раніше перебували у складі Франції чи були її колоніями, а також на сусідні держави, правове регулювання юридичної відповідальності працівників і роботодавців, що характерне Франції, на сьогодні також є характерним і для зазначених держав. Не є винятком з цього і Бельгія, досвід правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві якої є цікавим для нашого дослідження з урахуванням того, що трудове право цього королівства хоча й базується на французькому трудовому праві, однак, також відображає характерні для цієї держави підходи до врегулювання трудових правовідносин.

Розглядаючи бельгійське трудове законодавство про юридичну відповідальність працівників і роботодавців, важливо відзначити, що така відповідальність, в основному, врегульована нормами Закону Бельгії «Про трудові договори» від 3 липня 1978 року [492, р. 9277], ст. 18 якого визначає основні правила та стандарти притягнення працівників до дисциплінарної і матеріальної відповідальності, а також притягнення роботодавців до

матеріальної відповідальності. Крім іншого, зазначеною статтею також врегульовано питання підстав звільнення від відповідальності працівників від юридичної відповідальності (*immunité de responsabilité*), у силу якого, працівника можуть притягнути до відповідальності у тому випадку, якщо: а) працівник вчиняє умисне порушення умов трудового договору (*faute intentionnelle*); б) здійснює серйозний проступок (*faute lourde*); в) вчиняє незначний проступок, але вчинення такого проступку є вже звичним для працівника (*faute légère qui présente un caractère habituel*). При цьому, законодавець прямо не передбачає для роботодавця ніяких підстав для звільнення від відповідальності.

У ч. 4 ст. 18 Закону Бельгії «Про трудові договори» передбачається, що загальні правила настання відповідальності за заподіяну шкоду однією стороною трудових правовідносин іншій стороні цих соціальних відносин поширюються також і на роботодавців (хоча, бельгійські юристи [див. напр.: 494] відносять відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах виключно до цивільної відповідальності (*régime de responsabilité civile*), оскільки, така переважно врегульована нормами ЦК Бельгії [459]). Проте, на роботодавця не поширюється, як ми вже вище зазначали, підстави звільнення від відповідальності, а, разом з тим, діє презумпція вини, з огляду на яку настає квазі-автоматична відповідальність (*responsabilité quasi-automatique*): роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові будь-яку шкоду (нібито заподіяну працівникові роботодавцем у трудових правовідносинах), про наявність якої заявляє працівник, у зазначеному працівником розмірі, якщо роботодавець не доведе, що він не заподіяв працівнику шкоди, а якщо така шкода й має місце, то відсутній значущий для справи причинно-наслідковий зв'язок між його діями та такою шкодою. З урахуванням того, що роботодавець завжди буде нести матеріальну відповідальність перед працівником, якщо буде доведено, що шкода працівнику була завдана його колегою по роботі, але роботодавець не створив умов для того, щоб уникнути можливості заподіяння одним працівником шкоди іншому, допоки

уникнення такої можливості взагалі можливо. Таким чином, навіть якщо роботодавець виконував свої обов'язки за трудовим договором у відношенні працівника розсудливо і старанно, він може нести відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові іншим працівником. Окрім того, у силу ст. 1384 ЦК Бельгії, роботодавець також несе матеріальну відповідальність і у тих випадках, коли працівникові було заподіяно збитків під час виконання ним своїх трудових функцій (якщо не буде доведено, що у настанні такого збитку є вина самого працівника, який, наприклад, зазнав збитку у наслідок халатності чи невиправданої самовпевненості у тому, що він не зазнає шкоди, виконуючи свою роботу незвичайним шляхом).

Взагалі, слід відзначити, що у силу специфіки статусу такого суб'єкта трудових правовідносин бельгійським законодавцем регламентовані деякі ключові питання настання матеріальної відповідальності роботодавця у залежності від характеру правопорушення, яким було завдано збитків працівнику, а саме:

1) обмеження права на працю і свободи праці. Найбільш часто вказане порушення виявляється при укладенні трудового договору та при його розірванні, коли припинення трудових відносин не мало законних підстав. Так, наприклад, специфічна нормативна причина настання матеріальної відповідальності міститься у ст. 24 Закону Бельгії «Про трудові договори» у редакції від 6 червня 2010 року [469, р. 43712–43798]. Ця причина базується на забороні роботодавцям укладати трудові договори з працівниками на умовах придбання працівником будь-яких благ, що створює роботодавець, включаючи також облігації, акції, цінні папери тощо, а також участі в економічних програмах, які фінансово обтяжують працівника. У тому випадку, якщо трудовий договір був укладений на такій підставі, покупка цінних паперів буде визнаватися нікчемною, а сам роботодавець буде зобов'язаний відшкодувати працівникові суми, які були ним витрачені на покупку цінних паперів (та інших благ, що створює роботодавець), а також 10 % від цих сум. При цьому, на розсуд суду, розмір компенсації може бути

збільшений, з метою більшої мінімізації збитку, який було заподіяно працівникові роботодавцем, що зловживає у сфері праці.

Що ж стосується матеріальної відповідальності роботодавця за незаконне розірвання трудового договору з працівником, то слід зазначити, що трудове законодавство Бельгії містить прямі законодавчі норми, якими визначаються деякі підстави звільнення як такі, що суперечать закону, а, отже, випадки звільнення працівника з таких причин будуть причинами для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Зокрема, посилаючись на ст.ст. 36 та 36bis вказаного законодавчого акту, працівник може вимагати від роботодавця матеріальної компенсації, якщо його звільнили на підставі вступу у шлюб, у наслідок материнства або у зв'язку з досягненням працівника пенсійного віку, а також, якщо його звільнили без попередження або до закінчення терміну дії трудового договору, коли заробітна плата такого працівника, є предметом арешту, обумовленим невиконанням працівником кредитних угод, що врегульовано положеннями Закону Бельгії «Про споживчий кредит» від 12 червня 1991 року [491, р. 15203].

2) невіплата заробітної плати та вчинення інших неправомірних дій, пов'язаних із заробітною платою. Статтею 3 Закону Бельгії «Про захист оплати праці працівників» від 12 квітня 1965 року [464, р. 4710] забороняється будь-яке обмеження роботодавцем свободи працівника розпоряджатися своєю грошовою винагородою. Будь-яка необґрунтована затримка виплати заробітної плати працівнику повинна бути виплачена з урахуванням компенсації, яка не обов'язково повинна повністю виражатися у грошовій формі (частина компенсації може бути виплачена у натуральній формі, коли таке є звичайним або бажаним з урахуванням характеру трудових правовідносин, або у зв'язку з професійною діяльністю самого працівника, але дана дія не повинна бути наслідком отримання будь-якої вигоди роботодавцем). Важливо врахувати, що *in natura* в якості частини компенсації працівникові (якщо працівник – це: домашня прислуга; двірник,

прибиральник; стажист або учень) може бути надано тільки: житло; газ, електрика, вода, опалення та паливо; право користування землею; продукти харчування (в обідню перерву працівника; за винятком алкогольних напоїв, а також продуктів, які шкідливі для працівника і його сім'ї); інструменти, уніформа для роботи тощо; речовини або матеріали, необхідні працівнику для виконання роботи.

3) незабезпечення психофізичної безпеки працівників, у тому числі недотримання правил профілактики та охорони праці (таку причину матеріальної відповідальності роботодавця у деяких бельгійських законодавчих актах можна зустріти як «недотримання гігієни праці», хоча, таке формулювання у сучасному законодавстві цієї країни вже не застосовується). Статтею 32septies § 1 Закону Бельгії «Про благополуччя працівників у процесі виконання ними роботи» від 4 серпня 1996 року [490, р. 24309] законодавцем на роботодавця покладається обов'язок вживати належних заходів (з дотриманням обережності, коли цього вимагає делікатність ситуації) відразу ж після того, як йому стане відомо про акти насильства або переслідування, або сексуального домагання працівників на роботі. Зважаючи на це, працівник, який вважає, що щодо нього були вчиненні насильницькі дії або тиск, або такий працівник упевнений, що його сексуально домагалися, і також впевнений, що роботодавець не встановив порядок звернення за допомогою у таких ситуаціях до відповідних консультантів та не прийняв вчасно відповідних заходів, може звернутися з позовом до роботодавця до суду з трудових спорів. У силу правила, встановленого ст. 32decies § 1 Закону Бельгії «Про благополуччя працівників у процесі виконання ними роботи», в якості компенсації за матеріальну та моральну шкоду, завдану у результаті насильства або психологічного тиску і сексуальних домагань на роботі, порушник несе відповідальність за відповідний збиток (на вибір потерпілого) у такому вигляді: а) оплата прямої дійсної шкоди (витрати на психологічну допомогу, медикаменти тощо); б) разова компенсація відповідна трьом місячним зарплатам працівника

(зарплата брутто), якому було завдано збитку; в) разова компенсація відповідна шести місячним зарплатам працівника (зарплата брутто), якому було завдано збитку, якщо: серйозність діяння підпадає під критерії оцінки дискримінації, що передбачені бельгійським законодавством про дискримінацію; особа, яка здійснювала насильство по відношенню до працівника, є його роботодавцем та/або органом, посадовою особою, що його представляє (*vis-à-vis*); насильство по відношенню до працівника оцінюється як дуже серйозне, що підтверджено фактичними даними. У випадках, коли суд доходить до обґрунтованого проміжного висновку, що на робочому місці мало місце насильство, на роботодавця покладатиметься обов'язок доведення відсутності насильства на робочому місці.

4) вчинення у трудових правовідносинах діянь, які зумовлюють спричинення матеріальної відповідальності у формі класичної цивільно-правової відповідальності (*responsabilité civile classique*). Як вже вище зазначалося, матеріальна відповідальність роботодавців у Бельгії, як і у більшості європейських держав, врегульована нормами цивільного законодавства, проте, частіше за все, така відповідальність настає тоді, коли працівникові заподіюється шкода не безпосередньо роботодавцем, а опосередкованими діями (допущення шкоди халатністю, самовпевненістю або ж байдужістю роботодавця до настання можливих негативних наслідків для працівників у процесі виконання ними їхніх трудових обов'язків). Загальне правило настання такої відповідальності міститься у ст. 1382 Цивільного кодексу Бельгії: будь-яка дія особи, якою заподіюється збиток іншим людям, зобов'язує особу, з чиєї вини цей збиток було заподіяно, усунути наслідки збитку. При цьому відповідальність для роботодавця у цьому випадку виникає тільки за наявності таких умов: а) з одного боку, має місце правопорушення, вчинене працівником (*une faute est commise*), а, з іншого боку, роботодавцем не було використано жодних превентивних заходів для уникнення вчинення працівником такого правопорушення, тобто роботодавець не діяв як розсудливий та сумлінний (*prudent et diligent*)

роботодавця; б) таким правопорушенням працівника було завдано збитків іншому працівнику (*un dommage*); в) наявність причинно-наслідкового зв'язку між винним протиправним діянням працівника та збитком (*un lien causal*). Крім іншого, відповідальність на роботодавця цивільним законодавством покладається не тільки за те, що працівник постраждав через винні протиправні дії іншого працівника, а й, якщо такий працівник постраждав від протиправних дій третьої сторони, якщо у цьому є вина роботодавця. Наприклад: клієнт розбив автомобіль працівника, який був правомірно припаркований на автостоянці (за умови, що ця стоянка автомобілів знаходиться у віданні роботодавця) біля офісу, в якому працює працівник; шкода була завдана з тієї причини, що клієнт був незадоволений отриманою послугою від працівника, хоча така послуга була надана клієнту у належному вигляді та у відповідній формі; роботодавець не забезпечив відповідну охорону майна роботодавців на автостоянці, щоб уникнути подібних випадків.

Що ж стосується матеріальної відповідальності працівника за нормами бельгійського законодавства, то слід зазначити, що така відповідальність у Бельгії за ст. 18 Закону «Про трудові договори» настає за спричинення збитків роботодавцю та/або третім особам, у всіх випадках, окрім тих, коли збиток було завдано: без наміру; не у результаті недбалості (якщо збиток є незначним) [див. напр.: 467, р. 139; 468, р. 224–225]. Однак трудове законодавство Бельгії містить правило, відповідно до якого працівник може матеріально відповідати за незначну шкоду, завдану у результаті недбалості, у тому випадку, якщо така недбалість працівника у виконанні ним своїх трудових обов'язків характеризується деякою систематичністю, іншими словами: спричинення малозначної шкоди у результаті недбалості не підлягає відшкодуванню, якщо така шкода завдається працівником вперше. Тобто найважливішою складовою незаконної шкоди, за яку настає матеріальна, а за бельгійським законодавством – цивільна відповідальність працівника (*responsabilité civile des travailleurs salariés*), є незаконні дії такого

суб'єкта, якими будуть вважатись будь-які його умисні дії, що виконуються всупереч його трудовим зобов'язанням. При цьому, до основних обов'язків працівника у трудових правовідносинах бельгійський законодавець відносить: а) обережне, порядне і по совісті виконання дорученої роботи, з урахуванням місця (де повинна виконуватися робота, якщо це істотно), часу та термінів виконання такої роботи, узгоджених з роботодавцем; б) діяння працівника лише відповідно до наказів та вказівок роботодавця, його представників; в) утримування (на період дії трудового договору) від розкриття комерційної таємниці та іншої делікатної інформації конфіденційного характеру, яка стала відома працівникові при здійсненні своєї професійної діяльності; г) утримування (на період дії трудового договору) від участі у будь-чому або співпраці з будь-ким для здійснення недобросовісної конкуренції на ринку; ґ) утримування від чого-небудь, що може завдати шкоди безпеці самого працівника, його колег по роботі, роботодавця або третіх осіб; д) повернення роботодавцю у належному вигляді інструментів, які видавалися працівникові для здійснення ним трудових функцій, а також сировини, яка залишилась після виконання працівником роботи.

Певна специфіка у регламентації правил притягнення працівників та роботодавців до юридичної відповідальності у трудовому праві проглядається у законодавстві Іспанії. Трудові права та інтереси працівників і роботодавців в Іспанії гарантовані й врегульовані її Конституцією 1978 року [465], а також Законом Іспанії «Про статус трудящих» від 10 березня 1980 року № 8 (в переглянутій редакції 1995 року) [489, р. 9654–9688]. У ст. 35 іспанської Конституції визначається, що «всі іспанці зобов'язані працювати та мають право на працю й на вільний вибір професії чи заняття, просування по службі та на винагороду, достатнє задоволення своїх потреб, за умов, що не може мати місця дискримінація за ознаками статі». Крім іншого, ст. 37 зазначеного конституційного акту «визнає право трудящих і підприємців на трудовий конфлікт».

Що стосується дисциплінарної відповідальності працівників в Іспанії, то необхідно зазначити, що санкції такої відповідальності, як і у Франції, є досить широкими. В Іспанії в якості заходів дисциплінарної відповідальності не може застосовуватися скорочення тривалості відпустки працівникові або інше обмеження його права на відпочинок, а також накладення стягнення на майно [120, с. 180]. Загалом, така відповідальність реалізується в основному через розірвання трудового договору, за умови, що відповідно до ст. 52 Закону Іспанії «Про статус трудящих» розірвання трудового договору є наслідком:

1) неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків з об'єктивних причин (не прямий дисциплінарний наслідок, що впливає з дій працівника), що можливо у тому випадку, якщо: а) компетентним органом встановлена некомпетентність працівника, за умови, що факт некомпетентності працівника може встановлюватися тільки після проходження працівником випробувального терміну; б) компетентним органом підтверджений факт неадаптованості працівника до технічних змін у роботі, якщо таку зміну визнано обґрунтованою та істотною, а з моменту введення технічних змін у роботі пройшло не менше двох місяців; в) відсутність працівника на робочому місці, навіть тоді, коли така відсутність вважається виправданою за законом, але за умови, що загальна сумарна тривалість відсутності працівника дорівнює 20 % робочих днів протягом двох місяців поспіль, а також за умови, що загальна кількість відсутностей на робочому місці у попередні дванадцять місяців досягає 5% робочих днів.

Розірвання трудового договору з указаних причин вимагає дотримання наступних істотних умов (виконання яких, вказує на законність звільнення працівника за об'єктивних умов): а) завчасне письмове повідомлення працівника із зазначенням причини розірвання трудового договору; б) надання фінансової компенсації за звільнення; в) надання відпустки у вигляді шести годин протягом тижня для того, щоб працівник міг знайти нове робоче місце; г) забезпечення можливості працівника для опротестування рішення

роботодавця щодо розірвання трудового договору (така можливість повинна бути забезпечена за тим же принципом, якби даний договір розривався суто за дисциплінарними правилами).

У той же час, коли дії працівника характеризуються як неналежне виконання своїх трудових обов'язків з об'єктивних причин, але такий працівник посилається на те, що такий наслідок є не причиною його некомпетентності, а стану здоров'я (викликаного хворобою або нещасним випадком), то, посилаючись на ч. 4 ст. 20 Закону Іспанії «Про статус трудящих», роботодавець має право перевіряти стан здоров'я такого працівника, направляючи його на медичний огляд. Якщо ж працівник не аргументовано відмовляється від проходження такого медичного огляду, то вказані його дії автоматично будуть розцінюватись як такі, які доводять, що посилення працівника на погіршений стан здоров'я є необґрунтованим, у результаті чого, роботодавець може притягнути такого працівника до матеріальної відповідальності. Окрім того, практика вказує на те, що відмова від проходження медичного огляду у вказаному випадку також може стати підставою для дисциплінарного звільнення найманого працівника.

2) неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків з суб'єктивних причин (прямий дисциплінарний наслідок), що є можливим у тому випадку, якщо працівником вчиняється серйозне винувате порушення трудового законодавства. До таких серйозних порушень трудового законодавства, з огляду на ст. 54 Закону Іспанії «Про статус трудящих», іспанський законодавець відносить: а) безпідставну відсутність працівника на робочому місці або систематичні запізнення працівника на роботу; б) недисциплінованість або непослух працівника на роботі; в) словесну образу або ж насильство щодо роботодавця, колег по роботі або ж родичів, які проживають з роботодавцем або колегами по роботі; г) несумлінне виконання трудових зобов'язань або ж зловживання своїми правами при виконанні роботи (таке охоплює і випадки корупції); г) умисне (тобто з вини працівника) зниження продуктивності праці нижче стандартів, які були

добровільно узгоджені раніше між працівником і роботодавцем; д) перебування працівника у стані алкогольного або ж наркотичного сп'яніння, якщо такий його психоемоційний та фізичний стани негативно впливають на роботу; є) переслідування працівником своїх колег по роботі за ознакою «раси» чи етнічного походження, релігійних поглядів або переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, а також сексуальне домагання колег по роботі.

Іспанським законодавством передбачено правило, у силу якого дисциплінарному звільненню працівника повинно передувати письмове повідомлення працівника, що має містити наступні данні: факти, які стали причиною для дисциплінарного звільнення, а також дату, коли рішення про звільнення вступає у силу (проте колективним договором можуть бути встановлені також й інші формальні вимоги до звільнення та до обсягу інформації у повідомленнях про звільнення). У тому випадку, якщо роботодавцем не виконана хоча б одна з умов дисциплінарного звільнення, роботодавець повинен видати нове рішення про звільнення, виконавши всі необхідні вимоги, але до моменту винесення нового рішення, він зобов'язаний оплачувати працівнику заробітну плату.

Також за незначні порушення трудового законодавства працівниками ч. 2 ст. 60 Закону Іспанії «Про статус трудящих» строк давності притягнення працівників до відповідальності встановлюються у десять днів, за серйозні порушення – двадцять днів, а за дуже серйозні – шістдесят днів з моменту, коли роботодавець дізнався про факт вчинення працівником трудового проступку, але у будь-якому випадку, працівника не можна притягнути до трудової відповідальності після спливу шести місяців після скоєння працівником трудового проступку.

Більш детально питання настання дисциплінарної відповідальності працівників в Іспанії (зокрема й у формі дисциплінарного розірвання трудового договору) регламентовані щодо державних службовців, що пов'язано з тим, що іспанським законодавцем встановлені більш суворі

вимоги до дисципліни праці (службової дисципліни) державних службовців. На цій підставі ст. 95 Закону Іспанії «Основний збір правил про публічних службовців» від 12 квітня 2007 року [457, р. 16270–16299] всі дисциплінарні проступки, що вчиняються держслужбовцями поділяються на такі три групи:

а) дуже грубі дисциплінарні проступки (невиконання обов'язків з дотримання Конституції та відповідних статутів автономних територій та іспанських міст Сеута і Мелілья, у здійсненні державної служби; вчинення будь-яких дій, які є такими, що дискримінують будь-кого за певною ознакою; відмова від виконання службових повноважень; вчинення правочину, який є явно незаконним та таким, що завдає шкоди органу влади або громадянам; опублікування або неправомірне використання документації або інформації, що стали відомими державному службовцю у силу його професійної діяльності; порушення основних функцій, які покладені на такого службовця; порушення принципу неупередженості шляхом використання державним службовцем своїх повноважень, використання свого впливу у будь-яких виборчих процесах; відкрита непокоря наказам чи вказівкам начальника, за винятком випадків, в яких наказ чи указ начальника є незаконним; використання своїх повноважень для одержання будь-якої неправомірної переваги для себе або для іншої особи; перешкоджання здійсненню громадських свобод і прав профспілок; проведення заходів, спрямованих на обмеження вільного здійснення права на страйк тощо); б) грубі дисциплінарні проступки (перелік таких проступків визначаються Генеральними Кортесами або законодавчою владою відповідного Автономного Співтовариства, або колективними договорами з урахуванням таких обставин: міра тяжкості порушення; тяжкість шкоди, заподіяної державним інтересам, майну державних органів і громадян; міра дискредитації державного органу); в) незначні дисциплінарні проступки (інші порушення службової дисципліни та дії, якими було спричинено матеріальну шкоду державі). У відповідності до тяжкості порушення, до державних службовців можуть застосовуватись такі дисциплінарні санкції:

звільнення за вчинення дисциплінарного проступку; звільнення без права обіймати аналогічні посади; призупинення зростання розміру заробітної плати до 6 років; примусове переведення на інше місце роботи зі зміною місця проживання або без такого; накладання штрафу й інші санкції, що передбачені законодавством [148, с. 120–121].

Матеріальна ж відповідальність працівників і роботодавців в Іспанії регулюється спеціальними нормами трудового і цивільного законодавства, із врахуванням судової практики Верховного суду Іспанії. Не дивлячись на те, що іспанське трудове законодавство має соціальний нахил, воно характеризується більшою мірою незбалансованістю інтересів працівника та роботодавця, а саме утвердженням інтересів роботодавця на шкоду працівнику, як це і прийнято у більшості європейських держав.

Зокрема, працівник матеріально відповідає за шкоду, заподіяну роботодавцю у розмірі, який розраховується за принципом, сформульованим у рішенні Верховного Суду Іспанії від 26 березня 1997 року [493]. Зазначеним судовим актом Верховний Суд встановив, що зобов'язання з розрахунку шкоди, що підлягає відшкодуванню, покладається на судові органи, які повинні у цьому питанні: ґрунтуватися на доказах, що були їм представлені у ході розгляду трудового спору; розраховувати розмір компенсації за критеріями оцінки, встановленими у законодавстві про примусове стягнення, у податковому законодавстві, а також в інших застосовуваних нормах з урахуванням ринкових цін на аналогічне майно, що було пошкоджено або знищено працівником.

Поряд із тим, матеріальна відповідальність роботодавця в Іспанії врегульована положеннями національного законодавства про працю, а також нормами цивільного законодавства. Найбільш часто матеріальна відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах настає у результаті обмеження свободи праці та права на працю та порушень, що впливають зі ст. 20 Закону Іспанії «Про статус трудящих», яка зобов'язує роботодавця здійснювати свої управлінські та контрольні повноваження,

поважаючи людську гідність працівників, а також дотримуватись правил честі у разі появи претензій до працівників з приводу виконання роботи за трудовим договором (обов'язок з дотримання правил честі у питаннях претензій покладено законодавцем також і на найманих працівників).

Приміром, ст. 56 Закону Іспанії «Про статус трудящих» вказує на те, що у тих випадках, коли суд доходить висновку, що звільнення працівника було незаконним, він притягує винуватого у такому незаконному звільненні роботодавця до матеріальної відповідальності, що реалізується: або обов'язком винного суб'єкта трудових правовідносин протягом п'яти днів з моменту винесення відповідного судового рішення відновити незаконно звільненого працівника на колишньому робочому місці з виплатою вимушеного прогулу; або виплатити незаконно звільненому суб'єкту трудових правовідносин відповідної компенсаційної суми, яку визначає суд. У разі виплати компенсації, суд повинен виходити з наступного принципу визначення розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівникові незаконним звільненням:

а) роботодавець зобов'язується компенсувати зарплату працівникові за 33 дня за кожен рік служби працівника (*indemnización total*). Погашається не менше одного року, навіть, якщо працівник не пропрацював у цього роботодавця дванадцяти місяців, і не погашається більше двадцяти чотирьох місяців, навіть, якщо працівник пропрацював більше двох років.

Наприклад: найманий працівник відпрацював 1 рік 3 місяці та 29 днів. Отже: $1 \text{ рік} + (7 \text{ місяців} / 12) + (29 \text{ днів} / 365)$, тобто $1 + 0,58 + 0,079 = 1,6$ років – це робочий стаж працівника у компанії. Вирахувавши стаж, необхідно додатково скласти також показники базової заробітної плати, доплату за робочий стаж, доплату за угодою. А потім, отриману суму необхідно розділити на 30 днів з метою визначення заробітної платні за день. Тобто, якщо заробітна платня найманого працівника, робочий стаж якого складає 1,6 років, дорівнює 5 000 євро, доплата за робочий стаж – 900 євро, а доплата за угодою – 100 євро, то, відповідно: $(5\,000 \text{ євро} + 30 \text{ днів}) + (900$

євро + 30 днів) + (100 євро + 30 днів) = 166,6 + 30 + 3,3 = 199,9 євро на день без урахування зарплати, що додатково виплачується в Іспанії кожні півроку (оклад + доплата за стаж). Припустимо, що додаткова заробітна платня дорівнює 6 000 євро, відповідно: $(2 \text{ півріччя} * 6 000 \text{ євро}) / 365 \text{ днів} = 12 000 / 365 = 32,8 \text{ євро}$ – додаткова заробітна платня на кожен день. Таким чином, повна сума заробітку працівника на день буде дорівнювати: $199,9 \text{ євро} + 32,8 \text{ євро} = 232,7 \text{ євро}$ на день. Щоби вирахувати розмір суми компенсації необхідно: число компенсаційних днів помножити на щоденний заробіток та помножити на стаж на фірмі: $33 \text{ дні} * 232,7 \text{ євро} * 1,6 \text{ років} = 12 286,56 \text{ євро}$ – це сума компенсації, що не обкладається прибутковим податком, без урахування суми оплати невикористаної відпустки, яка вираховується подібним чином та обкладається окремо податком на прибуток (обидві ці суми у своїй сукупності складають загальний розмір відшкодування шкоди).

б) сума вимушеного прогулу, яка визначається з моменту незаконного звільнення до моменту, коли працівник уклав новий трудовий договір, або ж до моменту оголошення судового рішення (якщо на момент винесення рішення судом працівник не знайшов нової роботи).

Як правило, вибір несення матеріальної відповідальності у такому випадку (або відновлення працівника і відшкодування вимушеного прогулу, або виплата працівнику компенсації) суд надає роботодавцю, який повинен дати відповідь про свій вибір протягом двох діб. У тому випадку, якщо роботодавець не вибирає жодного із запропонованих варіантів несення матеріальної відповідальності, такий суб'єкт трудових правовідносин автоматично зобов'язується нести матеріальну відповідальність у вигляді поновлення працівника на робочому місці і відшкодування вимушеного прогулу.

У тих випадках, коли судові рішення про визнання звільнення працівника роботодавцем незаконним оголошується судом після більш ніж шістдесяти робочих днів з дня подання працівником відповідної позовної заяви, такий роботодавець отримує право вимагати від держави виплати

грошової компенсації (*abono de la percserción económicа*), яка направляється працівникові за час вимушеного прогулу протягом часу, що перевищує ці шістдесят робочих днів (тобто за частину періоду вимушеного прогулу, яка сприймається як така, в якій прогул стався з вини держави, а саме через невинуватану тривалість судового процесу).

Окрім того, слід звернути увагу на те, що випадки настання матеріальної відповідальності іспанських роботодавців, що порушили право працівника на працю чи принцип свободи праці, є досить обмеженими, зважаючи на те, що у роботодавців в Іспанії по суті досить широкі повноваження щодо одностороннього внесення змін у трудовий договір. Так, приміром, роботодавець може перевести працівника на іншу роботу за власною ініціативою і без згоди працівника, якщо таке переведення обґрунтоване причинами технічного або організаційного характеру. Однак, якщо у результаті переведення працівника відбуваються істотні зміни в умовах праці, то таке переведення повинно бути санкціоноване представниками працівників. Відповідно, працівник може вимагати матеріальної компенсації у разі вказаного випадку переведення, зокрема, лише у тому разі, якщо таке переведення відбулось без санкції представників працівників.

Матеріальна відповідальність роботодавців також настає за порушення правил безпеки та гігієни праці. Так, наприклад, у тих випадках, коли роботодавець, порушуючи свої зобов'язання за трудовим договором щодо дотримання вказаних правил (головним чином, шляхом шахрайських дій або ж недбалості) завдає працівникові шкоду, то такий зобов'язується нести відповідальність відповідно до ст. 1.101 Цивільного кодексу Іспанії від 24 липня 1889 року [461, р. 249–259]. У цілому, для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за ЦК Іспанії за шкоду, заподіяну працівникові, необхідно, щоб мали місце: незаконна шкода, що була завдана працівникові; дії або бездіяльність, що характеризуються як невиконання (як правило, у серйозній мірі) з боку роботодавця своїх обов'язків у сфері

безпеки та гігієни праці; наявність вини роботодавця (або недбалість); причинно-наслідковий зв'язок між протиправною поведінкою підприємства та шкодою.

На діяння роботодавця, якими було порушено трудове законодавство, за загальним правилом, що встановлено у ч. 1 ст. 60 Закону Іспанії «Про статус трудящих», поширюється термін давності у три роки.

Таким чином, підводячи висновок викладеному, наголосимо на тому, що юридична відповідальність в трудовому праві держав-членів Євросоюзу та інших цивілізованих європейських держав до сьогодні не врегульовується в рамках однакових підходів, хоча здобутки правового регулювання цієї відповідальності окремих країн беруться в якості стратегічних орієнтирів розвитку для інших європейських держав. Не викликає сумнівів, що досвід врегулювання дисциплінарної відповідальності у трудовому законодавстві Франції, Іспанії та Бельгії є корисним для України, в якій до сих пір триває реформа трудового законодавства та процес європеїзації законодавства загалом. Однак, вирішуючи питання запозичення досвіду європейських держав у частині врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, передусім, необхідно брати до уваги наступне:

1) законодавці країн Західної Європи практично не здійснюють поділу трудової відповідальності на дисциплінарну та матеріальну (і така практика може бути корисною для України);

2) європеїзація норм чинного законодавства, якими врегульовується дисциплінарна відповідальність працівників, не повинна знецінювати соціальну направленість українського трудового права, оскільки, трудове законодавство багатьох країн ЄС є ринково, а не соціально направленим;

3) дисциплінарна відповідальність в Україні у процесі її європеїзації не повинна ототожнюватись із юридичною відповідальністю в трудовому праві, яка в рамках нашої правової системи охоплює також матеріальну відповідальність (цю відповідальність недопустимо відносити до цивільно-правової) та адміністративно-правову, кримінально-правову відповідальність

у тій частині, в якій їх суб'єктами виступають працівник та роботодавець й коли відповідні правопорушення, за які настає обумовлена відповідальність, вчиняються у сфері праці.

4.2. Особливості врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві розвинених країн Сходу

Досвід врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві законодавцями прогресивних держав Сходу (КНР та Ізраїлю) є, безумовно, цінним з теоретичної та практичної сторони, головним чином, з урахуванням триваючої реформи трудового законодавства у нашій країні. Інтерес до дослідження відповідної практики східних держав обумовлений, перш за все, тим, що зазначені стандарти відповідальності працівника і роботодавця формувалися у таких державах з урахуванням найкращих правотворчих досягнень у цьому питанні європейських і азіатських держав, США, а також з урахуванням національних правових традицій та культурної ментальності.

Юридична відповідальність сторін трудових правовідносин у Китайській Народній Республіці регламентована положеннями законів «Про працю» від 5 липня 1994 року [336], «Про трудовий договір» від 29 червня 2007 року [481] та низкою інших нормативно-правових актів цієї держави, що повинні відповідати зазначеним двом актам, що є основними у законодавстві про працю цієї держави.

Трудове законодавство Китаю передбачає, що компетентний орган влади може притягнути працівника, який порушив дисципліну праці, до дисциплінарної відповідальності, шляхом накладення спеціальних каральних санкцій: 1) адміністративного характеру (попередження; звільнення з посади, яку займає порушник дисципліни, та переведення його на іншу роботу на підприємстві; попередження про звільнення з встановленням виправного періоду до двох років, з обов'язковим підсумковим переекзаменуванням

порушника трудової дисципліни; звільнення з підприємства); 2) фінансового та економічного характеру (по суті – матеріальна відповідальність, яка по відношенню до працівника трудовим законодавством КНР взагалі чітко не розмежовується з дисциплінарною відповідальністю).

Звільнення з підприємства як найсуворіша дисциплінарна санкція застосовується до працівника тільки за найгрубіші порушення трудового законодавства, а саме на підставі: 1) п. 2 ч. 1 ст. 25 Закону КНР «Про працю»: «серйозне порушення працівником трудової дисципліни або статуту підприємства»; 2) п.п. 2–4 ч. 39 Закону КНР «Про трудовий договір»: «серйозне порушення встановлених роботодавцем правил та положення», «заподіяння суттєвого збитку роботодавцеві через невиконання своїх службових обов'язків або через отримання незаконної винагороди», «одночасне встановлення робочих відносин з іншим роботодавцем, що істотно перешкоджає виконанню його (працівника) роботи у первісного роботодавця або такий працівник відмовляється виправитися після попередження, винесеного роботодавцем».

Не дивлячись на те, що відмова працівника від виконання роботи є грубим порушенням китайського трудового законодавства, відповідно до ст. 32 Закону «Про трудовий договір» відмова працівника від виконання небезпечних завдань не повинна розглядатися в якості порушення договору, якщо цього працівника змушує це робити: керуючий персонал роботодавця; інструкції, які змушують його це робити, складені з порушенням діючих положень. Таким чином, за таку поведінку цього працівника не можуть звільнити з підприємства або застосувати щодо нього будь-яку іншу дисциплінарну санкцію.

Що ж стосується матеріальної відповідальності працівника, то за правилом ст. 89 Закону КНР «Про працю» працівники, що заподіяли шкоду підприємству, повинні нести відповідальність за відшкодування відповідних збитків. Зазначена загальна норма встановлює матеріальну відповідальність працівника у трудових правовідносинах з приводу всіх збитків, без

уточнення підстав звільнення від відповідальності та можливості зменшення обсягу відповідальності. Уточнення цього правила міститься у досить таки широких за формулюванням ст. 102 Закону КНР «Про працю» та ст. 90 Закону КНР «Про трудовий договір», якими встановлюється, що працівники, які порушують передбачені законом умови припинення трудового договору або порушують умова конфіденційності трудового договору, що завдало шкоди підприємству, повинні, відповідно до закону, нести відповідальність за відшкодування такої шкоди. Так, зокрема, стосовно відповідальності працівників за недотримання правил конфіденційності, можна відзначити, що ст. 23 Закону КНР «Про трудовий договір» встановлено, що роботодавець і працівник можуть включити у свій трудовий договір положення про конфіденційність щодо комерційних таємниць роботодавця і інших конфіденційних питань відносно трудової власності. Якщо працівник має зобов'язання з дотримання конфіденційності, то роботодавець може домовитися з таким працівником про включення у трудовий договір (або шляхом укладання окремої угоди про конфіденційність) положення про: виключення конкуренції (тобто про згоду працівника не використовувати свої знання у певній галузі, що були отримані під час роботи на відповідного роботодавця, на користь іншого роботодавця); щомісячну виплату працівникові грошової компенсації протягом дії положення у трудовому договорі (чи окремої угоди про конфіденційність) про виключення конкуренції, навіть після припинення або анулювання робочого договору. Якщо працівник порушує положення про виключення конкуренції, то він повинен виплатити роботодавцю неустойку відповідно до обумовлених умов. Зважаючи на це, якщо у трудовому договорі зазначені обставини не були закріплені, працівник може використовувати свої знання у певній галузі, що були отримані під час роботи на такого роботодавця, на користь іншого роботодавця, без побоювання бути притягнутим до матеріальної відповідальності.

Статтею 89 Закону «Про працю» китайський законодавець встановлює правило, у силу якого підприємство, що порушує встановлені законом і правовими актами порядки, може отримати попередження та вимогу щодо виправлення помилки від адміністративного відділу праці. Таким чином, за загальним правилом, трудове законодавство Китаю передбачає матеріальну, дисциплінарну відповідальність для працівника і кримінальну (наприклад, якщо роботодавець залучив працівників до небезпечних робіт, що призвели до нещасного випадку або тяжких наслідків), адміністративну (роботодавець може отримувати від адміністративного відділу праці попередження, вимогу виправити помилку, а, крім того, може бути притягнутий до обов'язку щодо сплати штрафу) відповідальність для роботодавця.

Однак, слід зазначити, що роботодавця у КНР також можна притягнути й до матеріальної відповідальності, про що прямо вказується у ст. 105 Закону КНР «Про працю»: «При порушенні цього закону та заподіянні шкоди законним інтересам трудящих, якщо інші закони та адміністративні акти передбачають по ним міри покарання, стягнення здійснюється відповідно до законодавства та адміністративних актів». У ст. 91 зазначеного законодавчого акту передбачається, що у випадках спричинення підприємством шкоди законним правам працівників, адміністративний відділ праці може примусити винуватця виплатити працівникам утримання, економічну компенсацію або ж може зажадати компенсації: 1) «урізання» чи необґрунтованої затримки виплати заробітної плати працівникам; 2) невивплати трудящим винагороди за понаднормові години; 3) різниці у розмірі заробітної платні, якщо так зарплата була нижчою мінімального розміру, що передбачається трудовим законодавством; 4) вихідної допомоги, яка повинна була бути видана працівнику після його звільнення відповідно до Закону КНР «Про працю», однак не була йому виплачена. Крім цього, ст. 46 Закону «Про трудовий договір» китайський законодавець зобов'язує роботодавця виплачувати грошову компенсацію працівнику за наявності будь-яких з наведених обставин: 1) роботодавець пропонує припинити

трудоий договір відповідно до положень ст. 36 зазначеного закону (яка дає сторонам трудових правовідносин право припинити дію трудового договору, дійшовши згоди щодо цього шляхом взаємних консультацій) і у результаті, після взаємних консультацій роботодавця та працівника цей договір припиняється; 2) роботодавець припиняє трудовий договір: у тому випадку, якщо працівник не може повернутися до своєї первісної роботи та не може зайнятися іншою роботою, яка була йому запропонована роботодавцем після закінчення часу лікування хвороби або травми, не пов'язаною з роботою; у тому випадку якщо працівник некомпетентний та залишається некомпетентним після навчання або коригування його становища; через об'єктивні обставини з часу укладення трудового договору відбулися матеріальні зміни, що не дозволяють сторонам виконати положення трудового договору, і після взаємних консультацій роботодавець і працівник не змогли дійти згоди про зміну умов трудового договору; 3) трудовий договір припиняється роботодавцем при виникненні особливих обставин (наприклад: реструктуризації підприємства у рамках законодавства про банкрутство підприємств; серйозні труднощі у виробництві та/або у здійсненні ділових операцій; підприємство переорієнтує виробництво; серйозні зміни в об'єктивно сформованих економічних умовах з часу укладання трудових договорів, що унеможливають для сторін його виконання), що зумовлюють необхідність скорочення робочої сили на 20 осіб та більше, або коли скорочення повинно стосуватись менше ніж 20 осіб, але при цьому кількість скорочуваних працівників досягає 10 % та більше від загальної кількості працівників, які працюють у даного роботодавця; 4) роботодавець припиняє трудовий договір, який є договором з фіксованими умовами, та який припиняє діяти тільки по закінченню зафіксованого у ньому терміну, за винятком тих випадків, коли працівник відмовляється відновлювати трудовий договір, навіть при тому, що запропоновані йому роботодавцем умови такі ж або є кращими, ніж ті, які обумовлені у чинному договорі; 5) трудовий договір припинений роботодавцем у зв'язку з тим, що

його, відповідно до закону, оголошено банкрутом або ж у такого роботодавця відкликали ліцензію (а рівнозначно цьому: компетентні органи влади наказали йому «закритися» або ж «закрили» його; роботодавець вирішив ліквідувати свій бізнес).

Таким чином, якщо роботодавцем було скоєно порушення умов трудового договору (в результаті чого було завдано збитків працівникам), або ж вчинена дія, з огляду на яку така відповідальність роботодавця презюмується законодавством Китаю про працю, відповідний роботодавець зобов'язується виплатити відшкодування шкоди відповідному працівникові, що може бути реалізовано паралельно із притягненням такого роботодавця до адміністративної чи кримінальної відповідальності. Наприклад, на вимогу ст. 95 зазначеного законодавчого акту, підприємство, яке порушило законодавче правило про особливості організації праці жінок і неповнолітніх працівників, обмеживши їх законні інтереси, може бути притягнуте до відповідальності у вигляді виконання обов'язку щодо: виправлення ситуації, сплати штрафу; виплатити матеріального відшкодування особам (жінкам і неповнолітнім працівникам), які зазнали збитків. Подібні вимоги містяться у трудовому законодавстві КНР також і щодо випадків, коли працівник поніс збитки: а) при укладенні (з вини роботодавця, бо, коли встановлюється, що має місце вина працівника, а не роботодавця – відповідна відповідальність покладається саме на нього) недійсного трудового договору, з урахуванням того, що такий договір вважається повністю або частково недійсним, якщо: одна сторона договору примушує іншу укласти або змінити трудовий договір всупереч справжнім намірам іншої сторони через обман, примус, або користуючись безпорадним становищем іншої сторони договору; трудовий договір звільняє роботодавця від юридичних зобов'язань та позбавляє працівника його прав; або трудовий договір укладено з порушенням обов'язкових вимог закону або адміністративних правил (ст. 97 Закону КНР «Про працю» та ст.ст. 26, 28 Закону КНР «Про трудовий договір»); б) через те, що роботодавець, у порушення відповідних законів та положень склав

правила, що прямо порушують безпосередні інтереси працівників, або ж не вніс у трудовий договір обов'язкових пунктів, що передбачені законодавством про працю Китаю, або не надав тексту трудового договору працівникові (ст.ст. 80–82 Закону КНР «Про трудовий договір»); в) через те, що роботодавець змушував працівника працювати шляхом застосування сили, погроз або незаконного обмеження особистої свободи, або наказував такому працівникові виконувати небезпечні для його життя завдання, у порушення чинних законів та правил (або примушував його до цього силою), або ж ображав працівника, піддавав його тілесним покаранням, погрожував йому фізичним насильством, незаконно піддавав його обшуку або затриманню, або ж надавав йому невідповідні умови праці, невідповідні екологічні умови праці, що призвело до серйозного збитку для фізичного та розумового здоров'я працівника (ст. 88 Закону КНР «Про трудовий договір»); г) через порушення роботодавцем умов розірвання трудового договору, встановлених китайським законодавством про працю, або шляхом навмисного затягування процесу укладання трудового договору (ст. 98 Закону КНР «Про працю»).

За загальним правилом, розмір відшкодування шкоди (або компенсації), заподіяної працівникові, напряду залежить від кількості років, які потерпілий працівник пропрацював на роботодавця у розрахунку: одна місячна зарплата за рік роботи. При цьому враховується, що: кожен період роботи не менший 6 місяців, але не більший одного року – вважається роком; грошова компенсація, що виплачується працівникові за будь-який період менший 6 місяців, дорівнює половині його місячної зарплати. Якщо ж місячна зарплата (середня зарплата працівника за 12 місяців до припинення або анулювання його трудового договору) працівника триразово перевищує середньомісячну зарплату працівників за попередній рік, згідно з даними органів влади муніципальних утворень, що знаходяться у прямому підпорядкуванні центрального уряду або органів влади міста, що має районний поділ, за місцем знаходження роботодавця, сума грошової

компенсації, що виплачується працівникові, повинна трикратно перевищувати середньомісячну зарплату працівника у даній місцевості, але не повинна виплачуватися більш ніж за 12 років роботи.

Разом з тим, відшкодування матеріального збитку роботодавцем працівникові за законодавством КНР про працю здійснюється у розмірі прямого дійсного збитку (з метою відшкодування безпосереднього збитку) або за принципом кратності (як безпосереднє відшкодування збитку, поєднане зі штрафом, що перераховується працівникові). Наприклад, якщо роботодавець анулює або припиняє трудовий договір у порушення законодавства про працю, то він зобов'язується заплатити працівнику за збиток суму, що у два рази перевищує суму, яка повинна виплачуватися працівникові в якості грошової компенсації: у залежності від кількості років, які такий працівник пропрацював на роботодавця у розмірі двох місячних зарплат за кожен рік роботи.

Порядок відшкодування матеріальних збитків роботодавцем працівникові може бути (в залежності від фактичних умов спричинення таких збитків): 1) одноразового характеру, тобто, коли збиток компенсується роботодавцем разовою грошовою компенсацією; 2) періодичного характеру, тобто, коли збиток роботодавцем компенсується протягом певного періоду часу. Наприклад, якщо роботодавець, у порушення положень законодавства про працю, не уклав з працівником договір із змінними умовами, то він повинен щомісячно виплачувати такому найманому працівникові подвійну зарплату, починаючи з того дня, коли договір із змінними умовами повинен був бути укладений.

Крім іншого, слід також звернути увагу на те, що стосовно роботодавця китайський законодавець встановлює також і у деякій мірі «дисциплінарну» відповідальність роботодавця у вигляді права працівника на розірвання трудового договору без попереднього попередження, якщо таким роботодавцем, як зазначається у ст. 32 Закону КНР «Про працю» та ст. 38 Закону КНР «Про трудовий договір»: практикується використання

примусових методів праці (наси́льство, погрози або незаконне обмеження людської свободи); практикується порушення договірних зобов'язань по виплаті заробітної плати, відповідної допомоги по соціальному страхуванню (повністю та в обумовлений термін); не забезпечується охорона праці або робочі умови, що були обумовлені у трудовому договорі; використовуються правила або положення, якими порушується дія законів та правил і тим самим, порушуються права та інтереси працівника; вчиняє дії, якими зумовлюється недійсність трудового договору. Разом з тим, при розірванні трудового договору з роботодавцем на вищевказаних підставах, на вимогу п. 1 ч. 1 ст. 46 Закону КНР «Про трудовий договір» роботодавець зобов'язується також виплатити відповідному працівникові грошову компенсацію у рамках матеріальної відповідальності.

Специфічним для трудового законодавства КНР про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин є також те, що ця відповідальність може комплексно поширюватися як на обидві сторони трудового договору одночасно (щодо третьої сторони), так і на одну сторону таких правовідносин і третю сторону (щодо другої сторони трудових правовідносин). Так, ст. 91 Закону КНР «Про трудовий договір» передбачається, що у тих випадках, коли роботодавець наймає працівника, чий трудовий договір з попереднім роботодавцем ще не був припинений або анульований, чим завдаються збитки попередньому роботодавцю, то перший з вище згаданих роботодавців та відповідний працівник повинні нести матеріальну відповідальність у відношенні відшкодування збитку попереднього роботодавця разом й окремо. У випадках, коли фірма, що займається підбором персоналу, порушує трудове законодавство, чим завдає збитків працівникові, якого така фірма направила на роботу, потерпілому працівникові зазначена фірма-заподіювач шкоди, а також приймаюча сторона (роботодавець) зобов'язані відшкодувати збитки разом та окремо (ст. 92 Закону КНР «Про трудовий договір»). Якщо приватна особа, що працює в якості бізнес-підрядника, наймає робітників у порушення Закону «Про

трудоий договір» у результаті чого цим робочим завдається шкода або вони несуть збитки, то і організація, на яку працює вказаний підрядник, і сам підрядник повинні нести матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну робітникам, спільно та окремо (ст. 94 Закону КНР «Про трудовий договір»).

Кардинально інший підхід у врегулюванні юридичної відповідальності у трудовому праві використовується у Державі Ізраїль. Така відповідальність сторін трудових правовідносин регулюється спеціальними законами, а також прецедентним правом, з урахуванням того, що ізраїльська судова процедура багато у чому аналогічна англо-саксонській судовій системі. З цієї причини, слід визнати, що юридична відповідальність сторін трудових правовідносин, у більшій мірі, врегульована судовими прецедентами, хоча величезна свобода у цьому питанні має місце саме у договірних правовідносинах щодо притягнення винуватих осіб до відповідальності. Зокрема, говорячи про дисциплінарну відповідальність працівників в Ізраїлі, справедливим буде сказати, що ця відповідальність законодавчо не врегульована та частково врегульована судовими прецедентами. Ізраїльські роботодавці притягують найнятих працівників до такої відповідальності лише тоді, коли вони самостійно визначають підстави та порядок притягнення працівників до цієї відповідальності, тобто тоді, коли вони самостійно створюють дисциплінарні кодекси підприємства, які не повинні суперечити відповідним вимогам колективного договору. Вказані кодекси містять вичерпний чи приблизний перелік фактичних, нормативних й процедурно-процесуальних умов настання такої відповідальності та, відповідно, містять вичерпний перелік відповідних санкцій (наприклад: відсторонення працівника від займаної посади або від виконання роботи; дисциплінарні штрафи, які на практиці можуть виштовхнути працівника за межу бідності; звільнення з підприємства тощо). Не зважаючи на те, що роботодавці уповноважені самостійно передбачати дисциплінарні санкції, створення таких норм й їх застосування повинно ґрунтуватись на критеріях сумлінності, виваженості, відповідності

конкретної санкції серйозності порушення, а також з дотриманням критерію дотримання процедури застосування санкції.

Разом із тим, зазначене не означає, що роботодавці у Державі Ізраїль, які не прийняли дисциплінарних кодексів, взагалі не мають права притягувати своїх працівників до дисциплінарної відповідальності. У випадках, коли працівник порушив трудову дисципліну, а роботодавець не прийняв дисциплінарного кодексу, такий може притягнути винуватого працівника до дисциплінарної відповідальності шляхом накладення санкцій, які визнані дозволеними для застосування (роботодавцем без дисциплінарного кодексу): колективним договором (і на це є посилання в індивідуальному трудовому договорі); у прецедентній практиці суду (тобто, коли суд у своєму прецеденті розтлумачив норму закону, як таку, на підставі якої роботодавцю без дисциплінарного кодексу можна притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності). Таким чином, роботодавець без дисциплінарного кодексу, фактично, може накладати на винуватих працівників усі дозволені дисциплінарні санкції (якщо дотриманні вимоги можливості їх застосування у конкретних трудових правовідносинах чи на таке прямо вказує відповідний судовий прецедент), окрім санкцій, які можуть бути покладені на винуватця за нормами дисциплінарних кодексів. Приміром, роботодавець без дисциплінарного кодексу не уповноважений накладати на винуватих у порушенні дисципліни праці працівників дисциплінарні штрафи, а також, наприклад, усувати працівників з посади або від виконання робіт більш, ніж на сім днів (починаючи з восьмого дня, роботодавець повинен оплачувати працівнику його вимушений прогул, а, якщо ж суд визнає відсторонення неправомірним, то такий роботодавець відшкодовує також і відповідні сім днів простою).

Найменш суворою дисциплінарною санкцією у розглядуваній державі є письмове попередження, яке на практиці застосовується шляхом відправки роботодавцем попередження рекомендованим листом на домашню адресу працівника з оповіщенням про вручення. У попередженні описується

сутність дисциплінарного проступку, вимога про виправлення поведінки такого працівника, фактичне попередження про те, що, якщо працівник у подальшому не виправитися, його можуть звільнити з роботи за порушення дисципліни праці.

У той же час звільнення працівника з роботи з занесенням в особову справу – це найсуворіша дисциплінарна санкція, що здійснюється без завчасного попередження, без виплати працівнику компенсації, та застосовується лише до винуватого працівника, який вчинив грубе порушення трудової дисципліни. До найбільш поширених фактичних підстав дисциплінарного звільнення працівника, з огляду на судову практику трудових судів Ізраїлю, можна віднести: а) відсутність працівника на роботі без поважної причини (в тому числі, вихід у самовільну відпустку), всупереч вимогам Закону Ізраїлю «Про години праці та відпочинку» 1951 року [293], або ж спроба працівника приховати відсутність іншого працівника на робочому місці (наприклад, коли працівник зробив позначку в особовій картці працівника, який був відсутній на роботі без поважної причини, про те, що такий працівник начебто перебував на робочому місці); б) умисне заподіяння працівником шкоди майну роботодавця шляхом пошкодження або ж знищення такого майна, а також шляхом здійснення крадіжки такого майна (або ж у результаті допущення такої крадіжки); в) недобросовісна конкуренція у трудових правовідносинах, зокрема, здійснення передачі конфіденційної інформації, яку працівник дізнався під час виконання своїх трудових обов'язків, конкуренту свого роботодавця; г) вчинення серйозного кримінального злочину, факт чого підтверджено відповідним обвинувальним вироком суду, що вступив у силу.

Зважаючи на вимоги пар.пар. 16 та 17 Закону Ізраїлю «Про вихідну допомогу» 1963 року [287], звільнити працівника без виплати йому вихідної допомоги (тобто навіть якщо працівник відпрацював рік та більше) у зазначених вище випадках можливо, якщо між профспілкою та роботодавцем або профспілкою та галуззю виробництва укладено колективний договір, в

якому міститься в якості дисциплінарної санкції звільнення без завчасного попередження та без виплати компенсації у конкретних випадках. За відсутності колективного договору, роботодавець звільняє працівника за вказаними фактичними причинами лише тоді, коли ці причини (грубе порушення працівником дисципліни праці) унеможливають нормальні трудові відносини (суд з трудових справ у кожному конкретному випадку має визначати, чи є обставини звільнення вагомими для позбавлення працівника компенсації або чи належить йому виплатити часткову компенсацію, керуючись статутом про роботу у промисловості).

Разом з тим, важливо звернути увагу на те, що якщо звільнення працівника із зазначених причин без попередження є у компетенції роботодавця (на підставі законодавства і умов колективного договору, враховуючи також можливість звільнити працівника у силу втрати роботодавцем до нього довіри, не враховуючи випадків, коли такі звільнення повинні здійснюватися за санкцією ізраїльського Міністерства промисловості, торгівлі та зайнятості), то дана дисциплінарна санкція в її матеріальній частині (щодо виплат компенсацій) повинна накладатись тільки за рішенням судів по трудових спорах, так як ізраїльське трудове законодавство забороняє роботодавцю автоматично позбавляти працівника права на компенсацію після звільнення. Тобто позбавлення компенсації при звільненні здійснюється роботодавцем шляхом подання відповідного позову до спеціального суду, який, розглянувши обставини справи (тягар доведення позбавлення права працівника на компенсацію при звільненні лежить на роботодавці), може прийняти рішення про невиплату такої компенсації або ж про часткову виплату цієї компенсації.

Важливо звернути увагу на те, що у кожній конкретній справі суд буде ґрунтуватися на обставинах справи, на власній оцінці необхідності позбавлення працівника компенсації. Судова практика судів по трудових спорах повна прикладів, коли суди залишали за працівниками, які вчинили грубе порушення трудового законодавства, право на компенсацію

(наприклад: працівник, що напав на роботодавця і поранив його, може бути позбавлений половини суми компенсації), і також повна прикладів, коли суди позбавляли працівників права на компенсацію, коли вони вчиняли не очевидно тяжкі дисциплінарні проступки (приміром, у результаті того, що працівник повідомив роботодавцю про своє небажання постійно працювати у п'ятницю, тобто, у шаббат, що у секуляризованому Ізраїлі вважається серйозним порушенням трудової дисципліни без права на компенсацію при звільненні).

Суд по трудовим спорам може також визнати незаконним накладення вказаної дисциплінарної санкції, навіть, якщо звільнення було наслідком дійсно грубого порушення працівником трудового законодавства, але обов'язкова процедура звільнення не була виконана у повному обсязі (наслідком цього може бути не тільки зняття з працівника санкції, а й притягнення роботодавця до суворої матеріальної відповідальності у вигляді обов'язку сплати компенсації у розмірі 40 000–60 000 шекелів та навіть у більших обсягах). Судові прецеденти ізраїльських судів вказують на те, що звільнення найнятого працівника на підставі грубого порушення трудової дисципліни (зокрема, у результаті розкрадання майна роботодавця) не звільняє роботодавця від обов'язку проведення попереднього слухання, що є інтерв'юванням працівника перед звільненням, яке проводиться з метою надання працівнику пояснень щодо причини можливого звільнення й можливості переконати начальника не розривати трудові відносини.

За останні десятиліття ізраїльським судочинством вироблені більш-менш чіткі правила проведення попереднього слухання, головним чином: а) роботодавець зобов'язаний сповістити працівника про слухання завчасно, бажано у письмовій формі, тим самим надавши останньому можливість належним чином підготуватися до бесіди; б) повідомлення про слухання, будучи документом, що надається працівнику з єдиною метою – попередити його про можливість звільнення, має бути викладеним у чіткій та доступній формі, без іносказань, натяків й інсинуацій, містити причини та мотиви

можливого звільнення; в) під час попередніх слухань роботодавець висловлює свої підозри та/або факти порушень працівником трудової дисципліни, підтверджує свою позицію доказами; г) під час слухань роботодавець повинен забезпечити працівникові право бути вислуханим, захистити своє добре ім'я та репутацію, а також право відстоювати свою невинуватість, зокрема, використовуючи право на звернення по правову допомогу до адвоката або іншої особи (такими особами можуть бути його друзі, родичі, представники профспілки), яким також повинен забезпечуватись відкритий доступ до цієї процедури; д) слухання слід запровадити, а копію протоколу вручити працівнику на підпис; е) остаточне рішення про звільнення слід приймати тільки після проведення процедури попереднього слухання, і якщо роботодавець вручає працівнику наказ про звільнення відразу ж після бесіди, суд найімовірніше дискваліфікує це попереднє слухання та призначить працівникові компенсацію на підставі незаконного звільнення [29].

Така ретельна увага законодавця та судів по трудових спорах до дисциплінарного звільнення (звільнення без завчасного попередження і без виплати компенсації) пояснюється тим, що вказаний вид звільнення є також паралельно притягненням працівника до матеріальної відповідальності за дисциплінарний проступок (який не обов'язково зумовив матеріальні збитки), що може спричинити також і матеріальну відповідальність працівника у безпосередній формі. Справа у тому, що: компенсація при звільненні складається з коштів, які роботодавці щомісяця переказують у фонд вихідної допомоги своїх працівників у розмірі 6 % від зарплати таких працівників, тобто, зазначені грошові кошти є коштами, що належать відповідним працівникам, але фактичне право користування цими грошовими коштами у них з'являється з моменту настання такого обов'язкового юридичного факту, як звільнення з роботи; будучи безповоротними сумами для роботодавця, вони можуть повертатися роботодавцю після звільнення працівника, якщо звільнення було наслідком

грубого порушення трудової дисципліни (тому, у кожному конкретному випадку суд визначає, чи має місце у даному випадку ґрунтовне обґрунтування для позбавлення або часткового позбавлення працівника вказаних грошових сум, якими він не може ще скористатися, але які належать йому по праву).

Що ж стосується безпосередньої матеріальної відповідальності працівників, то така настає у випадках, коли працівник заподіює роботодавцеві матеріального збитку, незалежно від того, чи був заподіяний збиток внаслідок протиправних дій (наприклад, працівник втрачає право на компенсацію при звільненні, якщо звільняється за власним бажанням, хоча, така компенсація є його грошовими коштами, якими до звільнення він не має можливості користуватися).

Найчастіше, працівники притягуються до матеріальної відповідальності на підставі звільнення за власним бажанням у невідпрацьований період, який необхідно було відпрацювати у розрахунок витрат на освіту, що була оплачена роботодавцем. Так, наприклад, якщо роботодавець направив працівника на навчання (курси підвищення кваліфікації), підписавши попередньо з ним угоду, якою на працівника покладался обов'язок відпрацювати певний період часу після закінчення курсів, а працівник, що пройшов такі курси, розриває трудовий договір з роботодавцем до закінчення обумовленого терміну, то такий працівник зобов'язується відшкодувати роботодавцю суму, витрачену ним на своє навчання, не зважаючи на те, скільки залишилось йому ще відпрацювати.

Також досить часто матеріальна відповідальність виникає у разі вчинення працівником порушення, що виражене його неконкурентною поведінкою, якою роботодавцю заподіюється значна шкода. Якщо працівник, всупереч вимогам Закону Ізраїлю «Про комерційні делікти» 1999 року [319, с. 146–168], використовує конфіденційну інформацію (включаючи також і маркетингові секрети), яка стала для нього відома при виконанні ним трудових обов'язків, проти свого роботодавця (продає або безоплатно

передає таку інформацію компанії-конкуренту) або проти свого колишнього роботодавця (створює конкуруючу з таким роботодавцем фірму, що у своїй діяльності використовує секретну інформацію колишнього роботодавця), то роботодавець, оцінивши збиток, може вимагати припинення протиправної поведінки працівника (якщо таке можливо) і відшкодування відповідного збитку.

Крім іншого, слід також звернути увагу на те, що у Державі Ізраїль з недавніх пір широко практикується відмова від претензій працівника до роботодавця, порушення якої нібито завжди зумовлює матеріальну відповідальність «порушника» умов документа про відмову від претензій. Так у разі звільнення працівника (як правило, це відбувається перед виплатою зарплати за останній місяць роботи або виплатою часткової вихідної допомоги), роботодавець надає працівнику на підпис документ, в якому вказується, що за певну суму такий працівник відмовляється від будь-яких фінансових претензій до роботодавця (претензій, що можуть з'явитись у подальшому, коли працівник дізнається, що роботодавець спричинив йому шкоду), а у разі оголошення таких претензій (тобто, всупереч укладеній угоді) – зобов'язується сплатити роботодавцю певну фінансову санкцію (відшкодувати збиток або заплатити штраф), зазначену у такому документі. Зважаючи на це, як зазначають ізраїльські юристи [396; 444], у працівника втрачається будь-який інтерес вимагати від роботодавця будь-яку компенсацію чи відшкодування (зокрема, відшкодування недоотриманої чи неотриманої вихідної допомоги або ж оплати понаднормових годин тощо), на що і розраховує недобросовісний роботодавець. Проте, практика трудових судів Ізраїлю вказує на те, що ці угоди у більшості випадків не мають юридичної сили і анулюються судами як такі, що були підписані під тиском роботодавця (це є також підставою для подання позову про відшкодування роботодавцем матеріальної шкоди, завданім відповідним тиском).

Що ж стосується самої матеріальної відповідальності роботодавця, то така настає завжди, коли роботодавець винувато порушив права працівника,

які регламентовані законодавством Ізраїлю про працю, або ж якщо такі права впливають з прецедентів Ізраїльських судів. В основній своїй масі, така відповідальність роботодавця настає за такі правопорушення, що завдають шкоди працівнику:

1) порушення права на працю. Найчастіше таке трудове порушення, яким заподіюється шкода працівникові, здійснюється за рахунок незаконних звільнень (збиткові звільнення). За ізраїльським законодавством про працю незаконними будуть вважатися всі звільнення, коли роботодавець розриває з працівником трудовий договір, не дотримуючись необхідної процедури (наприклад: роботодавець звільнив працівника, внівши у трудовий договір зміни в односторонньому порядку; працівника не було попереджено про звільнення завчасно тобто, всупереч положенням Закону Ізраїлю «Щодо повідомлення про звільнення та відставку» 2001 року [327, с. 378–280]; з працівником не було проведено попереднього слухання – інтерв'ювання перед звільненням; працівника звільняють негайно, не надаючи йому можливості попрощатися з самою роботою і зі своїми колегами по роботі) або ж тоді, коли він не має на це право без відповідної санкції Міністерства промисловості, торгівлі та зайнятості Ізраїлю (наприклад, звільнення вагітної жінки). Важливо врахувати, що стандартна ставка компенсації за збиткове звільнення становить до 12 місячних заробітних плат працівника, якого було незаконно звільнено (заробітні плати, повинні враховувати також доплати – бонуси, що здійснювалися роботодавцем та які стали невід'ємною частиною заробітної плати такого працівника). Разом з тим, з огляду на особливо негативні обставини справи, суди по трудових спорах Ізраїлю застосовували і більш суворі ставки компенсації (найбільш великий з відомих, дорівнює 18 місячній заробітній платі працівника в якості компенсації за матеріальну та моральну шкоду, що була заподіяна збитковим звільненням).

Особливим порушення права на працю, який заподіює шкоду працівникові, є порушення права працівника працювати сидячи. На вимогу норм Закону Ізраїлю «Про право працівника сидіти на робочому місці» від

2007 року [331, с. 128–129], роботодавець: а) зобов'язується надати працівникові стілець зі спинкою (навіть, якщо його робота переважно стояча); б) не має права забороняти працівникові сидіти під час виконання роботи (якщо таке не впливає на виконання роботи); в) роботодавець зобов'язаний надати працівникам стільці для сидіння під час перерви. Якщо роботодавець не виконує цих умов (навіть, якщо шкоди працівнику не було заподіяно), він зобов'язується виплатити працівникові до 20 000 шекелів (хоча, суди по трудових спорах присуджували у подібних справах компенсацію і у розмірі 200 000 шекелів) [див. напр.: 213; 497].

2) порушення принципу рівних можливостей. Дане порушення здійснюється недобросовісними роботодавцями у найрізноманітніших варіаціях та на різних етапах трудових правовідносин (включаючи і попередні етап, коли працівнику, приміром, відмовлять у працевлаштуванні на підставі релігійних поглядів). Вимоги Закону Ізраїлю «Про рівні можливості на робочому місці» [339, с. 38–42] (разом з рядом інших спеціальних антидискримінаційних законів [див. напр.: 285, с. 13–27; 326, с. 46–65; 335, с. 154–157; 340, с. 230–232]) забороняють дискримінувати працівників за будь-якими параметрами (що не стосуються професійних якостей), на підставі чого, будь-який працівник, рівні права якого було порушено, має право подати відповідний позов до суду з трудових спорів з вимогою щодо відшкодування моральної та матеріальної шкоди (якщо така була йому спричинена). Працівники, які були дискриміновані, або щодо яких було здійснено насильницькі дії (з метою переслідування на підставі расових чи релігійних упереджень або ж насильство у формі сексуального домагання незалежно від мотивів) на робочому місці (або ж у трудовій діяльності), звертаючись з відповідним позовом до суду, повинні враховувати строки позовної давності за такою категорією справ (наприклад, строк позовної давності для відшкодування шкоди, заподіяної сексуальними домаганнями, становить 36 місяців).

3) незаконні відрахування із заробітної плати та інших сум, що належать працівнику, а також не виплата та затримка виплати заробітної плати й інших законних платежів працівникові. У пар. 25 Закону Ізраїлю «Про захист заробітної плати» 1958 року [318, с. 80–90] законодавцем вказується, що роботодавець може утримувати з заробітної плати лише обов'язкову (прибутковий податок; медичне страхування; виплати до фонду соціального страхування) і дозволена (наприклад, суми, які роботодавець давав працівникові як позику, що документально підтверджено, з урахуванням того, що сума відрахування – погашення позики – не буде перевищувати 25% від зарплати працівника) суму у рамках чинного законодавства. Інші утримання з заробітної плати роботодавцем визнаються незаконними, і такими, що зумовлюють прямий збиток працівникам, що підлягає відшкодуванню. З огляду на те, що працівники не завжди знають про те, які утримання з їх заробітних плат були здійснені, законодавцем були прийняті відповідні положення Закону Ізраїлю «Про посилене дотримання трудового законодавства» 2011 року [329, с. 62–79], яким був створений механізм перевірки та контролю прав працівників – компетентні перевіряючі. Такі перевіряючі кваліфікуються Міністерством промисловості, торгівлі та зайнятості Ізраїлю, і наділяються повноваженнями щодо здійснення перевірок відповідності фактичних умов праці працівників (а також законності всіх маніпуляцій роботодавця з зарплатами працівників) стандартам, встановленим трудовим законодавством, на підставі безпосереднього вивчення документів і здійснення періодичних перевірок на місцях (виїзні ревізії). Рішення перевіряючих є документами, на підставі яких, працівники можуть позиватись до суду з метою притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, з метою захисту своєї заробітної плати та інших трудових прав та інтересів.

Також слід врахувати, що Законом Ізраїлю «Про захист заробітної плати» встановлюється правило, у силу якого, заробітна плата повинна виплачуватися працівникові першого числа кожного місяця, хоча, навіть

необґрунтована затримка у виплаті такої до 9 днів не підлягає покаранню державою (з цієї причини в Ізраїлі заробітну плату виплачують 10 числа). Однак, затримка виплати заробітної плати понад 9 днів, обумовлює право працівника на відшкодування шкоди. З аналогічних причин працівник може вимагати відшкодування матеріальної шкоди і тоді, коли роботодавець не виплатив йому компенсацію при звільненні, коли той не втратив на неї своїх прав (такого права позбавляє тільки суд з трудових спорів). Законодавцем у Законі Ізраїлю «Про вихідну допомогу» вказується, що така компенсація повинна виплачуватися працівникові у його останній робочий день. Відштовхуючись від цієї дати, а також, ґрунтуючись на Правилах виплати вихідної допомоги 1964 року [282], суд з трудових справ розраховує штрафні санкції, що застосовуються до роботодавця за затримку або невиплату такої компенсації, а саме: тиждень затримки виплати компенсації становить 5 % від суми такої компенсації; другий та наступні тижні – по 10 % від суми такої компенсації (тобто, у тих випадках, коли роботодавець винувато та незаконно затримує виплату компенсації при звільненні працівника протягом року, такого роботодавця суд може зобов'язати виплатити разом з сумою компенсації при звільненні штрафне відшкодування шкоди, що перевищує 500 % такої компенсації). Але, звертаючись до суду, працівник повинен враховувати термін позовної давності по такій категорії справ, який становить 12 місяців (такий же термін давності поширюється і за невиплату заробітної плати, а якщо така невиплата систематична – 36 місяців [454]). У тих випадках, коли працівнику було завдано шкоди виплатою компенсації при звільненні, але із запізненням, термін позовної давності по таких справах буде дорівнювати 60 дням, з моменту, коли виплата повинна була бути здійснена (такий же термін застосуємо і щодо компенсації за затримку виплати працівникові заробітної плати, з урахуванням того, що затримка з виплатою заробітної плати до 9 днів некарана [355]).

Що ж стосується підстав звільнення від відповідальності роботодавця від матеріальної відповідальності, то виходячи з вимог законів Ізраїлю «Про

захист заробітної плати» 1958 року (пар. 17) та «Про мінімальну заробітну плату» 1987 року [321, с. 68–71], «Про вихідну допомогу» 1963 року, а також з огляду на існуючу судову практику, можна дійти висновку, що такий «імунітет» має місце, а суди по трудових спорах, відповідно, не притягатимуть роботодавця до обов'язку з відшкодування шкоди, якщо: а) мають місце суттєві сумніви, що працівник має право на грошові виплати, які він вимагає відшкодувати з урахуванням компенсаційних (штрафних) відсотків (зокрема, суд сумнівається у тому, що працівник заслуговує отримати компенсацію при звільненні, якщо точно не встановлено, чи було це звільненням або ж добровільним виходом на пенсію); б) роботодавець вчинив трудове правопорушення у вигляді невиплати працівнику належних сум або ж шляхом затримки виплати йому таких сум у результаті помилки (такий роботодавець повертає працівникові тільки відповідну суму, без оплати штрафних відсотків); в) коли роботодавець порушив право працівника на користування своїми грошима (у вигляді заробітної плати та інших сум, які він повинен був виплатити, але не виплатив або ж виплатив, але не в установлений термін), але з причин, які від нього не залежали.

З огляду на той факт, що багато несумлінних роботодавців в Ізраїлі часто, щоб ухилитися від виплати грошових сум, що належать працівнику, а також маючи на меті уникнути обов'язків щодо відшкодування компенсацій перед працівником (особливо, якщо ці суми значні або відповідні трудові права роботодавцем було порушено стосовно декількох працівників), вбачаючи доцільність у крайніх методах ухилення від таких обов'язків, оголошують себе неплатоспроможними по цих зобов'язаннях (не починаючи процедури банкрутства, оскільки, таку процедуру мають розпочати у таких ситуаціях тільки працівники-кредитори, які, тим не менш, не завжди зацікавлені у такій тривалій і неефективній процедурі), у зв'язку з чим багато працівників часто залишалися з не відшкодованими збитками (навіть якщо працівники у таких випадках зверталися до суду, і отримавши відповідне рішення, зверталися за допомогою до виконавців). Тим не менш, останнім

часом прецедентна практика судів з трудових спорів Ізраїлю виробила практику, зважаючи на яку, працівник, що вимагає відшкодування збитку, посилаючись на непорядну поведінку власників компанії – може вимагати такого відшкодування від відповідних власників компанії, яка оголосила себе неплатоспроможною.

Таким чином, підсумовуючи все вище викладене, слід зробити висновок, що досвід врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві КНР та Держави Ізраїль є цілком оригінальними, зокрема, з огляду на те, що на формування цього інституту трудового права у цих державах значною мірою вплинули ментальні особливості народів, які населяють ці держави. Тим часом, досліджений досвід є цілком цікавим для України, хоча не в повній мірі може бути застосованим в нашій державі, зокрема, у частині надання судам більших повноважень у визначенні розміру шкоди (на сьогоднішній день впровадження такого в Україні зумовило би порушення принципів цивільного судочинства), яка має бути відшкодована одним із суб'єктів трудових правовідносин, а також надання роботодавцям більш широких повноважень для локального врегулювання питання настання та притягнення працівників до дисциплінарної й матеріальної відповідальності (за прикладом Ізраїлю), а, поряд із тим, й у частині врегулювання на законодавчому рівні правила поширення матеріальної відповідальності як на обидві сторони трудового договору одночасно (щодо третьої сторони), так і на одну сторону таких правовідносин і третю сторону щодо другої сторони трудових правовідносин (за прикладом КНР).

4.3. Правове регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві постсоціалістичних країн

Вивчення досвіду врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві постсоціалістичних країн має досить суттєве значення для

сьогочасного етапу становлення трудового права в Україні. Таке пояснюється тим, що наша держава також відноситься до постсоціалістичних країн, які лише двадцять п'ять років тому відновили свою незалежність та пройшли певні шляхи деідеологізації законодавства та приведення внутрішнього права до вимог часу й правил ринкових відносин.

В першу чергу, доцільно вивчити досвід врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві Республіки Молдова, якій вдалось більшою мірою пристосувати трудове законодавство до ринкових вимог, зберігаючи певні позитивні здобутки соціалістичного минулого, уникаючи калькування радянського законодавства, від практики чого об'єктивно важко відмовитись Україні у процесі реформування законодавства про працю, на що неодноразово вже нами вище зверталась увага.

Вивчаючи досвід Молдови, слід зауважити, що основні положення про матеріальну та дисциплінарну відповідальність суб'єктів трудових правовідносин містяться у положеннях Трудового кодексу цієї республіки від 28 березня 2003 року № 154–XV [463], у п. «d» ч. 1 ст. 10 якого, позначається, що роботодавець має право «притягувати працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності у порядку, встановленому цим кодексом та іншими нормативними актами», а саме актами цивільного та кримінального права.

Що стосується дисциплінарної відповідальності, то за загальним правилом, встановленим ст. 206 вказаного законодавчого акту, роботодавець має право застосувати до порушників дисципліни праці такі дисциплінарні санкції (*sanctiuni disciplinare*): 1) попередження; 2) догану; 3) сувору догану; 4) звільнення. У перших трьох випадках законодавство ніяким чином не визначає підстави, коли такі санкції мають бути застосовані. Разом із тим, у трудовому законодавстві Республіки Молдова також мають місце норми, які передбачають, що у результаті вчинення працівником тих чи інших винуватих протиправних діянь, до нього можуть бути застосовані дисциплінарні санкції, але не визначається про які саме санкції йдеться.

Проте, на практиці молдавські роботодавці у процесі визначення санкції, яку вони бажають накласти на винуватого працівника, враховують причини та обставини порушення, серйозність вини працівника, наявність у працівника інших порушень трудової дисципліни у минулому, а також наслідки порушення. Так, наприклад, посилаючись на ст.ст. 27 та 370 ТК Республіки Молдова, роботодавець може притягнути до дисциплінарної відповідальності працівників, які оголосили й організували незаконний страйк, а так само притягнути до дисциплінарної відповідальності учасників колективних переговорів, інших осіб, причетних до колективних переговорів, якщо такі розголосили отриману інформацію, яка становить державну або комерційну таємницю. Проте, зважаючи на те, що в оцінці дисциплінарної шкоди у таких випадках роботодавець буде виходити з власних суб'єктивних міркувань, упереджень, дисциплінарні санкції, які він буде накладати на винуватих у порушенні дисципліни праці працівників, можуть бути вкрай несправедливими. Така проблема є типовою не лише для постсоціалістичного трудового права, але й для більшості розвинених держав, що випливає з вищевикладених підрозділів цього наукового дослідження (якщо працівник вважає, що на нього наклали непропорційальну санкцію чи дискримінували – він може оскаржити таку санкцію у судовому порядку).

Вказана проблема ніяким чином не стосується такої дисциплінарної санкції, як звільнення. З огляду на те, що дисциплінарне звільнення є найбільш суворою дисциплінарною санкцією, у ч. 1 ст. 86 та у ряді інших норм молдавського ТК чітко визначаються випадки застосування до працівника такої санкції. Так трудове законодавство розглядуваної держави передбачає дисциплінарне звільнення працівників лише у випадках: неодноразового порушення протягом року трудових обов'язків, якщо раніше до такого працівника застосовувалися дисциплінарні стягнення; повторної відсутності працівника на роботі без поважних причин протягом чотирьох годин поспіль (без урахування перерви для прийому їжі) протягом робочого

дня; появи працівника на роботі у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння; здійснення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна підприємства, що встановлено рішенням судової інстанції або органу, до компетенції якого входить застосування адміністративних стягнень; вчинення працівником винуватих дій, якщо такий працівник безпосередньо обслуговує грошові або матеріальні цінності, та якщо вказані дії можуть бути підставою для втрати у роботодавця довіри до відповідного працівника; порушення обов'язків, передбачених ч. 2 ст. 6 Закону Молдови «Про оцінку інституційної непідкупності» від 23 грудня 2013 року № 325 [488] (в редакції від 21 липня 2016 року [487]), а саме обов'язку здійснення оцінки інституційної непідкупності стосовно державних органів та державних посадових осіб; неодноразового протягом року грубого порушення працівником статуту навчального закладу педагогічним працівником (ст. 301 ТК Молдови); вчинення працівником, який здійснює виховні функції, аморального проступку, несумісного з займаною посадою; застосування (в тому числі одноразового) педагогічним працівником до вихованців фізичного або психічного насильства (ст. 301 ТК Молдови); підписання керівником підприємства (філії, підрозділу), його заступниками або головним бухгалтером необґрунтованого правового акту, яким було завдано матеріальної шкоди підприємству (п. «о» ч. 1 ст. 86 ТК Молдови); одноразового грубого порушення працівником своїх службових повноважень, якщо такий працівник займає посаду керівника підприємства, його заступника або головного бухгалтера підприємства; пред'явлення працівником роботодавцеві під час укладання індивідуального трудового договору підроблених документів, що підтверджено в установленому порядку.

У відповідності до ст. 209 молдавського ТК дисциплінарне стягнення повинно застосовуватися, як правило, відразу ж після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня виявлення (без урахування часу перебування працівника у щорічній оплачуваній, навчальній або медичній

відпустці). У той же час, таке стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення працівником проступку, а за результатами ревізії або перевірки фінансово-економічної діяльності – пізніше двох років з дня його вчинення, з урахуванням того, що у зазначені терміни не включається час провадження у кримінальній справі. Наказ (розпорядження, рішення, постанова) роботодавця про застосування дисциплінарного стягнення може бути оскаржена працівником у судову порядку протягом трьох місяців з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Що ж стосується матеріальної відповідальності працівників та роботодавців, то така за загальними правилами молдавського трудового законодавства, ґрунтується на тому, що сторони індивідуального трудового договору, які заподіяли один одному матеріальні та/або моральні збитки при виконанні своїх трудових обов'язків (в результаті протиправної та винуватої дії або бездіяльності, а також в інших випадках, що передбачені законодавством), зобов'язуються відшкодувати один одному ці збитки за правилами трудового, цивільного та кримінального законодавства, з урахуванням умов відповідних індивідуальних та/або колективних трудових договорів (якщо у таких конкретизується матеріальна відповідальність сторін договору). Кожна зі сторін трудового договору зобов'язана довести розмір заподіяної їй матеріальної шкоди, а сама матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником не може бути нижчою, а працівника перед роботодавцем – вищою, ніж це передбачено нормами ТК Молдови та іншими нормативними актами Молдови.

Окрім того, слід мати на увазі, що припинення трудових відносин після заподіяння стороною трудових правовідносин матеріальної та/або моральної шкоди іншій стороні цих відносин не тягне звільнення винуватої сторони індивідуального трудового договору від відшкодування відповідної шкоди. Уникнути матеріальної відповідальності сторона трудових правовідносин може лише посилаючись на підстави звільнення від відповідальності, а саме:

- а) збиток заподіяно у результаті: форс-мажорних обставин, підтверджених в установленому порядку; крайньої необхідності; необхідної оборони; виконання законного або договірною зобов'язання; нормального господарського ризику; непередбачених обставин, які не могли бути усунені;
- б) збитком є втрати, що є супутніми для виробничого процесу, передбачені технологічними нормами або чинним законодавством Молдови.

Матеріальна відповідальність працівника у повному розмірі за молдавським трудовим правом настає лише у випадках:

- а) коли такі випадки прямо передбачені законом. Приміром, ст. 262 ТК Молдови прямо передбачено, що керівник підприємства несе повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну шкоду, заподіяну підприємству, а розмір такої шкоди обчислюється відповідно до норм Цивільного кодексу Молдови від 06 червня 2002 року № 1107 [462], а в окремих нормах ст. 338 ТК Молдови вказується, що найманий працівник несе повну матеріальну відповідальність коли: такий працівник отримав майно та інші цінності під звіт на підставі разового доручення чи інших разових документів; збиток було завдано у результаті умисних винних дій працівника, встановлених судовим рішенням; збиток завдано працівником у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння; збиток завдано недостачею, знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, продуктів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, лічильної техніки, засобів захисту та інших предметів, виданих працівникові у користування підприємством; на працівника покладено відповідно до чинного законодавства повна матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну ним роботодавцю при виконанні трудових обов'язків; шкоди завдано не при виконанні працівником трудових обов'язків.

- б) за наявності договору про повну матеріальну відповідальність, якщо такий був укладений з дотриманням вимог законодавства (стосується повнолітнього працівника, якщо такий працівник займає посаду, займаючи

яку, він може бути притягнутий до повного відшкодування матеріального збитку).

Розмір збитку, заподіяного роботодавцеві, визначається за фактичними втратами, що обчислюються на основі даних бухгалтерського обліку, про що роботодавець видає відповідний наказ (попередньо перевіривши всі обставини справи, зокрема, шляхом проведення службового розслідування для встановлення розміру заподіяного збитку та причин його виникнення). У разі розкрадання, втрати, знищення або пошкодження майна роботодавця, віднесеного до основних засобів, розмір матеріального збитку обчислюється виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з урахуванням ступеня зносу згідно з установленими нормами, а якщо ж майно віднесено до неосновних засобів – збиток встановлюється виходячи з цін, діючих у відповідному населеному пункті на день заподіяння шкоди згідно зі статистичними даними. У будь-якому випадку, потрібно враховувати, що: на підставі ч. 2 ст. 333 ТК Молдови сума відшкодування збитку працівником не може охоплювати вигоду, упущену роботодавцем внаслідок діяння, вчиненого працівником; у силу дії ст. 346 ТК Молдови розмір матеріальних збитків судовою інстанцією може бути зменшений з урахуванням ступеня та форми вини, конкретних обставин й майнового стану працівника.

Матеріальні збитки працівником можуть бути відшкодовані добровільно (зокрема, у порядку розстрочки, але після досягнення сторонами взаємної згоди з цього питання, та надання працівником роботодавцю письмового зобов'язання про добровільне відшкодування матеріального збитку з зазначенням конкретних термінів сплати відшкодування) та примусово. У примусовому порядку, для відшкодування матеріальних збитків, завданих підприємству з вини працівника, роботодавець здійснює утримання грошових коштів у відповідному розмірі з заробітної плати працівника. Такі дії можуть провадитись за наказом (розпорядженням, рішенням, постановою) роботодавця, однак, із урахуванням того, що загальний розмір усіх відрахувань при кожній виплаті заробітної плати не

може перевищувати 20 %, а у випадках, передбачених чинним законодавством, – 50 % заробітної плати, належної працівнику. При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у будь-якому разі повинно бути збережено 50 % заробітної плати.

Що ж стосується матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником, то необхідно зважити на те, що п. «к» ч. 1 ст. 5 та п. «р» ч. 2 ст. 10 ТК Молдови на роботодавця покладається обов'язок з повного відшкодування матеріального та морального збитку (в грошовій або іншій матеріальній формі, визначеній сторонами), заподіяного працівникові у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків. Молдавський законодавець у ч. 1 ст. 329 (в редакції від 14 квітня 2016 року [486]), а також у ст.ст. 330, 331 ТК прямо визначає перелік випадків, коли роботодавець зобов'язується відшкодувати збиток працівникові. До таких випадків, головним чином, належать:

1) дискримінація на робочому місці. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати у повному розмірі матеріальну та моральну шкоду, заподіяну працівникові у зв'язку з виконанням ним своїх трудових обов'язків, у разі дискримінації працівника на робочому місці. Зокрема, така відповідальність настає на підставі п. «е» ч. 3 ст. 7 ТК Молдови, яким забороняється використання примусової (обов'язкової) праці у будь-якій формі як захід дискримінації за ознакою раси, національності, віросповідання або соціального стану.

2) незаконне позбавлення працівника можливості працювати. Роботодавець несе повну матеріальну відповідальність у вигляді обов'язку відшкодувати працівнику не отриману ним заробітну плату в усіх випадках незаконного позбавлення такого працівника можливості трудитися, а саме: необгрунтованої відмови у прийомі на роботу; незаконного звільнення або незаконного переведення на іншу роботу; простою підприємства з вини роботодавця, за винятком періоду технічного простою; затримки у видачі

трудової книжки; затримки у виплаті заробітної плати та виплати у зв'язку із звільненням працівника; поширення будь-яким способом (у засобах масової інформації, письмових характеристиках тощо) наклепів про працівника; невиконання у встановлений термін рішення компетентного органу трудової юрисдикції, яким вирішено спір про позбавлення працівника можливості трудитися.

Зокрема, у тих випадках, коли працівнику було завдано збитків незаконним переведенням на іншу роботу чи неправомірним звільненням з роботи, відповідно до ст. 90 вказаного законодавчого акту роботодавець, який вчинив вказав неправомірні дії, відновлюючи трудові відносини з таким працівником, повинен відшкодувати йому збитки, які мають охоплювати: обов'язкову компенсацію за весь період вимушеної відсутності працівника на роботі у розмірі не менше середньої заробітної плати працівника за цей період; відшкодування додаткових витрат, пов'язаних з оскарженням працівником переведу його на іншу роботу або звільненням його з роботи (консультація фахівців, судові витрати тощо); відшкодування заподіяного працівникові морального збитку (розмір суми відшкодування такого збитку визначається судовою інстанцією з урахуванням оцінки дій роботодавця, але не може бути меншим середньомісячної заробітної плати працівника). Крім зазначених сум, судова інстанція, за згодою працівника, може стягнути з роботодавця на користь позивача додаткову компенсацію у розмірі не менше трьох його середніх місячних заробітних плат. Причому, необхідно зважити на те, що відшкодування матеріальних збитків не обов'язково повинно супроводжуватися поновленням працівника на роботі, оскільки, у ході судового розгляду справи сторони можуть укласти мирову угоду (*tranzacție de împrăcare*), в якій може бути обумовлена компенсація працівнику збитків без поновлення працівника на роботі.

Якщо роботодавець винувато завдав матеріального збитку працівнику затримкою у видачі трудової книжки, то відповідно до ст. 151 ТК Молдови, такий роботодавець має виплатити працівнику компенсацію у розмірі

середньої заробітної плати такого працівника за весь час вимушеної його відсутності на роботі, обумовленої неможливістю влаштуватися на роботу на іншому підприємстві через відсутність трудової книжки. У цьому випадку середня заробітна плата виплачується колишньому працівникові його колишнім роботодавцем згідно із письмовою угодою сторін, а у разі спору – на підставі рішення судової інстанції.

3) заподіяння працівникові матеріального збитку пошкодженням чи знищенням майна працівника. Роботодавець, який заподіяв матеріальний збиток працівникові внаслідок неналежного виконання своїх обов'язків, передбачених індивідуальним трудовим договором, у результаті чого було пошкоджено чи знищено майно працівника, що правомірно знаходилось на території підприємства, відшкодовує ці збитки у повному розмірі. Відшкодування відбувається з урахуванням того, що розмір матеріального збитку у такому випадку обчислюється за ринковими цінами, що діють у відповідному населеному пункті на момент відшкодування згідно зі статистичними даними. За угодою сторін матеріальний збиток роботодавцем може бути відшкодовано у натурі.

4) протиправна затримка виплат. Коли роботодавцем працівнику було завдано збитків шляхом винуватої протиправної затримки виплати заробітної плати (ст. 142), відпускних виплат (ст. 117), виплат у зв'язку із звільненням (ст. 143) або інших виплат (ст.ст. 123, 124, 127, 139, 186, 227, 228 тощо), які мають бути йому виплачені, такому працівнику (разом із відповідною сумою) виплачуються додатково за кожен день прострочення 0,1 % від суми, що не була йому вчасно виплачена. За вказані дії роботодавець не завжди несе матеріальну відповідальність, головним чином тоді, коли у такій затримці виплати його вина об'єктивно відсутня. Враховуючи той факт, що невчасною виплатою працівникові заробітної платні все ж заподіюється шкода, ст. 146 ТК Молдови передбачено, що у разі, коли на поточних і розрахункових рахунках підприємства є відповідні кошти, а необхідні документи відповідному банку на отримання грошей для виплати заробітної плати були

представлені у термін, однак банк не забезпечив клієнтів готівкою, винуватцем у заподіюванні працівнику шкоди визнається відповідний банк. На цій підставі заподіювач шкоди за рахунок власних коштів сплачує працівнику пеню у розмірі 0,2 % від суми заборгованості за кожен день прострочення.

Окрім вищевикладеного, необхідно наголосити на тому, що у ч. 2 ст. 329 ТК Молдови встановлюється правило, відповідно до якого спори та конфлікти між сторонами трудових правовідносин, що виникли у зв'язку з відшкодуванням моральної шкоди, повинні вирішуватись судовою інстанцією незалежно від розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню. Так, якщо у відповідь на подану роботодавцеві письмову заяву (*cererea scrisă*) про відшкодування матеріальної та моральної шкоди (роботодавець зобов'язаний зареєструвати таку заяву, розглянути її та видати наказ за підсумками розгляду такої заяви протягом десяти календарних днів з дня її реєстрації, а також довести відповідний наказ до відома працівника під розписку), працівник отримав наказ роботодавця, з яким він не може погодитися, або якщо цей наказ не був виданий у встановлений термін, працівник має право звернутися до судової інстанції для вирішення виниклого індивідуального трудового спору.

Типові концептуальні підходи до юридичної відповідальності у трудовому праві, що містились раніше у радянських кодексах законів про працю, певним чином відображаються не тільки у законодавстві Республіки Молдова, а й у законодавстві Литовської Республіки, а саме в її Трудовому кодексі від 4 червня 2002 року № IX-926 [483]. Хоча, слід зазначити, що норми ТК Литовської Республіки характеризуються граничною повнотою, чіткістю та прогресивністю регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, досвід чого є гранично корисним для України.

Зазначеним законодавчим актом Литви передбачена:

1. Дисциплінарна відповідальність працівника, яка настає за невиконання працівником трудових обов'язків або за виконання їх не на

належному рівні з власної вини. За таку протиправну поведінку працівника, безпосередньо після виявлення порушення трудової дисципліни, але не пізніше ніж протягом одного місяця з дня виявлення порушення (без урахування часу, протягом якого працівник був відсутній на роботі через хворобу, перебував у відрядженні або у відпустці), а при порушенні кримінальної справи – не пізніше ніж протягом двох місяців з дня припинення кримінальної справи або набрання законної сили вироком суду, роботодавець може застосувати до порушника такі дисциплінарні стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) звільнення з роботи. Дисциплінарне звільнення працівника може бути результатом лише виключно таких його дій, як: а) несумлінне виконання працівником трудових обов'язків (або в інший спосіб вчинення порушення трудової дисципліни), у разі, якщо до відповідного моменту такий працівник за останні дванадцять місяців як мінімум одноразово піддавався дисциплінарному стягненню; б) одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

Відповідно до ст. 235 ТК Литовської Республіки до грубих порушень трудової дисципліни законодавець відносить: 1) неприпустиме ставлення до відвідувачів або до інтересантів (*interesantais*) чи інші дії, які безпосередньо порушують конституційні права людини; 2) розголошення державних, службових, комерційних або технологічних таємниць чи повідомлення їх конкуруючому підприємству; 3) участь у діяльності, яка відповідно до положень законів, інших нормативних актів, правил трудового розпорядку, колективних або трудових договорів не узгоджується з трудовими функціями; 4) використання посадового становища з метою отримання незаконних доходів для себе або для інших осіб, або з іншим свідомим наміром (також самоуправство або бюрократизм); 5) порушення рівності прав чоловіків і жінок або сексуальне домагання щодо співробітників, підлеглих чи інтересантів; 6) відмова у наданні інформації, коли закони, інші нормативно-правові акти або правила трудового розпорядку зобов'язують до її надання, або надання у цих випадках свідомо недостовірної інформації; 7)

діяння, що мають ознаки крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрата майна, незаконного отримання заробітної плати, хоча за ці діяння працівник і не притягувався до кримінальної та адміністративної відповідальності; 8) знаходження працівника у робочий час на роботі у нетверезому стані, у сп'янінні від наркотичних або токсичних речовин, за винятком випадків, коли сп'яніння було викликане виробничими процесами на підприємстві; 9) відсутність на роботі без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни); 10) відмова від перевірки стану здоров'я, коли така перевірка для працівника є обов'язковою; 11) інші порушення, якими грубо порушується трудовий розпорядок.

2. Матеріальна відповідальність працівника та роботодавця, яка виникає через порушення норми трудового права, у результаті чого один суб'єкт трудових відносин завдає шкоди іншому суб'єкту, не виконуючи своїх трудових обов'язків або виконуючи їх не на належному рівні. Важливо звернути увагу, що у ст. 245 литовського ТК чітко визначені умови виникнення такої відповідальності, а саме: 1) наноситься збиток; 2) шкода завдається незаконним діянням; 3) наявний причинний зв'язок між незаконним діянням і виникненням збитків; 4) наявна вина порушника; 5) порушник і постраждала сторона під час порушення права, перебували у трудових відносинах; 6) виникнення збитків пов'язане з трудовою діяльністю.

Матеріальна відповідальність роботодавця на підставі ст.ст. 248–250 ТК Литви виникає, коли: 1) працівнику завдається пошкодження або смерть, або такий працівник починає хворіти професійним захворюванням, якщо він не був застрахований соціальним страхуванням від нещасних випадків на роботі та від професійних захворювань; 2) збиток завдається псуванням, знищенням або втратою майна працівника; 3) іншим чином порушуються майнові інтереси працівника або інших осіб; 4) працівникові завдано немайновий збиток. Майновий та немайновий збиток працівникові

роботодавцем повинен бути відшкодований за нормами цивільного законодавства, з урахуванням вимог ТК.

У свою чергу, матеріальна відповідальність працівника у силу ст. 253 ТК Литовської Республіки виникає з таких причин: 1) втрата майна або зменшення його цінності, псування (пошкодження); 2) перевитрата матеріалів; 3) виплата штрафів і компенсацій, які роботодавець повинен був сплатити з вини працівника; 4) витрата, що створилася у результаті псування (з вини працівника) предметів; 5) невідповідне зберігання матеріальних цінностей; 6) невідповідний облік матеріальних та грошових цінностей; 7) невжиття працівником заходів щодо запобігання випуску неякісної продукції, розкрадання матеріальних і грошових цінностей; 8) порушення інших правил трудового розпорядку, посадових або інших інструкцій.

Межі матеріальної відповідальності працівників (*materialinės atsakomybės ribos*) встановлені литовським законодавцем у ст.ст. 254 та 255 ТК, у силу вимог яких працівник зобов'язаний відшкодувати всі завдані роботодавцю збитки, але у розмірі, що не перевищує трьох його середньомісячних заробітних плат, за винятком таких випадків, за яких працівники завжди зобов'язуються відшкодувати збиток у повному розмірі: збитки завдані працівником навмисно; збиток завдано злочинним діянням працівника, яке в установленому порядку констатовано у Кримінально-процесуальному кодексі Литви від 14 березня 2002 року [482]; збиток завдано працівником, з яким укладено договір про повну матеріальну відповідальність (список конкретних робіт і посад, при виконанні або зайнятті яких, на працівника покладається повна матеріальна відповідальність, визначається у колективному договорі, що обов'язково оформляється у письмовій формі); збиток завдано втратою інструментів, одягу, засобів захисту, переданих працівникові для користування на роботі, також втратою матеріалів, напівфабрикатів і виробів у ході виробничого процесу; збиток завдано іншим способом або іншому майну, коли за нього встановлена повна матеріальна відповідальність у положеннях спеціальних

законх; збиток завдано нетверезим працівником або таким, що знаходився у наркотичному чи токсичному сп'янінні; така вимога прямо встановлена у колективному договорі.

Поряд із тим, цікавим досвідом врегулювання юридичної відповідальності сторін трудових правовідносин є також досвід Угорщини, в якій нещодавно завершилась нова хвиля реформування трудового законодавства, що пов'язана із прийняттям нового Трудового кодексу 2012 року [485]. Намагаючись захистити права малого та середнього бізнесу у трудових правовідносинах, угорський законодавець докорінно переглянув правила юридичної відповідальності у трудовому праві, які діяли раніше. Так, що стосується дисциплінарної відповідальності працівників, то слід підкреслити, що трудовим законодавством Угорщини врегульовані тільки основні правила настання і здійснення такої відповідальності, – безпосередньо відносини з приводу такої відповідальності врегульовуються на рівні колективних та індивідуальних трудових договорів. Зважаючи на це, за нормами ТК Угорщини до працівників можуть бути застосовані лише дисциплінарні санкції у вигляді: 1) усного попередження; 2) дисциплінарного штрафу (сума, яка вираховується з заробітної плати найманого працівника за порушення ним трудової дисципліни, з урахуванням того, що така сума не може перевищуватися суму самого окладу такого працівника за один місяць); 3) дисциплінарного звільнення – розірвання трудового договору без попереджень (*azonnali hatályú felmondás*). Інші санкції, якщо вони відповідають суті дисциплінарної відповідальності у трудовому праві цієї держави, можуть встановлюватися у договірному порядку. Таким чином, до найманого працівника не можуть застосовуватися дисциплінарні санкції, що не передбачені ні законом, ні колективним та індивідуальним договором (з урахуванням тієї важливої обставини, що, якщо колективним договором не передбачена певна санкція, яка закріплена у трудовому договорі, то застосування роботодавцем такої санкції до працівника буде вважатися неправомірним).

Разом з тим, дисциплінарне звільнення, будучи найбільш серйозною дисциплінарною санкцією, детально регламентується законодавцем на законодавчому рівні. Такого роду звільнення за умовами ч. 1 пар. 78 ТК Угорщини може застосовуватися у випадках, коли працівником навмисно або внаслідок грубої необережності було порушено умови трудового договору, а його поведінка зумовлює неможливість продовження з ним трудових правовідносин у майбутньому. Право роботодавця на застосування дисциплінарного звільнення працівника повинно бути здійснено протягом п'ятнадцяти днів, коли йому стало відомо про дисциплінарне порушення, але не пізніше одного року з моменту вчинення такого правопорушення. Припиняючи трудові правовідносини негайно (в сенсі дисциплінарної санкції за трудове правопорушення), роботодавець повинен також дотримуватись загальних правил, які застосовуються при звільненні працівника (якщо такі застосовні у такому випадку) та при накладанні дисциплінарної санкції (пояснити працівнику, який ймовірно порушив умови трудового договору, свою позицію з приводу оцінки його поведінки; затребувати пояснення від ймовірного порушника трудової дисципліни; провести службове розслідування, якщо у такому є необхідність тощо).

Матеріальна відповідальність працівників в Угорщині, у силу пар. 179 ТК, виражається в обов'язку таких суб'єктів трудових правовідносин відшкодувати збиток (*kárt*), заподіяний ними порушенням своїх трудових зобов'язань, якщо роботодавцем доведено, що між діями таких працівників та збитком має місце причинно-наслідковий зв'язок. Приміром, найманий працівник повинен нести матеріальну відповідальність перед роботодавцем, якщо він не забезпечив (пошкодив, знищив або ж допустив розкрадання), хоча зобов'язаний був забезпечити, збереження переданого йому під розписку роботодавцем на відповідальне зберігання (також на відповідальне використання для виконання трудових обов'язків) майна роботодавця, однак, якщо фактичне збереження такого майна було допустимим у разі правомірного його використання чи зберігання, адже, відповідно до ч. 2 пар.

180 ТК Угорщини передбачено, що працівник не відповідає за зменшення вартості майна роботодавця, переданого йому під збереження, якщо такий негативний результат був викликаний неминучими причинами.

У повному обсязі матеріальні збитки працівник відшкодовує лише у тому випадку, якщо шкода роботодавцю була ним завдана у результаті грубої необережності або за наявності умислу. Отже, звільнення працівника від відповідальності може мати місце лише тоді, коли таким працівником буде доведено, що збиток ним було завдано у ситуації, яку об'єктивно неможливо було передбачити, або ж якщо збиток, хоча й був спричинений діями такого працівника, однак спричинення такого стало можливим лише у результаті того, що роботодавець не виконав своїх зобов'язань щодо забезпечення безпеки праці.

Що ж стосується відповідальності роботодавця, то така комплексно передбачається розділом XIII ТК Угорщини, пар.пар. 166–168 якого зобов'язують роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові у рамках трудових відносин, у повному обсязі. Відповідно роботодавець може бути звільнений від відповідальності, якщо ним буде доведено, що: збиток, заподіяний працівникові є таким, якого не можна було уникнути у результаті обставин, настання яких не можна було об'єктивно передбачити або запобігти їм, або ж неможливо було запобігти настанню відповідного збитку; збиток було завдано працівникові внаслідок неконтрольованої роботодавцем поведінки потерпілого (тобто, коли працівник діяв на свій розсуд). Також роботодавець не буде нести відповідальності у тому випадку, якщо ним було пошкоджено або знищено майно працівника, яке неправомірно знаходилося на території, на якій він виконує трудові функції (проте він буде нести відповідальність за заподіяння такого збитку, якщо таке майно працівника було ним пошкоджено або знищено з прямим умислом).

Потрібно враховувати, що розмір компенсації у натуральній формі, і сума матеріального збитку, заподіяного працівникові, для роботодавця визначається на основі обґрунтованих споживчих цін на відповідне майно,

яке було пошкоджено або ж знищено. До того ж, сума збитку, заподіяного майну працівника, повинна обчислюватися з урахуванням морального зносу такого майна, а також з урахуванням вартості ремонту пошкодженого майна, якщо такий є доречним. Крім іншого, з огляду на вимогу пар. 171 ТК Угорщини, при визначенні суми компенсації заподіяної працівнику шкоди, роботодавець зобов'язаний враховувати також суми виплати родичам працівника компенсації деліктних збитків, якщо такі були ними понесені. У цьому випадку йдеться, головним чином, про т.зв. «залежних родичів» (eltartott hozzátartozó) потерпілого, які були фінансово залежні від такого працівника.

Тим часом, суд на підставі рівня сумлінності роботодавця у наданні працівникові сприятливих умов для праці може зменшити розмір відшкодування збитку, заподіяної роботодавцем працівникові. За цим же принципом (якщо має місце сумлінність працівника) суд може зменшити і розмір відшкодування збитків для самого працівника. Однак, у будь-якому випадку, зменшуючи розмір компенсації суд також повинен виходити з оцінки ефективності компенсація, ефективність якої досягається лише у разі врахування фінансового стану сторін трудових правовідносин, рівня серйозності порушення (яким було завдано збитків), тяжкості наслідків такого проступку.

Кардинально інший підхід до розуміння юридичної відповідальності у трудовому праві можна спостерігати у Латвії. У розділі 23 Закону Республіки Латвія «Про працю» від 8 липня 2001 року [466], регламентована відповідальність працівника, яка, подібно до практики західних європейських держав, не знає чіткого поділу на дисциплінарну та матеріальну відповідальність, але на відміну від багатьох європейських держав, прямо називається цивільно-правовою відповідальністю (civiltiesiskā atbildība). Так, відповідно до ст.ст. 86 та 90 зазначеного законодавчого акту, можна умовно поділити цивільно-правову відповідальність працівника на наступні підвиди:

1. Цивільно-правова відповідальність матеріального характеру. Така відповідальність може наставати у тому випадку, якщо працівник заподіяв роботодавцю збитки шляхом невиконання роботи без поважної причини (або ж у результаті безпричинного виконання такої роботи неналежним чином), або у результаті протиправних, або ж винних протиправних дій. Якщо ж збитки роботодавцю були заподіяні протиправними або винними діями кількох працівників, то відповідальність кожного працівника у такому випадку визначається відповідно до його участі у заподіянні збитків та, відповідно, його виною. У той же час працівники, які найнялися на виконання робіт за договором як співборжники, за завдані роботодавцю збитки повинні відповідати солідарно.

Величина цивільно-правової відповідальності працівника встановлюється залежно від обставин справи, особливо з огляду на те, чия (працівника чи роботодавця) переважно вина зумовила збиток (в той же час, суд, вирішуючи питання про величину відповідальності працівника, посилаючись на ч. 3 ст. 87 Закону Республіки Латвія «Про працю», може зменшити розмір цивільно-правової відповідальності працівника, враховуючи майновий стан працівника). У будь-якому випадку, за загальним правилом працівник відповідає лише за зменшення існуючого на відповідний день майна роботодавця, але не відповідає за не отриманий очікуваний роботодавцем прибуток (втрачена вигода). Найважливіше значення у цьому питанні має наявність злого умислу та вини працівника, оскільки, саме наявність таких елементів суб'єктивної сторони трудового правопорушення може бути підставою настання більш серйозної відповідальності працівника у трудових правовідносинах, навіть якщо збиток працівником було завдано не у зв'язку з виконанням ним роботи за трудовим договором, а саме: якщо збитки працівником роботодавцеві заподіяні за рахунок злого умислу працівника або ж у результаті протиправних, винних протиправних дій, які не пов'язані з виконанням роботи за договором, працівник відповідає за всі збитки, завдані роботодавцю (по цій же логіці, працівник, робота якого

пов'язана з підвищеним ризиком виникнення збитків, несе відповідальність тільки у тому випадку, якщо збитки заподіяні роботодавцеві зі злого умислу працівника або ж у результаті його грубої недбалості).

Важливо звернути увагу на те, що у силу ст.ст. 72 та 79 Закону Республіки Латвія «Про працю» роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові плату за працю відповідно до фактично відпрацьованого робочого часу, якщо у договорі встановлена погодинна заробітна плата, навіть у разі неналежного виконання працівником своїх зобов'язань. Якщо ж у подібному випадку встановлена акордна заробітна плата (форма заробітної плати, яка виплачується на основі договору за певний обсяг роботи, незалежно від того, яка кількість працівників виконувала роботу), то, у разі часткового виконання працівником своїх зобов'язань роботодавець має право виплатити працівникові плату за працю відповідно до виконаної кількості роботи. Проте, відшкодування збитків, які виникли у роботодавця внаслідок неналежного виконання працівником своїх зобов'язань (з вини самого працівника, у результаті його протиправних дій), роботодавець може отримати шляхом утримання з виплачуваної працівнику плати за працю (з урахуванням того, що загальна сума всіх утримань не повинна перевищувати 20 %, а залишкова сума заробітної плати не повинна бути нижчою за мінімальну заробітну плату) відповідних грошових коштів, посилаючись на відповідні збитки, за письмовою згодою працівника на таке утримання з його заробітної плати (з урахуванням того, що у порядку добровільного відшкодування збитків, за згодою роботодавця працівник може передати роботодавцю рівноцінну річ або виправити пошкодження). Якщо працівник оспорує підставу або розмір відшкодування, що встановлені роботодавцем, та, відповідно, не надає згоди на утримання компенсаційних сум з його заробітної платні, роботодавець може подати відповідний позов до суду протягом двох років з дня заподіяння збитків.

Що стосується підстав звільнення від відповідальності працівника у зазначеному випадку виникнення відповідальності, то слід зазначити, що у

ч.ч. 1 та 2 ст. 87 Закону Республіки Латвія «Про працю» передбачено, що працівник повинен бути повністю або частково звільненим від цивільно-правової відповідальності за завдані роботодавцю збитки, якщо такі заподіяні з вини роботодавця, а саме: збитки виникли у силу дій працівника, якщо такі були регламентовані розпорядженнями роботодавця; роботодавець не забезпечив належних умов праці або робочого обладнання; роботодавець не попередив працівника про ризик виникнення таких збитків, чого працівник не передбачав і не повинен був передбачити; роботодавець не доклав достатніх зусиль для усунення або зменшення збитків.

2. Цивільно-правова відповідальність дисциплінарного характеру. Такий підвид відповідальності настає для працівника у тому випадку, якщо працівник порушив встановлений розпорядок праці або умови трудового договору. Виявивши зазначені порушення, вчинені працівником, роботодавець, не пізніше ніж по закінченню одного місяця з дня виявлення порушення (не рахуючи періоду тимчасової непрацездатності працівника, а також часу, коли працівник перебував у відпустці або не виконував роботу з інших поважних причин), але не пізніше ніж через шість місяців з моменту порушення, може винести працівникові зауваження або догану у письмовій формі, згадавши у них ті обставини, які вказують на порушення. Перед винесенням працівнику зауваження чи догани роботодавець повинен письмово ознайомити такого працівника з суттю допущеного ним порушення, а також затребувати від нього пояснення у письмовому вигляді про допущене порушення. Якщо обставини, що зазначені у зауваженні або у догані, на думку працівника, не відповідають дійсності або ці обставини начебто не вважаються такими, які свідчать про порушення розпорядку праці або умов трудового договору, працівник має право вимагати скасування такого зауваження чи догани шляхом подачі скарги на підприємство відповідній уповноваженій особі або до відповідної інституції. Така скарга, з огляду на вимогу ч. 2 ст. 94 Закону Республіки Латвія «Про працю», повинна бути розглянута і вирішена негайно, але не пізніше ніж через сім днів після

отримання скарги. Працівник і його представник мають право взяти участь у розгляді скарги, давати роз'яснення та висловлювати свою точку зору.

Що ж стосується цивільно-правової відповідальності роботодавця у трудовому праві Латвії, то слід підкреслити, що зазначеним вище Законом «Про працю» така відповідальність прямо не регламентована, однак, не можна стверджувати, що латвійський роботодавець повністю позбавлений відповідальності у трудових правовідносинах. Розглядаючи окремі норми зазначеного закону, можна дійти висновку, що цивільно-правова відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах настає у наступних випадках:

1. Дискримінація потенційного працівника та найманого працівника. Опираючись на ч.ч. 1 та 2 ст. 34 Закону Республіки Латвія «Про працю», у тому випадку, якщо роботодавець при укладанні трудового договору порушив заборону на різне ставлення, потенційний працівник (якому було необґрунтовано відмовлено у працевлаштуванні) має право вимагати відшкодування, шляхом подання відповідного позову до суду (протягом одного місяця з дня отримання від роботодавця відмови про вступ з ним у трудові правовідносини). Величину такого відшкодування встановлює на свій розсуд суду, але, у той же час, якщо роботодавець і далі не буде встановлювати з працівником трудові правовідносини, потенційний працівник не може просити суд зобов'язати такого роботодавця у примусовому порядку укласти з ним трудовий договір.

Подібні антидискримінаційні заходи трудового характеру передбачені також й щодо тих випадків, коли роботодавець підвищив у посаді працівника, порушивши заборону на різне ставлення. Працівник, якому таким підвищенням було завдано збитків, протягом одного місяця з дня, коли він дізнався (або йому слід було дізнатися) про порушення роботодавцем вказаної заборони на різне ставлення, має право вимагати відповідного відшкодування, величину якого за ст. 95 Закону Республіки Латвія «Про працю», встановлює суд на свій розсуд.

Наступна нормативна умова настання цивільно-правової відповідальності у трудовому праві для латвійських роботодавців передбачена ст. 60 Закону Республіки Латвія «Про працю», якою на роботодавців покладається обов'язок встановлювати однакову оплату для чоловіків та жінок за виконання однакової роботи або за виконання роботи однакової вартості. Якщо роботодавець не виконав цю законодавчу вимогу, працівник, права якого цим порушенням були ущемлені, отримує право вимагати відшкодування, яке роботодавець зазвичай виплачує у розмірі оплати праці за таку ж роботу або роботу однакової вартості. Працівник може подати до суду відповідний позов лише протягом одного місяця з того дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення роботодавцем зазначеної норми закону.

2. Укладання недійсного трудового договору з працівником. У силу ст. 42 Закону Республіки Латвія «Про працю», трудовий договір, що суперечить чинним нормативно-правовим актам, визнається таким, що не має юридичної сили, але тільки на майбутнє. У тому випадку, якщо недійсність трудового договору є наслідком винуватих дій роботодавця, і відсутня можливість укласти з відповідним працівником новий трудовий договір, який буде відповідати чинним нормативним актам республіки, то на такого роботодавця покладається цивільно-правова відповідальність у трудовому праві у вигляді обов'язку по виплаті потерпілому працівникові відшкодування шкоди у розмірі не менше шести середньомісячних заробітних плат такого працівника.

3. Пошкодження або знищення робочого спорядження, що належало працівникові. У ст. 77 Закону Республіки Латвія «Про працю» встановлюється правило, за яким роботодавець зобов'язується відшкодувати ті збитки, які при виконанні роботи виникли у працівника у зв'язку з пошкодженням чи знищенням робочого спорядження, що належали такому працівникові (якщо використання працівником такого спорядження безпосередньо визначено договором), якщо вказаний працівник у цих

пошкодженнях не винен. Такі збитки роботодавець відшкодовує також і у тому випадку, якщо він сам безпосередньо винен у заподіянні шкоди зазначеної шкоди працівнику, а саме: такі пошкодження або знищення робочого спорядження, що належало працівнику, було обумовлено виконанням працівником відповідного розпорядженням роботодавця; такі пошкодження або знищення робочого спорядження обумовлені тим, що роботодавець не забезпечив належних умов праці.

4. Незабезпечення безпеки праці неповнолітніх. У тому разі, коли роботодавець, що знаходиться у трудових правовідносинах з неповнолітньою особою, яка виконує таку роботу, що загрожує її безпеці, здоров'ю або моральності, а так само негативно впливає на її розвиток та освіту, отримав від батьків (опікунів) такого працівника або від Державної трудової інспекції письмову вимогу про припинення таких трудових правовідносин, зобов'язується у силу вимог ст. 115 Закону Республіки Латвія «Про працю» не пізніше ніж через п'ять днів (після отримання вимоги) завершити такі трудові відносини з відповідним працівником, а також виплатити йому відшкодування, розмір якого повинен становити не менше однієї середньомісячної заробітної плати такого працівника.

Отже, підводячи підсумок викладеному у цьому підрозділі, слід зазначити, що у розглянутих постсоціалістичних державах (Республіка Молдова, Румунія, Республіка Латвія, Угорщина, Литовська Республіка) спостерігається впевнена модифікація правил настання та застосування законодавства, що регулює юридичну відповідальність працівників та роботодавців, до вимог ринкової економіки, відповідно до тенденцій Західних Європейських держав. Досвід врегулювання відповідальності працівників та роботодавців у розглянутих державах вибірково може бути застосований і в Україні. Так, приміром, вважаємо деструктивним переведення матеріальної і дисциплінарної відповідальності у цивільно-правову відповідальність у трудовому праві, що має місце у Латвії, однак, латвійський досвід є корисним щодо конкретизації випадків настання

матеріально відповідальності працівників та роботодавців. Досвід Угорщини є досить корисним для регламентації юридичної відповідальності у трудовому праві із виправданим забезпеченням інтересів роботодавців, які є представниками малого і середнього бізнесу. Досвід Литви і Молдови є корисним для України, зважаючи на те, що матеріальна і дисциплінарна відповідальність сторін трудових правовідносин цими державами була врегульована таким чином, що цей інститут трудового права у вказаних державах залишився соціально направленим та почав максимально відповідати вимогам, що диктує сучасний ринок праці.

4.4. Напрямки запозичення міжнародного досвіду для вирішення проблемних питань врегулювання юридичної відповідальності у трудовому праві України

У спеціальній юридичній літературі зазначається думка, що сутність юридичної відповідальності зумовлюється основною її метою, а саме: забезпечити гідний рівень правопорядку. Характерні риси такої відповідальності обґрунтовуються, виходячи з дослідження юридичної відповідальності як самостійної правової категорії, що має власні, притаманні лише їй, правові форми впливу. Як категорія методології права, юридична відповідальність розуміється як правовий засіб (спосіб), що забезпечує правомірну поведінку суб'єктів правовідносин, яка пов'язана з настанням певних законом негативних наслідків (санкцій), що обумовлюються вчиненням винного протиправного діяння [91, с. 6]. Однак, було би помилково вважати, що юридична відповідальність є ефективною на практиці лише у силу власної правової форми впливу, яка вироблялась протягом тривалого періоду часу вченими у доктрині права й правовиконавцями на практиці. Ефективність та оптимальність юридичної відповідальності, враховуючи і відповідальність у трудовому праві, прямо

обумовлені справедливістю, якістю та актуальністю правового регулювання цього інституту права.

Вивчивши позитивну практику правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві окремих країн Заходу (Бельгії, Іспанії та Франції), Сходу (Ізраїлю та КНР) та прогресивних постсоціалістичних держав (Молдови, Румунії, Латвії, Литви та Угорщини), а також виокремивши й розглянувши проблеми дисциплінарної та матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин в Україні, пропонуємо у ході триваючої реформи законодавства про працю у нашій державі вдосконалити діюче трудове законодавство за такими напрямками:

1. Термінологічна визначеність. У процесі реформування трудового законодавства необхідно не лише уніфікувати використання термінів (коли одне й те саме явище, одна й та сама поведінка та її результати будуть у законодавстві називатись одними й тими ж термінами), але й надати їм визначення. У підрозділі 3.5. цього дослідження вказана проблема вже була широко розкрита, а її вирішення можливе шляхом закріплення у законодавстві по працю визначень усіх важливих термінів, визначення яких було сформульовано у рамках цього дисертаційного дослідження.

Безумовно, вирішення питання термінологічної визначеності можливо лише у рамках переосмислення діючого трудового законодавства нашої держави, зважаючи на розглядуваний досвід європейських держав Заходу, провідних держав Сходу та постсоціалістичних держав, яким вдалось пристосувати національне трудове право до вимог часу та побудували інститут юридичної відповідальності у трудовому праві на підвалинах ринкової економіки. Отже, вирішенню проблеми термінологічної визначеності, повинні передувати європейськоналаштовані реформаторські процеси, у ході яких має відбутись оновлення всього трудового права.

2. Вдосконалення регулювання дисциплінарної відповідальності. Проект Трудового кодексу України, який наразі розглядається українським парламентом, та який має замінити собою КЗпП України, що залишився нам

у спадок від колишнього СРСР, суттєво не вирішує проблеми модернізації правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Особливо гостро це питання стосується дисциплінарної відповідальності працівників.

Зважаючи на позитивний міжнародний досвід врегулювання дисциплінарної відповідальності, а також існуючі проблеми притягнення до такої відповідальності працівників, вважаємо, що діюче законодавство про працю – КЗпП України необхідно доповнити ст. 147–2 (замість ст.ст. 147, 147–1 КЗпП України) такого змісту:

«Стаття 147–2. Дисциплінарна відповідальність працівника

1. Дисциплінарні санкції накладаються на працівника суб'єктом дисциплінарної влади, кому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника, у разі винуватого порушення таким працівником умов трудового договору, який не суперечить діючому законодавству про працю.

На працівників, котрі несуть дисциплінарну відповідальність за спеціальними законами про дисципліну та дисциплінарну відповідальність, накладається дисциплінарна відповідальність лише компетентними органами та посадовими особами, вищими щодо органів, які прийняли (обрали, затвердили і призначили) такого працівника.

Працівники, які несуть дисциплінарну відповідальність за спеціальними законами про дисципліну та дисциплінарну відповідальність, та котрі займають виборні посади, звільняються за дисциплінарні проступки з підстав, передбачених законодавством, лише за рішенням органу, який їх обрав.

Дисциплінарні санкції виносяться виключно у письмовій формі. Дисциплінарні санкції, що висловлюються усно, не є дисциплінарними санкціями у сенсі цієї статті Кодексу та не можуть зумовлювати жодних юридичних наслідків для працівника.

2. До винуватого у порушенні трудової дисципліни працівника може застосовуватись лише одна з таких дисциплінарних санкцій: попередження; догана; дисциплінарний штраф; дисциплінарне звільнення.

1) Попередження виносяться винуватому працівнику за незначні порушення дисципліни праці, а догана за значні порушення трудової дисципліни.

2) Дисциплінарний штраф накладається на працівника, якого визнано винуватим у грубому порушенні дисципліни праці, коли дисциплінарне звільнення такого працівника є унеможливленим, або у тих випадках, коли роботодавець не бажає застосовувати до винуватого працівника таку дисциплінарну санкцію як дисциплінарне звільнення.

У разі застосування до винуватого працівника дисциплінарної санкції у формі дисциплінарного штрафу, до нього не можуть паралельно застосовуватись заходи депреміювання за одне й те ж саме порушення трудової дисципліни.

3) Дисциплінарне звільнення виражається у негайному звільненні винуватого працівника без виплати йому компенсації у зв'язку із звільненням. Дисциплінарне звільнення застосовується лише у результаті винуватого вчинення працівником грубого порушення трудового законодавства.

4) За одне порушення дисципліни праці може бути застосована лише одна дисциплінарна санкція, дія якої не може бути продовжена, однак може бути достроково припинена на розсуд суб'єкта дисциплінарної влади.

3. Грубе порушення трудового законодавства працівником виражається у: використанні посадового становища з метою отримання незаконних доходів для себе або для інших осіб, або з інших мотивів; розголошення державних, службових, комерційних або технологічних таємниць чи повідомлення їх конкуруючому підприємству; діяння, що мають ознаки крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрати майна, незаконного отримання заробітної плати, хоча за ці діяння працівник і не притягувався до

кримінальної та адміністративної відповідальності; порушення рівності прав чоловіків і жінок або сексуальне домагання щодо співробітників, підлеглих чи клієнтів; відсутність на роботі без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни); участь у діяльності, яка відповідно до положень законів, інших нормативних актів, правил трудового розпорядку, колективних або трудових договорів не узгоджується з трудовими функціями; знаходження працівника у робочий час на роботі у нетверезому стані, у сп'янінні від наркотичних або токсичних речовин, за винятком випадків, коли сп'яніння було викликане виробничими процесами на підприємстві; відмова від перевірки стану здоров'я, коли така перевірка для працівника є обов'язковою; інші порушення, якими грубо порушується трудовий розпорядок».

Зважаючи на те, що роботодавець також може порушувати дисципліну, однак не службову і не трудову, а дисципліну виконання умов трудового договору, вважаємо, що у діючому законодавстві необхідно також передбачити статтю про дисциплінарну відповідальність роботодавця, а, відповідно: ст. 148 необхідно доповнити ч. 3, якою би визначалось питання строків для застосування дисциплінарної санкції щодо роботодавця, а ст. 150 – ч. 2, якою би врегульовувалось питання оскарження дисциплінарної санкції, накладеної на роботодавця; потрібно доповнити Кодекс ст.ст. 149–1 «Строк дії та порядок накладання дисциплінарної санкції на роботодавця», та 149–2 «Оскарження роботодавцем дисциплінарної санкції», головним чином:

«Стаття 149–1. Строк дії та порядок накладання дисциплінарної санкції на роботодавця

1. Якщо працівник виявив порушення роботодавцем його трудових прав та законних інтересів, протягом п'яти днів з моменту виявлення порушення, працівник може видати роботодавцеві достатньо обґрунтоване попередження.

До моменту усунення роботодавцем порушення, про наявність якого попередив працівник, працівник може не виконувати свої трудові функції.

Працівник, який вирішив не виконувати свої трудові обов'язки до моменту усунення роботодавцем порушення, повинен знаходитись на робочому місці.

Законне невиконання працівником трудових функцій до моменту усунення роботодавцем порушень, про які його попередив працівник, вважаються простом з вини роботодавця.

2. Строк дії дисциплінарної санкції у вигляді попередження складає один рік з дня, коли таке попередження було винесено працівником роботодавцеві.

3. Якщо роботодавець, якого вже було притягнуто до дисциплінарної відповідальності і така відповідальність не була скасована в судовому порядку, повторно порушує трудові права та законні інтереси працівника, працівник, протягом п'яти днів з моменту, коли дізнався про таке порушення, може винести такому роботодавцеві суворе попередження.

Якщо суворе попередження не було оскаржено роботодавцем в судовому порядку, працівник може припинити трудові правовідносини з таким роботодавцем в день та (або) звернутись до суду з позовом про стягнення з роботодавця компенсації, яка дорівнює останнім трьом середньомісячним заробітним платам працівника.

4. За одне й те ж саме порушення трудових прав та законних інтересів працівника, працівник може накласти на роботодавця лише одну дисциплінарну.

Якщо роботодавець протягом чотирнадцяти днів безпідставно не усуває порушення, про наявність якого його попередив працівник, працівник може винести роботодавцеві суворе попередження.

5. Зловживання правом винесення роботодавцеві попередження та суворого попередження є грубим порушенням трудового законодавства».

«Стаття 149–2. Оскарження роботодавцем дисциплінарної санкції

1. Роботодавець має право оскаржити в судовому порядку попередження протягом семи днів та суворе попередження протягом чотирнадцяти днів з моменту їх винесення.

2. Скасування судом попередження є підставою для притягнення роботодавцем працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності за грубе порушення трудового законодавства».

Окрім того, вважаємо доцільним у рамках законодавства України про дисциплінарну відповідальність врегулювати питання настання квазидисциплінарної відповідальності у формі звільнення за неналежне виконання працівником своїх обов'язків (враховуючи й обов'язок з дотримання трудової дисципліни) з об'єктивних причин. Розірвання трудового договору з підстав об'єктивно неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків (непрямий дисциплінарний наслідок, що настає у результаті неналежної поведінки працівника, обумовленою об'єктивними чинниками або ж умовно об'єктивними факторами) має бути можливим у таких випадках, якщо:

а) роботодавець або орган, що його представляє, на підставі тестів, іспитів та інших атестацій працівників (а також на підставі негативних фактичних даних, які можна охарактеризувати як систематичні, наприклад: коли результати аудиту двічі за півріччя вказують на те, що працівник не справляється зі своїми трудовими завданнями належним чином) встановлює некомпетентність працівника. Необхідно, щоб роботодавці дотримувалися такої умови: факт некомпетентності працівника повинен встановлюватися лише після проходження працівником випробувального терміну, а протягом усього випробувального терміну має презюмуватись, що працівник ймовірно (швидше за все) є некомпетентним, поки його компетентність не буде доведена результатами випробувань. Вказане правило підвищуватиме не тільки гарантії роботодавців, а й працівників, оскільки, для роботодавців у такому разі не буде вигідно зловживати «випробувальними термінами», які

можуть тривати на практиці багато місяців, а іноді і роки, про проблему чого вже вище згадувалося у нашому дослідженні. Разом з тим, щоб уникнути нових зловживань (коли роботодавці будь-який результат роботи працівника можуть підводити під таку, що нібито вказує на некомпетентність працівника), необхідно встановити правило, щоб роботодавці встановлювали на локальному рівні стандарти вимог до результатів роботи працівників відповідних професій і посад (певна річ, коли такі формування таких стандартів є взагалі можливим, в інших випадках – встановлення такого факту повинно покладатись на суд). У деяких випадках, такі стандарти можуть бути встановлені державою, головним чином, по відношенню до деяких категорій працівників: інвалідів, неповнолітніх тощо, трудова правоздатність і фізичні, психологічні здібності яких повинні враховуватися через коригування стандартів вимог (м'які стандарти); працівників, трудові результати яких можуть негативно чи позитивно відбитися на суспільстві, державі та безпеці всієї планети (прямі стандарти).

Тим не менш, щоб уникнути зловживань з невиправданим зволіканням тривалості «випробувальних термінів», необхідно встановити імперативне правило, у силу якого такий термін не може перевищувати двох робочих тижнів, а в окремих випадках (коли встановлення відповідності потребує більш тривалого періоду) – місяць.

б) неадаптованість працівника до технологічних змін у роботі, якщо: така зміна у роботі визнана обґрунтованою; негативні результати перепідготовки працівника є однозначними (працівник пройшов внутрішні та/або зовнішні курси підвищення кваліфікації, які були спрямовані на навчання такого працівника і адаптацію його до нових технічних правил, але працівник не зміг адаптуватися до таких змін у роботі) та істотними (некомпетентність не дозволяє працівнику виконувати свої трудові функції належним чином); з моменту запровадження технологічних змін у роботі пройшло не менше 40 робочих днів.

Особливою проблемою дисциплінарної відповідальності працівників у трудовому праві України є неякісне врегулювання процедурності притягнення працівників до такої відповідальності. О.І. Карпенко справедливо зазначає, що трудове право історично виникло як право захисту працівника від надзвичайної експлуатації з боку роботодавця. Тому, при застосуванні дисциплінарної відповідальності необхідно встановлення справедливого балансу між неправомірною поведінкою працівника і мірою покарання, яка застосовується роботодавцем, а також справедливого балансу для суворого дотримання встановленого порядку притягнення до відповідальності [114, с. 7]. На цій підставі вважаємо, що трудове законодавство України повинно містити норму (замість неефективної ст. 149 КЗпП України), якою би визначалась дисциплінарна процедура у трудових правовідносинах та правила її проведення. Відтак, законодавчо слід закріпити правило, відповідно до якого, після того, як роботодавцю стає відомо, що найманий працівник вчинив порушення трудової (службової) дисципліни (але не пізніше трьох тижнів з дня викриття порушення), попередньо переконавшись у тому, що порушення дійсно має місце, роботодавець повинен надіслати (рекомендованим листом з повідомленням) ймовірному порушнику дисципліни праці повідомлення про інтерв'ювання з приводу ймовірного порушення дисципліни праці (або безпосередньо надати йому таке повідомлення під розписку у руки, якщо такий працівник у цей час знаходиться на роботі). Таке повідомлення має містити: а) ідентифікаційну інформацію роботодавця та працівника; б) порушення та сутність порушення дисципліни праці, яке ймовірно вчинив працівник (вказується також час, місце і відомі роботодавцю обставини, за яких було порушено дисципліну праці; якщо внаслідок порушення трудової дисципліни роботодавцю було завдано шкоди – це теж повинно зазначатись із вказівкою про розмір такої шкоди); в) ймовірна дисциплінарна санкція, яка буде застосована до працівника (також вказується розмір матеріального відшкодування шкоди, якщо така була завдана порушенням, і роботодавець бажає її відшкодування);

г) дата (час проведення зазначеної процедури не може встановлюватись раніше, ніж за п'ять робочих днів після отримання працівником повідомлення), час та місце (таким місцем повинен бути певний кабінет в офісі компанії) проведення інтерв'ювання (також працівнику потрібно пояснити, що прибуття на таке інтерв'ювання є його правом, а не обов'язком; у разі неприбуття на інтерв'ювання працівник може надіслати роботодавцю свою правову позицію та пояснення по суті справи у письмовому вигляді, які повинні бути враховані); д) право працівника бути представленим законним представником на підставі довіреності.

Під час інтерв'ювання з приводу ймовірного порушення дисципліни праці, яке протоколюється (копія протоколу надається працівнику), роботодавець дізнається позицію працівника з приводу ймовірного порушення (роботодавець повинен всебічно забезпечити право працівника на захист свого доброго ім'я), а також встановлює наявність у вчинках працівника вини, на підставі чого, викладає працівнику свою оцінку конфліктної ситуації (інтерв'ювання завершується у формі дебатів). Якщо після інтерв'ювання роботодавець дійшов згоди про дійсність дисциплінарного проступку, винувато вчиненого працівником, на наступний робочий день після інтерв'ювання, він накладає на такого працівника відповідне дисциплінарне стягнення (копія відповідного наказу повинна бути доведена до відома працівнику, який має право її оскаржити у суді). Якщо після інтерв'ювання роботодавець не доходить висновку про винуватість працівника, він може тимчасово відсторонити працівника від виконання обов'язків (до 7 днів безоплатно, якщо буде виявлено, що працівник дійсно винуватий у порушенні) на період проведення внутрішнього розслідування (вказана процедура також має бути чітко викладена у нормах КЗпП України).

3. Вдосконалення регулювання матеріальної відповідальності працівників та роботодавців. Зважаючи на висновки, отриманні у розділі 3 цього дисертаційного дослідження, а саме виходячи із змісту підрозділу 3.5 цієї дисертації, можна дійти висновку, що і у доктрині трудового права, і на

практиці має місце низка суттєвих проблем розуміння та реалізації норм про матеріальну відповідальність працівників та роботодавців, що, досить часто, призводить до думки, що трудове право не може врегулювати відповідні правовідносини і їх потрібно перенести у цивільне право. Вказані деструктивні думки можуть підтверджуватись значною світовою практикою зарубіжних держав, в яких матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин врегульована цивільним законодавством. Однак, у цьому аспекті слід мати на увазі, що держави, які врегульовують матеріальну відповідальність у рамках цивільного права взагалі розглядають трудові правовідносини в якості предмету цивільного права. Власне такий підхід до розуміння трудових правовідносин багатьох зарубіжних держав і став одним з найважливіших чинників кризи сучасного трудового права.

Попри це, зважаючи на нашу історію правотворчості та правову ментальність щодо розуміння юридичної відповідальності у трудовому праві, вважаємо доцільним та раціональним не приводити всі приватні правовідносини під дію цивільного законодавства, а вдосконалювати такі приватні правовідносини у межах тієї галузі права, яка їх на сьогодні врегульовує. Щонайперше це стосується саме трудових правовідносин та правовідносин з приводу юридичної відповідальності суб'єктів трудового права.

Саме очевидна невідповідність трудового права України часу та недосконалість, а іноді – і невиправдана наївність вітчизняного трудового законодавства призводить до кризи трудового права і у нашій державі. Подолати таку кризу у частині положень про юридичну відповідальність суб'єктів трудових правовідносин можливо саме шляхом вдосконалення діючого трудового законодавства про юридичну відповідальність, а саме Глави IX КЗпП України, яку необхідно назвати «Гарантії при покладенні на суб'єктів трудових правовідносин матеріальної відповідальності».

Відтак, у першу чергу, необхідно законодавчо вирішити проблему хибного розуміння галузевої належності шкоди, за яку настає саме

матеріальна відповідальність. Вирішення вказаної проблеми вбачаємо шляхом закріплення у законодавстві такої статті (замість ст. 130 КЗпП України):

«Стаття 130–1. Матеріальна відповідальність працівників та роботодавців

1. Суб'єкт трудових правовідносин несе матеріальну відповідальність у разі заподіяння шкоди іншій стороні таких правовідносин, якщо: 1) доведена наявність шкоди; 2) шкода була завдана незаконним діянням; 3) наявний причинний зв'язок між незаконним діянням і виникненням шкоди; 4) наявна вина порушника, який заподіяв шкоду; 5) заподіювач шкоди та особа, якій було заподіяно шкоду, під час порушення права, перебували у трудових відносинах або у відносинах тісно пов'язаних з такими правовідносинами, що врегульовані цим Кодексом та іншими законами України про працю; 6) виникнення шкоди пов'язане з трудовою діяльністю, якщо інше прямо не передбачається цим Кодексом».

Вирішивши проблему розмежування матеріальної та майнової відповідальності та вказавши ознаки й умови порушення та шкоди за якими настає саме матеріальна відповідальність, слід також детально визначити обов'язки суб'єктів трудових правовідносин щодо відшкодування матеріальної шкоди у трудовому праві. Так, що стосується матеріальної відповідальності працівника, то необхідно такий його обов'язок регламентувати наступним чином (замість ст.ст. 130, 132, 133 та 134 КЗпП України):

«Стаття 130–2. Обов'язок працівника відшкодувати завдану шкоду

1. Матеріальна відповідальність працівника настає внаслідок винуватого спричинення шкоди роботодавцю, що виражається у: 1) втраті майна або зменшенні його цінності, псуванні (пошкодженні); 2) перевитраті матеріалів; 3) виплаті штрафів та компенсацій, що роботодавець повинен був сплатити з вини працівника; 4) невжитті працівником заходів щодо запобігання випуску неякісної продукції, розкраданні матеріальних і

грошових цінностей; 5) порушенні інших правил трудового розпорядку, посадових або інших інструкцій, що спричинили роботодавцю матеріальну шкоду.

2. Працівник відповідає за винувато спричинену роботодавцю дійсну матеріальну шкоду своєю середньомісячною заробітною платнею, у тому разі, коли на працівника не покладається повна матеріальна відповідальність.

Працівник відповідає за винувато спричинену роботодавцю дійсну матеріальну шкоду у повному розмірі, у випадках, коли:

1) між працівником і роботодавцем відповідно до статті 135–1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, а також у всіх випадках недостатчі, умисного знищення чи зіпсуття майна роботодавця, незалежно від того, чи настає за такі діяння кримінальна відповідальність;

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю при виконанні трудових обов'язків;

6) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

7) службова особа, якій роботодавцем делеговані окремі повноваження, зловживає такими повноваженнями (не виконує їх належним чином), чим спричиняє матеріальну чи моральну шкоду роботодавцю чи працівникам;

3. Працівник матеріально не відповідає за шкоду у частині втраченої вигоди роботодавця».

Окремо, законодавство також повинно регламентувати спеціальні випадки, коли настає матеріальна відповідальність працівника. До таких

випадків, зважаючи на розвиток сучасного ринку ІТ-технологій, слід також віднести і випадки порушення працівником правил конфіденційності та неконкуренції (спрямовані на недопущення конфліктів інтересів, а також розголошення інформації, котра має значну комерційну цінність), головним чином, у такому вигляді:

«Стаття 130–3. Правила конфіденційності, неконкуренції та матеріальна відповідальність працівника за порушення таких правил

1. У тому разі, коли працівнику у процесі виконання трудових обов'язків може стати відомою конфіденційна комерційна інформація, роботодавець може укласти з таким працівником договір про конфіденційність щодо комерційних таємниць роботодавця і інших конфіденційних питань відносно трудової власності, яка може включати такі положення:

1) про виключення конкуренції, яким підтверджується згода працівника не використовувати свої знання у відповідній галузі, що були ним отримані у процесі виконання трудових обов'язків, на користь іншого роботодавця (або на власну користь);

2) про щомісячну виплату працівникові грошової компенсації протягом дії договору про конфіденційність, навіть після припинення або анулювання трудового договору;

3) про термін дії договору та можливість його продовження;

4) про розмір компенсації за порушення правил неконкуренції та можливі форми й види її відшкодування;

5) про внесення змін до умов договору за згодою сторін.

2. Якщо працівник порушує правила конфіденційності, то він повинен виплатити роботодавцю матеріальну компенсацію відповідно до умов, обумовлених у договорі про конфіденційність».

Що ж стосується матеріальної відповідальності роботодавця, то слід наголосити на тому, що питання матеріальної відповідальності такого суб'єкта трудових правовідносин в українському трудовому законодавстві

визначено не на належному рівні. Враховуючи проблеми відшкодування шкоди, що мають місце на практиці, а також виходячи із розглянутої вище позитивної практики зарубіжних держав щодо врегулювання матеріальної відповідальності роботодавців, вважаємо за доцільне доповнити діюче законодавство про працю нормою, якою визначались би випадки настання матеріальної відповідальності, а також окремі спеціальні правила притягнення роботодавця до такої відповідальності й відшкодування завданої працівникові шкоди, а саме статті «Матеріальна відповідальність роботодавця», в якій регламентувались би традиційні та нетрадиційні випадки настання такої відповідальності. Серед нетрадиційних для існуючої практики випадків настання матеріальної відповідальності роботодавця слід назвати випадки дискримінації працівників, сексуального домагання роботодавцем працівників та позбавлення працівника можливості працювати з будь-яких не передбачених законодавством про працю підстав.

В доктрині трудового права значна увага приділяється встановленню у повному розмірі матеріальної відповідальності роботодавця у разі незаконної відмови у прийнятті на роботу [див. напр.: 31, с. 355; 236, с. 322; 429, с. 221]. Певна річ, роботодавець має нести відповідальність за порушення принципу рівних можливостей, однак, погодитись з більшістю пропозицій щодо правового оформлення такого правила, що заявляються у спеціальній юридичній літературі, навряд чи можна у повній мірі. Зокрема, М. Невіднича пропонує у новому Трудовому кодексі нашої держави встановити обов'язок відшкодування матеріальної шкоди за час вимушеного прогулу «у тому випадку, коли неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало влаштуванню працівника на підходящу роботу». Вчена вважає, що нова «підходяща» і «непідходяща» робота у такому випадку розмежовується у результаті встановлення факту, що після збиткового звільнення «працівник працевлаштувався на будь-яку нижчеоплачувану роботу», і на цій підставі «йому повинно бути виплачено різницю у заробітку за весь час виконання такої роботи» [236, с. 322]. Проте, чи завжди буде

будь-яка нижчеоплачувана робота (в порівнянні з чим?) «непідходящою роботою»? Якщо, наприклад, працівник отримує менший заробіток у порівнянні з роботою, яку він міг би виконувати у випадку не збиткового звільнення (яким чином буде доведено, що працівник міг достеменно отримати таку роботу), проте, й об'єм роботи він виконує значно меншим (а, якщо проведення залежності між інтенсивністю роботи, об'ємом трудових обов'язків, часом виконання трудових обов'язків та заробітною платнею буде вказувати, що нижчеоплачувана робота, насправді, є більш високооплачуваною?). Тобто, вирішення важливих питань захищеності інтересів працівника не повинно зумовлювати створення норм, які будуть неефективними на практиці.

Раціональні пропозиції щодо захисту працівників у тому випадку, коли неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало подальшому працевлаштуванню працівника вже нами вище висловлювалось. І, зважаючи на міжнародну практику, вважаємо, що у випадках доведення неможливості працевлаштуватись саме через неправильне формулювання причини звільнення повинно відшкодовуватись у розмірі середньомісячної заробітної платні працівника за весь час вимушеного прогулу до моменту виправлення причини звільнення, або ж до моменту працевлаштування (якщо працевлаштування відбулось раніше зміни причини звільнення).

Також, вважаємо недоцільними існуючі норми та пропозиції щодо посилення зобов'язання роботодавця у відновленні працівника на роботі у разі збиткового звільнення чи незаконного переведення. Таке прямо суперечить свободі підприємницької діяльності та свободі договору. Якщо роботодавець не бажає продовжувати трудові правовідносини з конкретним працівником, то його ніхто не може примушувати до такого (це стосується також випадків незаконної відмови у працевлаштуванні потенційного працівника). Тому, вважаємо, що вказане повинно обмежуватись лише виплатою компенсації працівнику: компенсації за звільнення (середньомісячна заробітна платня за кожен рік роботи працівника, але не

менше шестимісячної заробітної платні; така не виплачується працівнику, якщо роботодавець вирішив відносити працівника на посаді, а сам працівник з цим погоджується); компенсація вимушеного прогулу.

Отже, пропонована норма про матеріальну відповідальність роботодавця (замінює ст.ст. 236, 237, 237–1, 238 КЗпП України) повинна, на нашу думку, бути сформульованою у загальному вигляді таким чином:

«Стаття 136–2. Матеріальна відповідальність роботодавця

1. Роботодавець несе матеріальну відповідальність у разі вчинення винуватих дій, направлених на:

1) незаконне позбавлення працівника можливості трудитися.

а) у тому разі, якщо роботодавець звільняє працівника за власною ініціативою без дійсної і серйозної причини, який відпрацював у компанії не менше двох років, роботодавець зобов'язується виплатити такому працівникові компенсацію у розмірі не менше його шестимісячного заробітку.

Якщо працівник пропрацював у компанії менше двох років, незалежно від його загального трудового стажу, розмір компенсації за звільнення роботодавцем працівника у цьому випадку визначається за згодою сторін, однак не менше чотиримісячного заробітку працівника.

2) незаконне унеможливлення можливості працівника припинити трудові відносини.

а) у тому разі, коли незаконне унеможливлення можливості працівника припинити трудові відносини пов'язане із незаконною затримкою у видачі роботодавцем працівнику трудової книжки, роботодавець відшкодовує працівнику матеріальну шкоду у розмірі недоотриманої заробітної платні та інших обов'язкових платежів, які міг би отримати працівник у результаті укладання нового трудового договору, який не було укладено з вини роботодавця, що невчасно видав працівнику трудову книжку.

Матеріальна шкода відшкодовується роботодавцем за весь період неможливості працевлаштування до моменту винесення судом рішення у відповідній справі, або укладання трудового договору з таким працівником.

Період, за який відшкодовується матеріальна шкода не може бути меншим 2 місяців, навіть, якщо період шкоди тривав більш короткий період, та не може перевищувати 24 місяців, навіть, коли період шкоди перевищує тривалість такого періоду.

б) у тому разі, коли роботодавець безпідставно позбавляє можливості працівника припинити трудові відносини шляхом неправомірного затягування процедури звільнення, роботодавець має відшкодувати цьому працівнику: пряму матеріальну шкоду у розмірі різниці між отримуваною та недоотриманою заробітною платнею та інших обов'язкових платежів, які міг би отримати працівник у результаті укладання нового трудового договору, який не було укладено з вини роботодавця; пряму матеріальну шкоду, що зумовлена позбавленнями працівника інших матеріальних благ та моральних благ, які міг би отримати працівник, уклавши новий трудовий договір.

Матеріальна шкода відшкодовується роботодавцем за весь період неможливості припинення трудових відносин до моменту винесення судом рішення у відповідній справі, або розірвання трудових відносин з роботодавцем.

Період, за який відшкодовується матеріальна шкода не може бути меншим 4 місяців, навіть, якщо період шкоди тривав більш короткий період.

3) завдання шкоди майну працівника, а також спричинення шкоди близьким родичам працівника, шляхом спричинення шкоди такому найманому працівнику.

Відшкодування роботодавцем шкоди, завданої майну працівника може здійснюватись: наданням грошової компенсації вартості такого майна, з урахуванням зносу цього майна та можливості працівника за отриманні грошові кошти придбати аналогічне майно; безоплатним усуненням заподіяної шкоди; відшкодуванням витрат працівникові на усунення шкоди;

заміною зіпсованої речі на аналогічну річ іншої моделі з відповідним перерахуванням розміру відшкодування шкоди.

Роботодавець має право вимагати передачі йому зіпсованої речі у разі відшкодування ним заподіяної працівникові майнової шкоди окрім випадку, коли відшкодування шкоди відбувається у формі безоплатного усунення заподіяної шкоди та відшкодування витрат працівникові на усунення шкоди.

4) затримка виплати заробітної плати та інших видів виплат, що належать працівнику, а також здійснення незаконних маніпуляцій із заробітною платнею та іншими обов'язковими платежами, що належать працівнику.

Розмір компенсації за винувату затримку роботодавцем виплати заробітної плати та інших видів виплат, що належать працівнику, залежить від періоду такої винуватої затримки: 5 % компенсації від суми грошових коштів, що не виплачується працівнику, нараховується за перші сім днів від дня, коли відповідне зобов'язання роботодавцем мало бути виконане; 10 % компенсації від суми грошових коштів, що мають бути виплачені роботодавцем працівнику, нараховуються за кожен тиждень продовження невиконання після спливу перших семи, коли відповідне зобов'язання роботодавцем мало бути виконане.

В тому разі, коли вина за невчасну виплату покладається на кредитно-фінансову установу, компенсувати матеріальну шкоду працівнику повинна відповідна винувата кредитно-фінансова установа.

5) незабезпечення психофізичної безпеки працівників, у тому числі недотримання правил профілактики та охорони праці.

6) завдання моральної шкоди працівнику шляхом порушення його трудових прав та законних інтересів.

7) несправедливе та/або протиправне притягнення працівника до дисциплінарної та/або матеріальної відповідальності.

8) порушення права працівника на рівні можливості.

Будь-які діяння роботодавця, якими дискримінується працівник за будь-якими параметрами, що не стосуються його професійних якостей, зумовлюють право працівника, рівні права якого було порушено, на відшкодування моральної та матеріальної шкоди.

9) поширення неправдивої інформації про працівника, яка спотворює уявлення про його професійні якості, кваліфікацію, професійну репутацію.

10) інші грубі порушення трудових прав та інтересів працівників».

2. Відшкодування матеріальної шкоди роботодавцем здійснюється у повній мірі, відповідно до спеціального порядку відшкодування матеріальної шкоди, з урахуванням вимог цього Кодексу».

Окрім того, діюче законодавство повинно також містити правило, що ґрунтується на позитивному досвіді Іспанії щодо притягнення до матеріальної відповідальності держави, головним чином у випадках, коли судові рішення про визнання звільнення працівника роботодавцем незаконним оголошується судом після спливу законодавчо допустимого терміну. На підставі цієї норми роботодавець отримує право вимагати від держави виплати грошової компенсації, яка направляється працівникові за час вимушеного прогулу протягом часу, що перевищує допустимий строк розгляду справи – інакше кажучи, за частину періоду вимушеного прогулу, яка тривала не з вини роботодавця, а з вини суду, що невиправдано затягував розгляд справи про незаконність звільнення.

Поряд із тим, в рамках трудового законодавства мають бути переглянуті підстави звільнення суб'єкта трудових правовідносин від відповідальності. За приклад, на нашу думку, слід взяти ст. 18 Закону Бельгії «Про трудові договори» від 3 липня 1978 року, а також ч.ч. 1 та 2 ст. 87 Закону Республіки Латвія «Про працю», доопрацювавши які, можна сформулювати наступну пропоновану норму українського КЗпП (замість ч. 4 ст. 130 КЗпП України):

«Стаття 138–1. Підстави звільнення від юридичної відповідальності сторін трудових правовідносин.

1. Підстави звільнення від юридичної відповідальності сторони трудових правовідносин полягають у наявності умов, котрі виключають можливість притягнення заподіювача шкоди до матеріальної відповідальності.

2. Працівник звільняється від матеріальної та дисциплінарної відповідальності у випадках, коли:

1) матеріальну шкоду чи шкоду дисципліні праці було заподіяно у результаті: форс-мажорних обставин, підтверджених в установленому порядку; крайньої необхідності; необхідної оборони; виконання законного або договірною зобов'язання; нормального господарського ризику; непередбачених обставин, які не могли бути усунені;

2) спричиненою матеріальною шкодою є втрати, що визнані об'єктивними супутніми для виробничого процесу, а також передбачені технологічними нормами або чинним законодавством.

3. Роботодавець звільняється від матеріальної відповідальності у випадках, коли порушення трудових прав та інтересів працівника або спричинення йому моральної та матеріальної шкоди роботодавцем відбулось у результаті: форс-мажорних обставин, підтверджених в установленому порядку; крайньої необхідності; необхідної оборони; непередбачених обставин, які не могли бути усунені.

4. Звільнення юридичної відповідальності сторони трудових правовідносин не може наставати у випадках, коли сторона трудових правовідносин вчиняє:

1) умисне порушення умов трудового договору;

2) незначний проступок, але вчинення такого проступку є вже звичним для працівника чи роботодавця».

Поряд із необхідністю законодавчого закріплення правил виникнення підстав звільнення від відповідальності, слід також закріпити у КЗпП України також правило, що буде протидіяти негативним практикам зловживання своїми правами чи введенням іншої сторони трудових

правовідносин та суд в оману з наміром зменшення міри відповідальності. Так, приміром, у підрозділі 2.4 цієї дисертації нами зверталась увага на поширеність недобросовісної практики, коли працівники ухиляються від відповідальності за прогули купівлею лікарняних листів, а у підрозділі 3.5 серед випадків ухилення несення матеріальної відповідальності (або задля зменшення розміру відшкодування) працівники оформлюють себе матерями-одиначками тощо. Така недобросовісна практика спотворює сутність юридичної відповідальності у трудовому праві, ставить під сумнів загальність й невідворотність відповідальності для усіх порушників трудового законодавства (коли на них не поширюються підстави звільнення від відповідальності), демонструючи, що піддаються відповідальності не всі порушники, а лише ті з них, хто не зміг ввести в оману роботодавця та суд. Саме тому, у мережі Інтернет на спеціальних формах містяться низки поряд, яким чином можна ухилитись від матеріальної чи дисциплінарної відповідальності, «вміло» ввівши в оману суб'єкта дисциплінарної влади та суд, а також ще й «виграти» від цього. Така практика є неприпустимою та такою, яка повинна переслідуватись законодавством. У рамках трудового права, зокрема, необхідно на подолання вказаної проблеми передбачити наступну статтю:

«Стаття 138–2. Посилена відповідальність недобросовісного працівника, що частково чи повністю ухиляється від несення юридичної відповідальності

1. Працівник, який вводить в оману роботодавця з метою уникнення дисциплінарної відповідальності або переслідуючи мету заміни накладеної на нього дисциплінарної санкції менш суворою санкцією – може бути звільнений роботодавцем негайно без будь-яких виплат у зв'язку із звільненням.

2. Працівник, який водить в оману роботодавця та/або суд з метою уникнення матеріальної відповідальності або зменшення розміру

відшкодування, у тому разі, коли він не несе повної матеріальної, повинен відшкодувати шкоду у повному розмірі».

Разом із тим, зважаючи на нагальну потребу врегулювання можливості добровільного договірною порядку відшкодування працівниками матеріальної шкоди (відшкодування у розстрочку у позасудовому порядку), вважаємо за доцільне доповнити КЗпП України наступною нормою:

«Стаття 136–1. Договір про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі

1. Договір про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі – це угода між сторонами трудових правовідносин, одна з яких завдала матеріальну шкоду іншій стороні цих відносин, котрою засвідчується обов'язок порушника, що визнав свою вину у спричиненні шкоди, добровільно у позасудовому порядку відшкодувати завдану шкоду шляхом передачі у власність відповідного суб'єкта трудових відносин, якому було завдано шкоди, рівноцінного майна, або ж шляхом виправлення поломки майна (ремонт майна) у відповідний строк чи протягом певного періоду.

2. Договір про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі повинен містити:

ім'я працівника та реквізити роботодавця;

дата, місце та інші суттєві обставини порушення стороною трудових правовідносин умов трудового договору, діючого законодавства;

розмір шкоди, завданої протиправними діями суб'єкта трудових правовідносин;

вказівку на визнання стороною трудових правовідносин своєї вини;

вказівку на добровільне бажання стороною трудових правовідносин не примусово відшкодувати шкоду;

спосіб добровільного відшкодування шкоди;

графік добровільного відшкодування шкоди;

санкції за невиконання умов договору;

дата та місце складання договору;

дата набрання договором юридичної сили;
підписи сторін договору.

3. Якщо розмір добровільного відшкодування матеріальної шкоди працівником роботодавцю за договором перевищує розмір трьох його середньомісячних заробітних плат, такий договір повинен бути посвідчений нотаріусом.

Якщо розмір добровільного відшкодування матеріальної шкоди роботодавцем працівнику за договором перевищує розмір його доходу за останній місяць, такий договір повинен бути посвідчений нотаріусом.

4. Договір про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі може бути укладено сторонами до моменту винесення судом рішення по відповідній справі. У випадку, коли справу про відшкодування шкоди розглядає суд, такий договір повинен бути засвідчений суддею, який розглядає цю справу, про що суд виносить відповідну ухвалу та припиняє розгляд справи».

Отже, підводячи підсумок всьому вище викладеному, зауважимо, що діюче законодавство про працю України у ході реформування повинно бути суттєво переосмислене, а наявні проблеми, що виникають на практиці у зв'язку із неналежним правовим регулюванням дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві повинні бути виправлені із урахуванням позитивної практики зарубіжних держав. У цьому аспекті докорінні зміни норм діючого законодавства про юридичну відповідальність у трудовому праві повинні здійснюватись за такими напрямками: термінологічна визначеність (законодавство має містити визначення основних термінів, які використовуються у правовідносинах з приводу притягнення порушника трудового права до юридичної відповідальності); вдосконалення регулювання дисциплінарної (зокрема, необхідно: переглянути каталог дисциплінарних санкцій; запровадити дисциплінарну відповідальність роботодавців за недотримання чи неналежне дотримання умов трудового договору тощо) та матеріальної (в першу чергу, слід

здійснити розмежування «матеріальної відповідальності» від «майнової відповідальності», а також закріпити норми про: договір про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі; підстави звільнення від юридичної відповідальності сторони трудових правовідносин тощо) відповідальності працівників та роботодавців.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 4

1. Поділ юридичної відповідальності у трудовому законодавстві на матеріальну та дисциплінарну відповідальності у державах Західної Європи практично не проводиться, а сама матеріальна відповідальність законодавчо регламентується у рамках цивільно-правової відповідальності. Відтак, поділ юридичної відповідальності у трудовому праві, приміром, Бельгії та Франції здійснюється досить умовно, а сама матеріальна відповідальність, будучи цивільно-правовою відповідальністю, розглядається в якості цивільно-правової відповідальності у трудовому праві.

2. Юридична відповідальність у французькому трудовому праві є предметом цивільного права, а сама «матеріальна» відповідальність суб'єктів трудових правовідносин врегульовується переважно цивільним законодавством, з урахуванням окремих норм ТК про компенсацію за збитки. Якщо дисциплінарна відповідальність працівників врегульована ТК та правилами внутрішнього розпорядку, то «матеріальна» відповідальність працівників та роботодавців: неklasична цивільна відповідальність у трудовому праві – нормами ТК та положеннями цивільного законодавства; класична цивільна відповідальність, що виникає відносно суб'єкта трудових правовідносин – положеннями цивільного законодавства. Дисциплінарна відповідальність працівників у Франції настає на підставі порушення умов трудового договору та виражається у накладанні на порушника

дисциплінарної санкції. Матеріальна відповідальність роботодавця настає за типових та нетипових для трудового права підстав.

3. Дисциплінарна відповідальність працівників у Бельгії поширюється на працівників та роботодавців й розмежовується у відповідності до санкцій. Матеріальна відповідальність працівника настає за спричинення збитків роботодавцю та/або третім особам, у всіх випадках, окрім тих, коли збиток було завдано: без наміру; не у результаті недбалості. Норми законодавства про матеріальну відповідальність роботодавця не містять підстав звільнення його від відповідальності та проголошують презумпцію його вини, з огляду на яку настає квазі-автоматична відповідальність: роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові будь-яку шкоду, про наявність якої заявляє працівник, у зазначеному працівником розмірі, якщо роботодавець не доведе, що він не заподіяв працівнику шкоди, а якщо така шкода й має місце, то відсутній значущій для справи причинно-наслідковий зв'язок між його діями та такою шкодою. Трудове законодавство розрізняє вчинення у трудових правовідносинах діянь, які зумовлюють спричинення матеріальної відповідальності та відповідальності у формі класичної цивільно-правової відповідальності.

4. Дисциплінарна відповідальність працівників в Іспанії настає на підставі порушення дисципліни праці, яка врегульовується на локальному рівні, з урахуванням вимог діючого законодавства про працю. На законодавчому рівні детально врегульовується лише така дисциплінарна санкція як дисциплінарне звільнення, яке є наслідком неналежного виконання працівниками своїх трудових обов'язків з суб'єктивних причин. Матеріальна відповідальність працівників та роботодавців врегульована трудовим і цивільним законодавством та настає у всіх випадках спричинення шкоди, коли на заподіювача шкоди не поширюються підстави звільнення від відповідальності, а розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, розраховується судами на основі встановлених методик. При цьому на державу покладається обов'язок компенсувати працівнику вимушений

прогул, починаючи з дня, коли суд невинувато вийшов за рамки передбаченого періоду розгляду такої категорії справ.

5. Юридична відповідальність суб'єктів трудових правовідносин у країнах Сходу характеризується, з одного боку, змішуванням дисциплінарної, адміністративної та цивільної відповідальності у рамках трудового права (в КНР) чи дисциплінарної та матеріальної й цивільної відповідальності (Ізраїль), а також різноваріативністю врегулювання цього інституту трудового права: якщо у Китаї питання настання такої відповідальності врегульовано на законодавчому рівні, то в Ізраїлі юридична відповідальність працівників та роботодавців частково урегульована різними законами та деталізується у прецедентах судів у трудових спорах та у локальних актах; якщо у КНР матеріальна відповідальність роботодавця, як правило, є супутньою притягненню такого до адміністративної відповідальності, то в Ізраїлі трудове право майже повністю позбавлене карного характеру й є ринково направленим – роботодавець є матеріально відповідальним у всіх випадках, коли він порушує права працівника; направленість юридичної відповідальності у трудовому праві у Китаї формує законодавець та виконавчі органи влади, що компетентні наглядати за працею, а в Ізраїлі на таку направленість впливає ринок праці та суди у трудових спорах.

6. Окремим європейським постсоціалістичним державам на сьогоднішній день вдалось перебудувати своє трудове законодавство відповідно до європейських моделей, зокрема: у Республіці Молдова та у Литовській Республіці було пристосовано та доповнено радянські правила про юридичну відповідальність у трудовому праві до європейської моделі відповідальності; в Угорщині у результаті останньої реформи трудового законодавства положення про юридичну відповідальність практично повністю були модифіковані до відповідних норм французького та німецького трудового права, хоча, окремі положення законодавства, залишеного у спадок від колишнього СРСР, все ж до сих пір мають місце; у

Латвійській Республіці було створено нові норми про юридичну відповідальність, повністю відмовившись від радянських підходів у трудовому праві.

7. Позитивна практика правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві окремих розглядуваних у межах цього дослідження країн Заходу, Сходу та прогресивних постсоціалістичних держав, а також наявні актуальні проблеми дисциплінарної та матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин в Україні, зумовлюють необхідність вдосконалення діючого трудового законодавства за такими напрямками:

1) термінологічна визначеність. У діючому законодавстві мають міститись чіткі визначення основних термінів, які використовуються у правовідносинах з приводу притягнення порушника трудового права до юридичної відповідальності. Однак вирішенню проблеми термінологічної визначеності повинні передувати європейськоналаштовані реформаторські процеси, у ході яких має відбутись оновлення всього трудового права;

2) вдосконалення регулювання дисциплінарної відповідальності. У рамках цього напрямку слід: а) доповнити КЗпП України ст. 147-2 «Дисциплінарна відповідальність працівника» (замість ст.ст. 147, 147-1 КЗпП України), в якій буде переглянуто каталог дисциплінарних санкцій (повинен складатись за загальним правилом з таких санкцій: попередження; догана; дисциплінарний штраф; дисциплінарне звільнення), а також наведені основні випадки «грубого порушення працівником трудового законодавства»; б) доповнити КЗпП України положеннями про дисциплінарну відповідальність роботодавця, яка повинна наставати у разі порушення ним дисципліни виконання умов трудового договору; в) врегулювати питання настання квазидисциплінарної відповідальності у формі звільнення за неналежне виконання працівником своїх обов'язків (враховуючи й обов'язок з дотримання трудової дисципліни) з об'єктивних причин; г) врегулювання

проблеми процедурності притягнення працівників та роботодавців до дисциплінарної відповідальності;

3) вдосконалення регулювання матеріальної відповідальності. Для ефективної реалізації реформи трудового законодавства за цим напрямком необхідно: а) законодавчо вирішити проблему хибного розуміння галузевої належності шкоди, за яку настає саме матеріальна відповідальність, зокрема, шляхом прийняття запропонованої ст. 130-1 «Матеріальна відповідальність працівників та роботодавців», якою би чітко розмежовувалась матеріальна відповідальність від майнової; б) детально визначити обов'язки суб'єктів трудових правовідносин щодо відшкодування матеріальної шкоди у трудовому праві, зокрема, запропонованою ст. 130-2 «Обов'язок працівника відшкодувати завдану шкоду», що якісно змінює ст.ст. 130, 132, 133 та 134 КЗпП України, а також запропонованою ст. 136-2 «Матеріальна відповідальність роботодавця», що якісно замінює ст.ст. 236, 237, 237-1, 238 КЗпП України; в) закріпити правило про можливість притягнення до матеріальної відповідальності держави у випадках, коли питання про юридичну відповідальність роботодавця за збиткове звільнення чи переведення працівника слухається у суді, а судові рішення про визнання такого звільнення (чи переведення) працівника роботодавцем незаконним оголошується судом після спливу законодавчо допустимого терміну розгляду справи; г) чітко закріпити правило про підстави звільнення працівників та роботодавців від юридичної відповідальності у трудовому праві; г) закріпити норму щодо протидії негативним практикам зловживання суб'єктами трудових правовідносин власними правами у процесі притягнення працівника чи роботодавця до відповідальності чи введенням іншої сторони трудових правовідносин та суду в оману з наміром зменшення міри відповідальності, а саме – закріплення пропонуваної ст. 138-2 «Посилена відповідальність недобросовісного працівника, що частково чи повністю ухиляється від несення юридичної відповідальності»; д) закріплення можливості добровільного договірною порядку відшкодування

працівниками матеріальної шкоди у розстрочку шляхом укладання між роботодавцем та працівником договору про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі комплексно вирішена наукова проблема, що полягає в удосконаленні сутності та особливостей правового регулювання юридичної відповідальності у рамках трудового законодавства України. На підставі всебічного дослідження правової природи та актуальних проблем юридичної відповідальності у трудовому праві нашої держави та країн-членів Європейського Союзу, провідних держав колишнього СРСР та Азії, сформульовано наступні теоретичні висновки:

1. Юридична відповідальність у трудовому праві – це регламентований законодавством і здійснюваний уповноваженим суб'єктом примусовий захід та підпорядкований єдиній меті процес, який обумовлює нове специфічне правовідношення між суб'єктами трудових правовідносин, що в окремих випадках реалізується за участю уповноваженого органу влади.

2. Юридична відповідальність у трудовому праві на сучасному етапі розвитку доктрини трудового права в Україні розуміється у рамках двохаспектної концепції, що ґрунтується на теоретичному та практичному осмисленні цієї правової категорії, яким відповідають такі підходи:

1) вузький внутрішньогалузевий підхід, що виходить з існуючої практики правового регулювання притягнення порушників трудового законодавства до юридичної відповідальності та зі способів впливу цієї відповідальності. У рамках цього підходу юридична відповідальність в трудовому праві визнається галузевою відповідальністю, котра охоплює дисциплінарну й матеріальну відповідальність, що є окремими видами юридичної відповідальності, які гармонічно співіснують в межах трудового права у діалектичному взаємозв'язку. В перспективі цей підхід буде відображати концепцію трудової відповідальності (наразі, існує лише в українській теорії трудового права) як цілісної галузевої відповідальності, що повинна сформуватись у процесі реформування трудового законодавства в нашій державі;

2) широкий узагальнено теоретичний підхід, у рамках якого, юридична відповідальність у трудовому праві умовно розуміється в якості сукупності усіх видів юридичної відповідальності у частині, що відповідають наступним критеріям: суб'єктом цієї відповідальності є суб'єкт трудового права; порушення, за яке настає ця відповідальність, вчиняється у сфері, котра врегульована нормами трудового права.

3. До основних ознак широкого галузевого підходу до розуміння юридичної відповідальності в трудовому праві слід відносити: а) порушником трудового законодавства може виступати лише особа, яка є учасником конкретних трудових правовідносин – суб'єкт трудового права; б) підставою відповідальності є порушення трудового законодавства та/або норм кримінального, адміністративного чи цивільного законодавства у галузі праці й охорони праці; в) відповідальність виражається у застосуванні до порушника негативних заходів дисциплінарного, матеріального, адміністративно-правового та кримінально-правового характеру; г) в окремих випадках відповідальність може бути реалізована із застосуванням державного примусу.

4. Підставами юридичної відповідальності у трудовому праві є комплекс таких обов'язкових елементів як нормативна, фактична та спеціальна (процедурно-процесуальна) нормативна підстава притягнення до юридичної відповідальності. Фактична підстава юридичної відповідальності в трудовому праві є основою, на якій ґрунтуються нормативна та процесуальна підстави юридичної відповідальності, визначаються розмір, характер та способи реалізації цієї відповідальності на практиці.

5. Умови юридичної відповідальності в трудовому праві – це система обставин, елементи якої безпосередньо не відносяться до підстав цієї відповідальності, однак є необхідними для настання цієї відповідальності. Такими елементами є: наявність у суб'єкта правопорушення необхідної трудової правосуб'єктності; наявність достатнього причинного зв'язку між порушенням трудового законодавства та негативними наслідками;

відсутність обставин, що виключають юридичну відповідальність; наявність незакінченого (чи відновленого) строку для притягнення порушника до юридичної відповідальності; наявність у особи, законні інтереси якої було порушено (котрій було завдано матеріальної шкоди або щодо якої було порушено певний обов'язок, передбачений нормою права) волі для притягнення до юридичної відповідальності особи, котра порушила її законні інтереси.

6. Мета юридичної відповідальності у трудовому праві – це сформульоване уявлення про бажаний, проте такий, що ще не здійснився, однак гарантований та певною мірою забезпечений державою стан подальшого об'єкта дійсності – розвитку трудових правовідносин, 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 досягаються за допомогою відповідних спеціальних цілей, які виражені у відповідній системі. Відповідно цілі юридичної відповідальності у трудовому праві умовно поєднанні в таку систему: загальноправові, спеціальні та факультативні цілі юридичної відповідальності у трудовому праві.

7. Функції юридичної відповідальності у трудовому праві – це 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. Система функцій юридичної відповідальності у трудовому праві охоплює превентивну, виховну, каральну (штрафну), правопоновлюючу (компенсаційну), організуючу (регулятивну) функції.

8. Дисциплінарна відповідальність – це такий вид юридичної відповідальності, що: 1) застосовується у результаті реалізації суб'єктом

дисциплінарної влади права на застосування до найманих працівників, що умисно вчинили дисциплінарний проступок, заходів дисциплінарного стягнення, вичерпний перелік яких та порядок і способи накладання яких визначені законодавчими актами; 2) характеризується обумовленням спеціального правового статусу порушника (працівник зобов'язаний зазнати негативних наслідків морального, організаційного та матеріального характеру) та суб'єкта дисциплінарної влади (має право накласти на порушника трудової дисципліни дисциплінарне стягнення у порядку та на підставі діючого законодавства).

9. Основними специфічними ознаками дисциплінарної відповідальності в трудовому праві України є: 1) вважається окремим видом юридичної відповідальності, що регламентований трудовим законодавством та виражений в особливому правовому статусі найманого працівника, який порушив дисципліну праці, та суб'єкта дисциплінарної відповідальності; 2) виникає на підставі дисциплінарного проступку, а порушника трудової дисципліни можна притягнути до відповідальності за наявності нормативних, фактичних та спеціальних нормативних (процедурних) умов; 3) застосовується правомочним суб'єктом, що наділений законодавством дисциплінарною владою у силу свого правового статусу; 4) виражається у накладенні на порушника трудової дисципліни дисциплінарного стягнення; 5) дія дисциплінарної відповідальності є строковою та може бути закінченою достроково.

10. До основних сучасних проблем притягнення найманих працівників до дисциплінарної відповідальності в Україні слід віднести наступні: 1) недостатню урегульованість дисциплінарної відповідальності на рівні діючого законодавства, а також неефективність такого законодавства про дисциплінарну відповідальність; 2) неефективність заходів дисциплінарної відповідальності; 3) зловживання порушниками дисципліни праці своїми трудовими правами; 4) практичні проблеми встановлення винуватості порушника дисципліни праці та міри його протиправності; 5) уникнення

дисциплінарної відповідальності поданням у відставку; 6) доведення співмірності дисциплінарного проступку та дисциплінарного стягнення; 7) застосування фактичного дисциплінарного штрафу до працівника в якості заходу дисциплінарного стягнення; 8) застосування заходів дисциплінарного стягнення у правовідносинах з низьким рівнем трудових гарантій чи у правовідносинах без трудових гарантій; 9) порушення строків на притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та строку на оскарження працівником заходу дисциплінарного стягнення; 10) не виправдане затягування процедури оскарження заходів дисциплінарного стягнення.

11. Під поняттям «матеріальна відповідальність в трудовому праві» слід розуміти вид юридичної відповідальності у трудовому праві, що виражається в якості обов'язку сторони трудових правовідносин (найманого працівника чи роботодавця) відшкодувати шкоду, яка була заподіяна іншій стороні таких суспільних відносин у результаті винуватого та протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх обов'язків, що врегульовані нормами трудового права.

12. Основними специфічними ознаками матеріальної відповідальності є наступні її риси: 1) виникає лише у рамках трудових правовідносин і щодо суб'єктів таких; 2) має специфіку джерел правового регулювання матеріально-правової відповідальності працівників та роботодавців; 3) має специфічну мету та завдання (цілі) цієї відповідальності; 4) характеризується обов'язковими умовами настання матеріально-правової відповідальності у трудовому праві (специфічна фактична, нормативна та процесуальна умови); 5) має особливий характер та міра примусу у трудових правовідносинах; 6) визначені характерні підстави та порядок настання матеріальної відповідальності суб'єкта трудових правовідносин.

13. Матеріальна відповідальність працівника реалізується в позасудовому та у судовому провадженні, у добровільному та примусовому порядку, та поділяється на такі види:

1) за критерієм індивідуальної визначеності працівника-заподіювача шкоди: а) індивідуальна матеріальна відповідальність працівника як суб'єкта трудових правовідносин, що поділяється на такі підвиди: обмежена матеріальна відповідальність працівника; повна матеріальна відповідальність працівника; б) колективна матеріальна відповідальність.

2) за критерієм поділу відповідальності на основі типів трудової правоздатності працівників-заподіювачів шкоди: а) загальна матеріальна відповідальність працівників; б) спеціальна матеріальна відповідальність працівників.

14. У процесі притягнення суб'єкта трудових правовідносин до матеріальної відповідальності необхідно врахувати наступні дані: 1) розмір прямої дійсної шкоди; 2) об'єктивну характеристику правового статусу заподіювача шкоди; 3) характеристику неправомірних дій, якими заподіяно пряму дійсну шкоду; 4) вину працівника, яким була завдана шкода; 5) характеристику майна роботодавця, яке було пошкоджено, втрачено чи знищено у результаті винуватого порушення трудового законодавства чи неналежного виконання трудових обов'язків; 6) конкретну обстановку, в якій заподіяно матеріальну шкоду; 7) характеристику відповідності умов схоронності матеріальних цінностей та нормальної роботи з ними; 8) характеристику майнового стану працівника.

15. До основних актуальних проблем застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників та роботодавців в Україні, слід відносити:

1) теоретичні проблеми, а саме: а) відсутність єдиного підходу до визначення основних термінів інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві України та відповідно неоднакове використання термінології у рамках інституту матеріальної відповідальності; б) оцінка балансу справедливості визначення розміру відшкодування шкоди працівником та роботодавцем; в) оцінка потреби посилення відповідальності роботодавця та/або працівника;

2) практичні проблеми, головним чином: а) низька ефективність законодавства про матеріальну відповідальність; б) хибне використання нормативно-правових актів про матеріальну відповідальність, які не набули чинності чи втратили свою дію, а так само – не застосування діючих нормативно-правових актів, посилаючись на те, що такі начебто не діють; в) проблеми, що випливають з обмежень звільнення від матеріальної відповідальності у праві трудових правовідносинах та відповідного зменшення розміру матеріального відшкодування; г) хибне розуміння галузевої належності шкоди; г) проблеми доказування винуватості трудового проступку та факту вчинення проступку загалом.

16. Поділ юридичної відповідальності у трудовому законодавстві на матеріальну та дисциплінарну відповідальності у державах Західної Європи практично не проводиться, а сама матеріальна відповідальність (переважно щодо роботодавця) законодавчо регламентується у рамках цивільно-правової відповідальності. Відтак, поділ юридичної відповідальності у трудовому праві, приміром, Бельгії та Франції здійснюється досить умовно, а сама матеріальна відповідальність, будучи цивільно-правовою відповідальністю, розглядається в якості цивільно-правової відповідальності у трудовому праві. У свою чергу в країнах Сходу юридична відповідальність суб'єктів трудових правовідносин характеризується, з одного боку, змішуванням дисциплінарної, адміністративної та цивільної відповідальності у рамках трудового права (в КНР) чи дисциплінарної та матеріальної й цивільної відповідальності (Ізраїль), а також різноваріативністю врегулювання цього інституту трудового права: якщо у Китаї питання настання такої відповідальності врегульовано на законодавчому рівні, то в Ізраїлі юридична відповідальність працівників та роботодавців частково урегульована різними законами та деталізується у прецедентах судів у трудових спорах та у локальних актах; якщо у КНР матеріальна відповідальність роботодавця, як правило, є супутньою притягненню такого до адміністративної відповідальності, то в Ізраїлі трудове право майже повністю позбавлене

карного характеру й є ринково направленим – роботодавець є матеріально відповідальним у всіх випадках, коли він порушує права працівника; направленість юридичної відповідальності у трудовому праві у Китаї формує законодавець та виконавчі органи влади, що компетентні наглядати за працею, а в Ізраїлі на таку направленість впливає ринок праці та суди у трудових спорах.

Правове регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві у постсоціалістичних країнах є неоднорідним, зважаючи на те, що окремі такі держави до сих пір використовують радянське законодавство про юридичну відповідальність у трудовому праві, а інші держави докорінно перебудувати своє трудове законодавство відповідно до європейських моделей.

17. Позитивна практика правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві окремих розглядуваних у межах цього дослідження країн Заходу, Сходу та прогресивних постсоціалістичних держав, а також наявні актуальні проблеми дисциплінарної та матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин в Україні, зумовлюють необхідність вдосконалення діючого трудового законодавства за такими напрямками:

1) термінологічна визначеність. У діючому законодавстві мають міститись чіткі визначення основних термінів, які використовуються у правовідносинах з приводу притягнення порушника трудового права до юридичної відповідальності. Однак вирішенню проблеми термінологічної визначеності повинні передувати європейськоналаштовані реформаторські процеси, у ході яких має відбутись оновлення всього трудового права;

2) вдосконалення регулювання дисциплінарної відповідальності. У рамках цього напрямку слід: а) доповнити діючий КЗпП України ст. 147–2 «Дисциплінарна відповідальність працівника» (замість ст.ст. 147, 147–1 КЗпП України), в якій буде переглянуто каталог дисциплінарних санкцій (повинен складатись за загальним правилом з таких санкцій: попередження; догана; дисциплінарний штраф; дисциплінарне звільнення), а також наведені

основні випадки «грубого порушення працівником трудового законодавства»; б) доповнити КЗпП України положеннями про дисциплінарну відповідальність роботодавця, яка повинна наставати у разі порушення ним дисципліни виконання умов трудового договору; в) врегулювати питання настання квазидисциплінарної відповідальності у формі звільнення за неналежне виконання працівником своїх обов'язків з об'єктивних причин; г) врегулювання проблеми процедурності притягнення працівників та роботодавців до дисциплінарної відповідальності; д) внести до п. 23 постанови Пленуму ВСУ від 6 листопада 1992 року № 9 зміни щодо оптимізації притягнення порушників до дисциплінарної відповідальності, а також закріпити уточнене визначення поняття «систематичне порушення законодавства» під яким пропонується розуміти вчинення працівником чергового дисциплінарного проступку без поважних причин, після того, як на нього було накладено дисциплінарну санкцію за повторення порушення трудової дисципліни, за умови, що дві попередні догани (на момент вчинення третього проступку) не були зняті чи погашені.

3) вдосконалення регулювання матеріальної відповідальності. Для ефективної реалізації реформи трудового законодавства за цим напрямком необхідно: а) законодавчо вирішити проблему помилкового розуміння галузевої належності шкоди, за яку настає саме матеріальна відповідальність, зокрема, шляхом прийняття запропонованої ст. 130–1 «Матеріальна відповідальність працівників та роботодавців», якою би чітко розмежовувалась матеріальна відповідальність від майнової; б) детально визначити обов'язки суб'єктів трудових правовідносин щодо відшкодування матеріальної шкоди у трудовому праві, зокрема, запропонованою ст. 130–2 «Обов'язок працівника відшкодувати завдану шкоду», що якісно змінює ст.ст. 130, 132, 133 та 134 КЗпП України, а також запропонованою ст. 136–2 «Матеріальна відповідальність роботодавця», що якісно замінює ст.ст. 236, 237, 237–1, 238 КЗпП України; в) закріпити правило про можливість притягнення до матеріальної відповідальності держави у випадках, коли

питання про юридичну відповідальність роботодавця за збиткове звільнення чи переведення працівника слухається у суді, а судові рішення про визнання такого звільнення (чи переведення) працівника роботодавцем незаконним оголошується судом після спливу законодавчо допустимого терміну розгляду справи; г) чітко закріпити правило про підстави звільнення працівників та роботодавців від юридичної відповідальності у трудовому праві (та виключення з цього правила); г) закріпити норму щодо протидії негативним практикам зловживання суб'єктами трудових правовідносин власними правами у процесі притягнення працівника чи роботодавця до відповідальності чи введенням іншої сторони трудових правовідносин та суду в оману з наміром зменшення міри відповідальності, а саме – закріплення пропонованої ст. 138–2 «Посилена відповідальність недобросовісного працівника, що частково чи повністю ухиляється від несення юридичної відповідальності»; д) закріплення можливості добровільного договірного порядку відшкодування працівниками матеріальної шкоди у розстрочку шляхом укладання між роботодавцем та працівником договору про добровільне відшкодування шкоди у повному розмірі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. / А.А. Абрамова. – М.: Изд-во МГУ, 1961. – 80 с.
2. Абрамова О.В. Санкции в советском трудовом праве. Автореф. дис. ..к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / О.В. Абрамова. – М., 1977. – 18 с.
3. Абрамова А.И. Теория государства и права: учеб. для юрид. вузов / А.И. Абрамова, С.А. Боголюбов, А.В. Мицкевич [и др.]; под ред. А.С. Пиголкина. – М.: Изд. «Городец», 2003. – 544 с.
4. Аветисян М.Р. Дисциплінарна відповідальність працівників прокуратури України / М.Р. Аветисян, А.Є. Краковська // Вісн. Студент. наук. товариств. ДонНУ. – 2012. – Вип. 4. – Т. 1. – С. 191–194.
5. Агаева Н.Р. Деликтология в российском трудовом праве: Дисс. к.ю.н., Спец.: 12.00.05 / Нателла Рустамовна Агаева. – Владивосток, 2011. – 225 с.
6. Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций. Автореф. дис. ..к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / Д.Р. Акопов. – М., 1999. – 28 с.
7. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н.Г. Александров. – М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1955. – 176 с.
8. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1966. – 187 с.
9. Алексеев С.С. Общая теория права: курс лекц.: В 2 т., Т. 1. / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1981. – 360 с.
10. Алексеев С.С. Общая теория социалистического права: Нормы права и правоотношения. Курс лекц.: Учеб. пособ. Вып. 2 / С.С. Алексеев; Ред.: Г.И. Петрищева – Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1964. – 226 с.

11. Алексеенко П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора. Учеб. пособ. / П.Г. Алексеенко. – Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2013. – 140 с.
12. Аленина И.В. О системе принципов трудового права. / И.В. Аленина. // Вестн. Омск. ун-та, Сер.: «Право». – 2008. – № 3 (16). – С. 239–246.
13. Алфьоров С.М. Адміністративне право. Загальна частина. Навч. посіб. / С.М. Алфьоров, С.В. Ващенко, М.М. Долгополова, А.П. Купін. – К.: Центр учб. літ., 2011. – 216 с.
14. Аналітичний звіт за результатами «Юридичного дослідження законодавства, судової та адміністративної практики притягнення до юридичної відповідальності державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування і відшкодування завданої ними шкоди». / Інформаційно-правовий центр «Наше право». – Львів, 2012. – 102 с.
15. Андрейчук Т.В. Дисциплінарна відповідальність як гарантія реалізації трудових прав та обов'язків судьями / Т.В. Андрейчук. // Акт. пробл. права: теорія і практ. Зб. наук. праць. – 2013. – № 28. – С. 53–62.
16. Андрушко А.В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / А.В. Андрушко. // Держ. і право. – 2007. – № 3. – С. 371–377.
17. Анненковъ К.Н. Система русскаго гражданскаго права: Т. III: Права обязательственныя; 2-е изд., пересмотр. и доп. / К.Н. Анненковъ. – СПб.: Типогр. М.М. Стасюлевича, 1901. – 491 с.
18. Архимандритова М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании. / М.А. Архимандритова. // Журн. росс. права. – 2010. – № 11. – С. 54–64.
19. Бабчинська Т.В. Презумпція невинуватості у розрізі виконання положень статті 6 Конвенції про захист прав людини та основних свобод крізь призму практики Європейського суду з прав людини. / Т.В. Бабчинська. // Новітні крим.-правові дослідж. – 2015. – С. 71–75.

20. Базылев Б.Т. Цели и функции юридической ответственности. / Б.Т. Базылев. // Вопр. теории права и гос. строит. Томск, 1978. – С. 29–34.
21. Базылев Б.Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы). / Б.Т. Базылев. – Красноярск, 1985. – 120 с.
22. Барабаш А.Т. Понятие дисциплинарного проступка рабочих и служащих. / А.Т. Барабаш. // Науч. конф. по работам, выполн. в 1964 году. (Сент. 1965 г.): Тезисы докладов. – Х.: Изд-во Харьк. юрид. ин-та, 1965. – С. 116–118.
23. Барікова А.А. Дисциплінарна відповідальність за законодавством України про працю / А.А. Барікова // Інформація і право. – 2014. – № 1 (10). – С. 131–140.
24. Бару М.И. Материальные санкции в трудовом праве. / М.И. Бару. // Советское гос. и право. – 1981. – № 7. – С. 33–37.
25. Барышников М.Ю. Некоторые аспекты принципов трудового права. / М.Ю. Барышников. // Акт. пробл. эконом. и права. – 2012. – № 2. – С. 193–199.
26. Беккариа Ч. О преступлениях и наказаниях / Ч. Беккариа; Пер. с ит., вступ. ст., коммент., прил. Ю.М. Юмашева. – М.: Междунар. отнош., 2000. – 240 с.
27. Беклова Ж.В. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения: автореф. дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / Ж.В. Беклова. – М., 1995. – 26 с.
28. Березовський Є. Повідомлення в Інтернеті виявилось недостатньо для звільнення за вчинення дисциплінарного проступку [Електронний ресурс]. / Є. Березовський // Закон і Бізнес. – 2017. – № 13 (1311). – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/128221-povidomlennya_v_interneti_viyavilosya_nedostatno_dlya_zvilne.html
29. Блаер А. Увольнение: право работника на предварительное слушание. / А. Блаер. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/2967>

30. Блажівський Є. Протидія корупції у приватно-правовій сфері. / Є. Блажівський, Р. Стефанчук. // Вісн. Нац. акад. прокурат. України. – 2013. – № 4. – С. 5–10.
31. Богма А.В. Актуальні питання матеріальної відповідальності працівника перед роботодавцем у трудовому праві України. / А.В. Богма // VII юридичні читання. Культура і право на початку XXI ст.: мат. Міжнар. наук. конф., 19–20.05.2011: до 20-річчя Незалежності України / Редкол. В.П. Андрущенко (гол. ред.), Б.І. Андрусишин [та ін.]. – К.: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2011. – С. 355–356.
32. Бойко Р.В. Адміністративна відповідальність за правопорушення у сфері охорони праці. / Р.В. Бойко. // Вісн. Акад. пр. і соц. відносин Федерації профспілок України, Сер.: Право та держ. упр. – 2011. – № 2. – С. 72–78.
33. Бондаренко О.М. Організація обліку: навч. посіб. / О.М. Бондаренко, А.С. Нельга. – К.: Вид-во Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2009. – 216 с.
34. Боннер А.Т. Законность и справедливость в правоприменительной деятельности. / А.Т. Боннер. – М.: Российское право, 1992. – 309 с.
35. Борко А.Л. Особливості дисциплінарної відповідальності суддів в Україні. / А.Л. Борко. // Право і сусп. – 2013. – № 6. – С. 164–169.
36. Бортников С.П. О цели налоговой ответственности. / С.П. Бортников. // Обществ. науки. – 2011. – № 10. – С. 172–177.
37. Брайнин Я.М. Уголовная ответственность и ее основание в советском уголовном праве. / Я.М. Брайнин. – М.: Госюриздат, 1963. – 275 с.
38. Булавкин А.А. Понятие и значение дисциплинарной ответственности. / А.А. Булавкин. // Вестн. Северо-Кавказ. гум. ин-та. – 2014. – № 2. – С. 94–97.
39. Буравлев Ю.М. Цели и функции юридической ответственности в системе государственной службы как понятийные категории науки административного права. / Ю.М. Буравлев. // Вестн. Воронеж. гос. ун-та, Сер.: Право. – 2014. – № 4. – С. 118–131.

40. Бутов П.С. Некоторые проблемные аспекты понятия «дисциплинарный проступок» в трудовом праве Российской Федерации. / П.С. Бутов. // Вестн. Челябин. гос. ун-та. – 2004. – № 1. – С. 39–43.

41. Варул П.А. Методологические проблемы исследования гражданско-правовой ответственности / П.А. Варул. – Таллин: Эстираамат, 1986. – 152 с.

42. Василевич С.Г. Принцип недопустимости привлечения к административной и уголовной ответственности за одно правонарушение. / С.Г. Василевич. // Борьба с преступностью: теория и практика: Материалы II междунар. науч.-практ. конф. (г. Могилёв, 27.02.2014 г.). – Могилёв, 2014. – С. 181–182.

43. Василенко В.М. Дисциплінарна відповідальності суддів України: підстави, порядок та особливості дисциплінарного провадження. / В.М. Василенко. // Право і безпека. – 2011. – № 3 (40). – С. 88–92.

44. Великий енциклопедичний юридичний словник. 2-е вид., переробл. і доповн. / За ред. Ю.С. Шемшученка. – К. Юрид. думка, 2012. – 1020 с.

45. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.). / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К., Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

46. Венедиктов В.С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців: Наук.-практ. посіб. / В.С. Венедиктов, М.І. Іншин. – Харків, 2003. – 221 с.

47. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. / В.С. Венедиктов. – Харьков: Консум, 1991. – 136 с.

48. Венедіктов В.С. Теоретичні проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві / В.С. Венедіктов. – Харків: Консум, 1996. – 203 с.

49. Вергелес Д.Є. Основоположні принципи кодифікації законодавства / Д.Є. Вергелес. // Альм. права. – 2012. – Вип. 3. – С. 127–130.

50. Висновок № 1 (2001) Консультативної Ради європейських суддів для Комітету Міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів // Міжнародні стандарти незалежності суддів: Збірка документів. – К.: Поліграф-Експрес, 2008. – С. 107–125.

51. Витрук Н.В. Общая теория юридической ответственности. / Н.В. Витрук. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 432 с.

52. Відповідальність у публічному праві: монограф. / П. Андрушко, І. Безклубий, В.І. Щербина; За заг. ред. І. Безклубого. – К.: Грамота, 2014. – 496 с.

53. Волинка К.Г. Теорія держави і права: Навч. посіб. / К.Г. Волинка. – К.: МАУП, 2003. – 240 с.

54. Волинянка, аби отримати соціальну допомогу, вдавала одну матір [Електронний ресурс]. // ВолиньPost. – 27.02.2015. – Режим доступу: <http://www.volynpost.com/news/47499/>

55. Волков А.С. К вопросу о соотношении имущественной и материальной ответственности/ А.С. Волков. // Вестн. Перм. ун-та. – 2009. – Вып. 4(6). – С. 89–93.

56. Геворгян К.М. Принцип целесообразности в механизме реализации юридической ответственности: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.01. / К.М. Геворгян. – Казань, 2012. – 28 с.

57. Гетьманцева Н.Д. Державне та договірне регулювання умов праці та підвищення соціальних гарантій для працівників / Н.Д. Гетьманцева. // Наук. вісн. Чернівець. ун-ту, Сер.: Правозн. – 2010. – Вип. 525. – С. 43–46.

58. Гладкий В.В. К вопросу о сущности трудовой ответственности в современном трудовом праве Украины. / В.В. Гладкий // Закон. – 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.ru>.

59. Гладкий В.В. К вопросу о теории трудовой ответственности / В.В. Гладкий // Стратегічні пріоритети в ХХІ столітті: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., (14-15 лют. 2017 р., м. Київ). – Київ, 2017. – С. 86–90.

60. Гладкий В.В. Проблемы универсального понимания термина «юридическая ответственность»: исторический контекст / В.В. Гладкий // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2017. – Вып. 4(24), Ч. 9. – С. 37–50.
61. Глыбовская Н.А. Современные проблемы теории и методологии юридической науки. / Н.А. Глыбовская. – Минск: УО «Минск. ун-т управл.», 2015. – 101 с.
62. Годованець Ю.С. Поняття та особливості об'єкта трудового правопорушення працівника / Ю.С. Годованець // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. – 2015. – Вип. 33. – Т. 1. – С. 178–182.
63. Голобородько В.О. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: Монограф. / В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко; За ред. О.М. Ярошенка. – Х.: Юрайт, 2012. – 256 с.
64. Головка Р.Г. Причинний зв'язок у кримінальному праві України. / Р.Г. Головка. // Наук. здобут. молодих наук.-правоохорон.: тези доп. підсумк. наук.-теорет. конф. (Україна, м. Київ, 23.04.2015 р.). – К.: ННПФПМГБПС НГУ НАВС, 2015. – С. 45–47.
65. Горецька А.О. Адміністративний проступок як підстава адміністративної відповідальності. / А.О. Горецька. // Від громадянського суспільства – до правової держави: Тези VII Міжн. наук. Internet-конф. студ. та мол. вчених. – Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2012. – С. 116–118.
66. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436–IV. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.
67. Гражданское право в 4–х т., Т. 1: Общ. часть: Учеб. / Под ред. Е.А. Суханова. – М.: Волтер Клувер, 2004. – 669 с.
68. Гусар Л.В. Необхідна оборона: кримінологічні та кримінально-правові аспекти: автореф. дис. ... к.ю.н., Спец. 12.00.08. / Л.В. Гусар. – Одеса, 2009. – 17 с.

69. Гусейнов А.А. Основания позитивной юридической ответственности. / А.А. Гусейнов. // Bakı Universitetinin xəbərlər, Sosial-siyasi elmlər seriyası. – 2009. – № 2. – С. 37–45.

70. Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Науч.-практ. пособ. / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2008. – 272 с.

71. Дем'янчук Ю.В. Актуальні проблеми дисциплінарної відповідальності в умовах законодавства України про працю. / Ю.В. Дем'янчук. // Молодий вчений. – 2014. – № 6 (09). – С. 108–111.

72. Дивеева Н.И. Трудовое право: учеб. / Н.И. Дивеева, В.М. Лебедев; Отв. ред. О.В. Смирнов. – М.: Проспект, 1997. – 384 с.

73. Дігтяр А.О. Юридична відповідальність за порушення норм трудового законодавства. / А.О. Дігтяр. // Міжн.-правове забезп. стаб. та безп. сусп.: мат. наук.-теорет. конф. викл., асп. та студ. юрид. фак-ту, м. Суми, 25.05.2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко та ін. – Суми: СумДУ, 2013. – С. 171–173.

74. Дмитренко Е.С. Юридична відповідальність суб'єктів фінансового права у механізмі правового забезпечення фінансової безпеки України: монограф. / Е.С.Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 592 с.

75. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підруч. / Ю.П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

76. Дмитришин Ю. Трудове право України: метод. мат. для аудит. та самот. роботи студ. / Ю. Дмитришин. – Дрогобич: Дрогоб. держ. педаг. ун-т ім. І. Франка, 2009. – 112 с.

77. Долгіх Н.П. Трудове право: навч. посіб. / Н.П. Долгіх, В.П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.

78. Долгополов А.М. Юридична відповідальність у галузі транспорту. / А.М. Долгополов, І.В. Кентеш. // Наук. вісн. Нац. ун-ту біорес. і природокорист. України. – 2014. – Вип. 197. – Ч. 2. – С. 165–169.

79. Домашенко О. Обережно: матеріальна відповідальність! / О. Домашенко. // Бухгалтерія. – 2012. – № 6 (993). – С. 77–80.

80. Драчук М.А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника. / М.А. Драчук. // Вестн. Омск. ун-та, Сер.: Право. – 2007. – № 3 (12). – С. 86–94.

81. Дроздов А.И. Пенитенциарная ответственность осужденных, создающих угрозу безопасности исправительных учреждений. / А.И. Дроздов. // Вестн. ин-та: Науч.-практ. журн. Вологод. ин-та права и эконом. ФСИН. – 2011. – № 2 (14). – С. 25–29.

82. Дуравкіна Н.І. Відповідальність як складова механізму забезпечення прав і свобод людини й громадянина. / Н.І. Дуравкіна. // Юрид. наука і практик. – 2011. – № 2. – С. 15–21.

83. Ермолова Г. Руководителю: как избежать наказания. / Г. Ермолова. // Эж-Юрист. – 2004. – № 24. – С. 7.

84. Ефремова Е.С. Ответственность за совершение налоговых правонарушений: понятие, признаки, функции // Известия ВУЗов, Сер.: Правовед. – 2002. – № 2 (241). – С. 58–66.

85. ЄСПЛ, Рішення (остаточне) від 12.01.2012 р. у справі «Довженко проти України» (Заява № 36650/03) [Офіц. перекл.]. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 7. – Ст. 268.

86. ЄСПЛ, Рішення (остаточне) від 24.11.2011 р. у справі «Загородній проти України» (Заява № 27004/06) [Офіц. перекл.]. // Офіційний вісник України. – 2012. – № 35. – Ст. 1330.

87. Желтухин Е. Почему судьям удается избежать дисциплинарной ответственности [Электронный ресурс]. / Е. Желтухин. // Судебно-юрид. газета. – 2012. – № 13. – Режим доступа: <http://www.vkksu.gov.ua/ua/about/zmi-pro-komisiu/pochemu-sudyam-udaetsya-izbejat-distsiplinarnoy-otvetstvennosti/>

88. Женина М.А. Теоретические и практические проблемы дисциплинарной ответственности адвоката: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.11. / М.А. Женина. – М., 2009. – 29 с.

89. Жернаков В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання. / В. Жернаков. // Вісн. Нац. акад. правов. наук України. – 2013. – № 3 (74). – С. 171–178.
90. Жигачев Г.А. Юридическая ответственность как способ превенции юридических конфликтов: основания, классификации, противоречия. / Г.А. Жигачев // Аспирант. вестн. Поволжья. – 2011. – № 3–4. – С. 114–118.
91. Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / Ю.А. Жукова. – Пермь, 2005. – 22 с.
92. Завальна Ж.В. Щодо питання договірної регулювання відносин державного управління. / Ж.В. Завальна. // Часоп. Київськ. ун-ту права. – 2009. – Вип. 2. – С. 100–105.
93. Заворотченко Т.М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні: Дис... к.ю.н., Спец.: 12.00.02 / Тетяна Миколаївна Заворотченко. – К., 2002. – 222 с.
94. Зайчук О.В. Сучасна правова енциклопедія. / О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський [та ін.]; За заг. ред. О.В. Зайчука. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К.: Юрінком Інтер, 2013. – 408 с.
95. Захарова О.С. Дисциплінарна відповідальність суддів. / О.С. Захарова. // Вісн. Центру суддів. студій. – 2007. – № 10. – С. 21–24.
96. Згурський О. Звільнення працівника за прогул [Електронний ресурс]. / О. Згурський. // Школа бухгалтера. – 2005. – № 13. – Режим доступу: <http://dtkk.com.ua/show/3cid0923.html>
97. Зелена І.В. Функції юридичної відповідальності у приватному праві: окремі питання. / І.В. Зелена. // Юрид. вісн. – 2014. – № 3 (32). – С. 90–94.
98. Иванов А.А. Индивидуализация в системе принципов юридической ответственности. / А.А. Иванов. // Журн. росс. права. – 2008. – № 8. – С. 72–77.

99. Иванов А.А. О системе принципов юридической ответственности. / А.А. Иванов. // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. – 2009. – № 5 (8). – С. 37–40.
100. Иванов А.А. Принцип индивидуализации юридической ответственности: дис. ... к.ю.н., Спец. 12.00.01. / Алексей Алексеевич Иванов. – М., 1997. – 226 с.
101. Иванов А.А. Роль принципов юридической ответственности. Проблемы теории и практики. / А.А. Иванов. // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. – 2010. – № 2 (12). – С. 89–91.
102. Иванов А.А. Цели юридической ответственности, ее функции и принципы / А.А. Иванов. // Государство и право. – 2003. – № 6. – С. 66–69.
103. Иванова О.М. О целях юридической ответственности. / О.М. Иванова. // Право и политика. – 2007. – № 11. – С. 116–120.
104. Ильичев И.Е. Материальная ответственность работодателя перед работником: анализ судебной практики. / И.Е. Ильичев, Ж.Н. Доронина, М.В. Овсянников. // Право и образование. – 2004. – № 3. – С. 164–172.
105. Иоффе О.С. Вопросы теории права. / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. – М.: Госюриздат, 1961. – 381 с.
106. Иоффе О.С. Обязательственное право. / О.С. Иоффе – М.: Юрид. лит., 1975. – 880 с.
107. Інформація про результати діяльності Вищої ради юстиції за 2016 рік. / Вища рада юстиції. – К., 2017. – 25 с.
108. Іншин М.І. Трудове право: підруч. / М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.; За ред. проф. М.І. Іншина, доц. В.І. Щербини. – Х., 2012. – 560 с.
109. Іншин М.І. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навч. посіб. / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.
110. Ісакова В.М. Соціально-правовий механізм забезпечення права на правову допомогу. / В.М. Ісакова. // Громад. сусп. і права людини: мат. міжн. наук.-практ. сем., м. Харків, 9.12.2010 р. / редкол.: Ю.П. Битяк, І.В. Яковюк,

Г.В. Чапала. – Х.: НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування, 2010. – С. 148–150.

111. Канавець М. Реформа державної служби у питаннях та відповідях: практич. посіб. для керівн. служб управл. перс. / М. Канавець (кер. авт. колект.), Ю. Лихач, А. Куля, І. Рошин [та ін.]; за заг. ред. К. Ващенко. – К.: Центр адапт. держ. служб. до станд. ЄС, 2016. – 176 с.

112. Канзафарова И.С. Гражданско-правовая ответственность (основные положения): Моногр. – О.: Астропринт, 1998. – 76 с.

113. Карабанов С.С. Некоторые проблемы правоприменительной деятельности при принятии решений о возмещении морального вреда работнику. / С.С. Карабанов. // Вестн. Челябинск. гос. ун-та. – 2013. – № 32 (323). – С. 127–130.

114. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве: понятие и виды: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / О.И. Карпенко. – М., 2003. – 35 с.

115. Карпенко Р.В. Облік, калькуляція і звітність: Навч.-метод. вид. / Р.В. Карпенко. – Харків: Центр проф. техн. освіт. № 4, 2015. – 341 с.

116. Карпец И.И. Наказание: социальные, правовые и криминологические проблемы. / И.И. Карпец. – М.: Юрид. лит., 1973. – 228 с.

117. Карташов В.Н. Принципы права (некоторые аспекты понимания и классификации). / В.Н. Карташов. // Юрид. зап. Яросл. гос. ун-та им. П.Г. Демидова. / Под ред. В.Н. Карташова, Л.Л. Кругликова, В.В. Бутнева; Яросл. гос. ун-т. – Ярославль, 1999. – Вып. 3. – С. 3–17.

118. Кашин В.В. Типология ответственности. / В.В. Кашин. // Извест. Оренбург. гос. аграрн. ун-та. – 2006. – № 10. – С. 49–52.

119. Керимов Д.А. Философские проблемы права. / Д.А. Керимов. – М.: Мысль, 1972. – 472 с.

120. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учеб. для вузов. / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

121. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. / И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – 608 с.
122. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века. / И.Я. Киселев. – М., 1996. – 213 с.
123. Кісіль Р.-В.В. Модернізація інституту юридичної відповідальності працівників органів внутрішніх справ України в умовах адміністративної реформи / Р.-В.В. Кісіль // Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ. – 2015. – Вип. 2. – С. 165–179.
124. Кленов Е.А. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. / Е.А. Кленов, В.Г. Малов. – М.: Юрид. лит., 1968. – 152 с.
125. Клименко О. Матеріальна відповідальність в закладах охорони здоров'я. / О. Клименко. // Практ. управл. мед. закл. – 2016. – № 4. – С. 20–28.
126. Кобликов С.А. Судебная политика и способы её реализации / С.А. Кобликов // Советское государство и право. – 1991. – № 6. – С. 69–73.
127. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність. / К.В. Коваленко. // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 231–236.
128. Коваленко Л.П. Деякі питання щодо правопорушень в інформаційній сфері. / Л. П. Коваленко // Форум права. – 2013. – № 4. – С. 158–167.
129. Коваль О.А. Питання законодавчого закріплення системи принципів права України. / О.А. Коваль // Вісн. Акад. адвокат. України. – 2005. – Вип. 3. – С. 10–16.
130. Ковальов С.С. Поняття та особливості дисциплінарного провадження: принципи, суб'єкти, стадії / С.С. Ковальов. // Форум права. – 2012. – № 2. – С. 352–357.
131. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–36, № 37. – Ст. 446.

132. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322–VIII (в ред. від 07.01.2017 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>

133. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322–VIII. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додат. до № 50. – Ст. 375 [у цій ред. не діє].

134. Кодекс законов о труде УССР: Закон УССР от 1922 г. // Сб. узакон. и распоряж. рабоч. и крестьян. правит. УССР. – 1922. – Прилож. к № 52. – Ст. 751.

135. Кодекс торговельного мореплавства України: Закон України від 23.05.1995 р. № 176/95–ВР. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № № 47, 48, 49, 50, 51, 52. – Ст. 349.

136. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 р. № 8073–X [Електронний ресурс]. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Дод. до № 51. – Ст. 1122. (В ред. від 27.07.2016 р.). – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/>

137. Колективне звернення керівників регіональних прокуратур до Генерального прокурора України від 24.03.2016 р. (скан-копія) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/news.html?_m=publications&_t=rec&id=171313

138. Коломієць Т.О. Адміністративне право України. Академ. курс: підруч. / Т.О. Коломоєць. – К.: Юрінком Інтер, 2011. – 576 с.

139. Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора / А.В. Колосовский // Труд. право. – 2008. – № 11. – С. 41–51.

140. Колотов А.Ф. Теория государства и права в вопросах и ответах. / А.Ф. Колотов, О.С. Вырлеева-Балаева, Е.А. Кочеткова и др. – Оренбург, 2015. – 362 с.

141. Колюка М.М. Поняття та принципи юридичної відповідальності працівників органів внутрішніх справ / М.М. Колюка. // Акт. пробл. політ.: Зб.

наук. пр. / редкол.: С.В. Ківалов, Л.І. Кормич, Ю.П. Аленін [та ін.]. – Одеса: Фенікс, 2012. – Вип. 46. – С. 403–411.

142. Коментар до Кодексу суддівської етики / Рада суддів України. – К., 2016. – 140 с.

143. Комментарий по применению Правил возмещения собственником предприятия, учреждения и организации или уполномоченным им органом вреда, причиненный работнику повреждением здоровья, связанного с выполнением им трудовых обязанностей. / Под ред. В.К. Мамутова. – К.: Юринком. – 1996. – 192 с.

144. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР (в ред. від 30.09.2016 р.) [Електронний ресурс]. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

145. Копейчиков В.В. Теорія держави і права. Навч. посіб. / А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков, В.П. Пастухов [та ін.]; За заг. ред. В.В. Копейчикова. – К., Юрінформ, 1995. – 189 с.

146. Корнута Л.М. Щодо особливостей порядку притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. / Л.М. Корнута. // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. – 2014. – Вип. 2, т. 3. – С. 98–102.

147. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дис... к.ю.н., Спец.: 12.00.05 / Олена Миколаївна Коротка. – Х., 2003. – 185 с.

148. Коротких А.Ю. Досвід врегулювання юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством Іспанії. / А.Ю. Коротких // Форум права. – 2015. – № 4. – С. 119–122.

149. Костін В.В. Поняття матеріальної відповідальності працівників. / В.В. Костін. // 36. наук. праць Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г.С. Сковороди, Сер.: Право. – 2014. – Вип. 21. – С. 65–70.

150. Косьмій Л.Р. Відповідальність за трудовим законодавством України: окремі теоретико-правові проблеми / Л.Р. Косьмій // Ун-тет. зап. – № 3. – 2011. – С. 243–248.

151. Косьмій Л.Р. Порушення роботодавцями вимог законодавства про охорону праці [Електронний ресурс]. / Л.Р. Косьмій. // Міжвуз. наук.-практ. інтернет-конф. «Стан та перспективи розвитку законодавства в Україні на сучасному етапі державотворення» (м. Івано-Франківськ, 25–27 квіт. 2012 р.). – Режим доступу: http://iful.at.ua/Konferencija/c_Kosmij_L_R_stattja.pdf

152. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекц.: Навч. посіб. для юрид. фак. вузів. / В.О. Котюк. – К.: Вентурі, 1996. – 208 с.

153. Кохан М.С. Про співвідношення премій як виду заохочення з преміями у системі оплати праці. / М.С. Кохан. // Акт. пробл. держ. і права: Зб. наук. пр. – 2012. – Вип. 63. – С. 417–423.

154. Кравцов С. Підстави та порядок застосування колективної матеріальної відповідальності [Електронний ресурс]. / С. Кравцов. // Довідн. кадровика. – 2014. – № 2. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/pidstavi-ta-poryadok-zastosuvannya-kolektivnoyi-materialnoyi-vidpovidalnosti>

155. Кримінальне право України: Заг. част.: підруч. / Ю.В. Александров, В.І. Антипов, О.О. Дудоров [та ін.]; за ред. М.І. Мельника, В.А. Клименка. 4-те вид., переробл. та доповн. – К.: Атіка, 2008, – 376 с.

156. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341–III. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25. – ст. 131.

157. Кримінально-процесуальне право України: Підруч. / За заг. ред. Ю.П. Аленіна. – Х.:ТОВ «Одісей», 2009. – 816 с.

158. Кузьмін Д.Л. Збереження власності – основне завдання облікових та юридичних служб. / Д.Л. Кузьмін. // Міжн. зб. наук. праць. – 2008. – Вип. 2 (11). – С. 182–202.

159. Кузьмін Д.Л. Інвентаризація і матеріальна відповідальність як об'єкт дослідження. / Д.Л. Кузьмін. // Вісн. Житомир. держ. техн. ун-ту, Сер.: Екон. науки. – 2009. – № 2 (48). – С. 56–63.

160. Купить больничный лист задним числом. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://medicineno.com/kupitj-boljnichnjyy-list-zadnim-chislom.html>
161. Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское. / А.М. Куренной // Корпорат. юрист. – 2005. – № 1. – С. 32–34.
162. Курило М.П. Чи просто мати доступ до правосуддя в Україні? / М.П. Курило // Міжнародний науковий вісник: зб. наук. статей за мат. XXVII Міжн. наук.-практ. конф., Ужгород – Будапешт, 26-29 листопада 2013 р. /ред. кол. В.І. Смоланка (голова), І.В. Артьомов [та ін.] – Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. – Вип. 8 (27). – С. 145–153.
163. Курилов В.И. Проблемы деликтологии в советском трудовом праве. / В.И. Курилов. // Правовые средства формир. коммунист. отнош. к труду: Межвуз. тем. сб., 1985. – С. 24–38.
164. Курс порівняльного трудового права: Підруч. У 2-х т., Т. 2. / М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – 744 с.
165. Курчеев В.С. Правовые основы дисциплинарного производства: Учебно-метод. пособ. / В.С. Курчеев, С.Е. Козырева. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. гос. аграрн. ун-та, 2006. – 105 с.
166. Лазор І.В. Соціальне значення спеціальної дисциплінарної відповідальності та проблеми її правового регулювання. / І.В. Лазор. // Акт. пробл. держ. і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 221–228.
167. Лазор Л.И. Правовое регулирование правосубъектности в сфере трудового права. / Л.И. Лазор. // Акт. пробл. права: теорія і практ.: зб. наук. пр. – 2010. – № 17. – С. 8–21.
168. Левченко В.Е. Понятие и признаки юридической ответственности. / В.Е. Левченко, А. Озеркис, А.А. Ливенцов. // Акт. пробл. совершенств. законод. и право прим.: мат. междун. науч.-практ. конф. (г. Уфа, 21.02.2011 г.): В 3 ч., Ч. 1. / Под общ. ред. А.В. Рагулина, М.С. Шайхуллина. – Уфа, 2011. – С. 218–222.

169. Лега О.В. Економіко-правові аспекти матеріальної відповідальності облікових працівників / О.В. Лега // Вісн. Житомир. держ. технолог. ун-ту. – 2010. – № 3. – Ч. 2. – С. 150–151.

170. Лейст О.Э. Дискуссия об ответственности: проблемы и перспективы. / О.Э. Лейст // Вестник Моск. гос. ун-та, Сер.: Право. – 1981. – № 2. – С. 45–53.

171. Лейст О.Э. Санкции в советском праве. / О.Э. Лейст. – М.: Госюриздат, 1962. – 238 с.

172. Лісова Н. Крайня необхідність: особливості визначення поняття / Н. Лісова // Прокурат., люд., держ. – 2005. – № 1. – С. 43–49.

173. Липинский Д.А. К вопросу о содержании функций юридической ответственности. / Д.А. Липинский. // Новая правовая мысль. – 2003. – № 1. – С. 19–26.

174. Липинский Д.А. О принципе законности юридической ответственности. / Д.А. Липинский. // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. – 2010. – № 7 (10). – С. 42–45.

175. Лужанський А.В. Конституційна природа права на доступ до правосуддя в Україні / А.В. Лужанський // Вісник Верховного Суду України. – 2010. – № 10 (122). – С. 45–48.

176. Лук'янець Д.М. Інститут адміністративної відповідальності: проблеми розвитку: монограф. / Д.М. Лук'янець. – К.: Ін-т держ. і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. – 220 с.

177. Лук'янець Д.М. Вина як суб'єктивна підстава адміністративної відповідальності та проблеми її визначення. / Д.М. Лук'янець. // Адвокат: Журн. спілки адвокат. України. – 2004. – № 7. – С. 3–6.

178. Лук'янчиков О.М. Дисциплінарна відповідальність – категорія минулого / О.М. Лук'янчиков // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: пробл. і перспект. розвитку: тези доп. та наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3–4 жовт. 2014 р.). – Х.: Право, 2014. – С. 155–158.

179. Лук'янчиков О.М. Дисциплінарна відповідальність чи дисциплінарний вплив? / О.М. Лук'янчиков // Право і суспільство. – 2013. – № 6. – С. 118–122.

180. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. / О.М. Лук'янчиков // Порівн.-аналіт. право. – 2013. – № 3–1. – С. 173–176.

181. Лукаш С.С. Працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності трудових правовідносин. / С.С. Лукаш. // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. – 2015. – Вип. 3–2, Т. 1. – С. 84–87.

182. Луцюк П.С. Загальнотеоретична характеристика підстав юридичної відповідальності в трудовому праві / П.С. Луцюк // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України (м. Київ, 23-24 лип. 2015 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 80–83.

183. Луцюк П.С. До визначення поняття трудо-правової відповідальності як виду юридичної відповідальності / П.С. Луцюк // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – 2016. – № 31. – С. 95–103.

184. Луцюк П.С. До питання визначення розміру заподіяної шкоди при матеріальній відповідальності / П.С. Луцюк // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 29. – Ч. 2. – Т. 4. – С. 80–82.

185. Луцюк П.С. К вопросу разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве Украины / П.С. Луцюк// Научно-методический журнал «Право и Политика». – 2016. – № Спец. вип. – С. 18–21.

186. Луцюк П.С. Загальна та спеціальна матеріальна відповідальність працівників в трудовому праві України / П.С. Луцюк// Visegrad journal on human rights. – 2015. – № 6-2. – Р. 61–63.

187. Луцюк П.С. Зміст фактичної підстави юридичної відповідальності в трудовому праві/ П.С. Луцюк // Наука і правоохорона. – 2015. – № 4, ч. 2. – С. 92–97.

188. Луцюк П.С. Індивідуальна матеріальна відповідальність працівника у трудових правовідносинах // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – № 2. – С. 34–37.

189. Луцюк П.С. К вопросу об индивидуальной материальной ответственности работника по трудовому законодательству Украины / П.С. Луцюк // Право и Закон. – 2016. – № 2. – С. 55–58.

190. Луцюк П.С. Концепція юридичної відповідальності в трудовому праві України / П.С. Луцюк // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збір. наук. праць. – Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – 2016. – № 32. – С. 250–257.

191. Луцюк П.С. Незаконне позбавлення працівника можливості трудитися як підстава для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності в Україні / П.С. Луцюк // Наука і правоохорона. – 2015. – № 3, ч. 2. – С. 57–62.

192. Луцюк П.С. Некоторые вопросы дисциплинарной ответственности судей в Украине / П.С. Луцюк // Юстиция Беларуси. – 2016. – № 8. – С. 55–57.

193. Луцюк П.С. Ознаки та особливості юридичної відповідальності у трудовому праві / П.С. Луцюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – Вип. 6-2. Т. 1-4. – С. 84–87.

194. Луцюк П.С. Окремі питання досвіду правового регулювання дисциплінарної відповідальності держав Європейського Союзу / П.С. Луцюк // Проблеми теорії права і практики правореалізації на шляху України до ЄС (м. Київ, 25-26 лютого 2016 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. – С. 47–50.

195. Луцюк П.С. Основні ознаки матеріальної відповідальності у трудовому праві / П.С. Луцюк // Наука і правоохорона. – 2015. – спеціальний випуск. – С. 52–56.

196. Луцюк П.С. Основные нормативные основания привлечения работодателя к материальной ответственности по трудовому законодательству Украины / П.С. Луцюк // Научно-методический журнал «Право и Политика». – 2014. – № Спец. вып. – С. 44–47.

197. Луцюк П.С. Особливості матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України / П.С. Луцюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 5-2. – Т. 4. – С. 55–58.

198. Луцюк П.С. Підстави матеріальної відповідальності роботодавця в трудовому праві України / П.С. Луцюк // Наука і правоохорона. – 2015. – № 2, ч. 2. – С. 64–65.

199. Луцюк П.С. Підстави юридичної відповідальності в трудовому праві / П.С. Луцюк / Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2013. – Спец. вип. – Т. 3, ч. 2. – С. 78–84.

200. Луцюк П.С. Порядки привлечения работника к материальной ответственности в трудовом праве Украины / П.С. Луцюк // Научно-методический журнал «Право и Политика». – 2015. – № Спец. вып. – С. 39–41.

201. Луцюк П.С. Практичні питання застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність в Україні / П.С. Луцюк// Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2015. Випуск 33. Ч. 2. Т. 4. – С. 75-78.

202. Луцюк П.С. Практичні проблеми притягнення працівників до матеріальної відповідальності / П.С. Луцюк // Наука і правоохорона. – 2015. – № 1, ч. 2. – С. 149–153.

203. Луцюк П.С. Проблемні аспекти правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України / П.С. Луцюк. // Актуальні проблеми сучасного правознавства: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 28-29 січня 2016 р.). – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016.

204. Луцюк П.С. Проблемні питання дисциплінарної відповідальності суддів за законодавством України / П.С.Луцюк // *Visegrad journal on human rights* (Республіка Словаччина). – 2017. – № 1. – Р. 51-55.

205. Луцюк П.С. Проблемні питання теорії та практики матеріальної відповідальності у трудовому праві України / П.С. Луцюк // *Право України*. – 2016. – № 11. – С. 197–202.

206. Луцюк П.С. Строки позовної давності при розгляді трудових спорів / П.С. Луцюк // *Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (24 лютого 2017 року)*. – Київ, 2017. – С. 105–110.

207. Луцюк П.С. Судовий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності в Україні / П.С. Луцюк// *Науковий вісник публічного та приватного права*. – 2016. – № 1. – С. 46–50.

208. Луцюк П.С. Теоретичні підходи до розуміння трудо-правової відповідальності як виду юридичної відповідальності / П.С. Луцюк // *Теорія і практика розвитку правових інститутів: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 10-11 березня 2016 р.)*. – К.: «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. – С. 60–62.

209. Луцюк П.С. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності у трудовому праві України / П.С. Луцюк // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. – 2015. – Вип. 34. – Ч. 2. – Т. 4. – С. 55–58.

210. Луцюк П.С. Умови матеріальної відповідальності працівників / П.С. Луцюк // *Прикарпатський юридичний вісник*. – 2015. - № 3. – Том 2. – С. 104–107.

211. Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т., Т. 2: *Индивидуальное трудовое право*. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: Изд-во Проспект, 2004. – 608 с.

212. Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб. В 2 т., Т. 2: *Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право*.

Процессуальное трудовое право. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: Статут, – 2009. – 1151 с.

213. Магазин виплатить співробітникам компенсацію за порушення права сидіти під час роботи: 50 000 шекелів компенсації за заборону. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ovdim.org.il/ישיבה-איסור-הנהגה/> (івр.).

214. Мажуга Е.Ю. Вопросы материальной ответственности работодателя перед работником. / Е.Ю. Мажуга. // Вестн. МНЭПУ. – 2010. – Т. 3. – С. 187–190.

215. Малаш Т.А. Принцип неотвратимости юридической ответственности: Дисс... к.ю.н., Спец.: 12.00.01. / Татьяна Анатольевна Малаш. – М.: 1996. – 158 с.

216. Малько А.В. Цели и средства в праве и правовой политике / А.В. Малько, К.В. Шундигов. – Саратов, 2003. – 294 с.

217. Марочкін І. Дисциплінарна відповідальність суддів в аспекті єдності їх статусу. / І. Марочкін. // Вісн. Вищої кваліфікац. комісії суддів України. – 2013. – № 1. – С. 8–13.

218. Маслова М.А. Административное право: Учеб. / М.А. Маслова. – Нижн. Новг., 2009. – 117 с.

219. Матвеев С.П. Материальная ответственность государственных служащих как элемент социальной защиты. / С.П. Матвеев. // Вест. Воронеж. ин-та МВД России. – 2011. – № 3. – С. 26–33.

220. Мелкумян М.Г. О воспитательной функции юридической ответственности. / М.Г. Мелкумян. // Вектор науки Тольятт. гос. ун-та. – 2010 – № 3 (3). – С. 127–129.

221. Мельник С.М. Типологія юридичної відповідальності за адміністративним правом України: Дисс... к.ю.н., Спец.: 12.00.07. / Сергій Миколайович Мельник. – Харків, 2015. – 194 с.

222. Мельничук Н.О. Матеріальна відповідальність сторін трудових відносин у нових умовах ринкової економіки. / Н.О. Мельничук. // Часоп. Кивіівськ. ун-ту права. – 2012. – Вип. 1. – С. 201–204.

223. Мерзлякова А.В. Методические рекомендации к выполнению практических работ по дисциплине: «Основы права». / А.В. Мерзлякова. – М.: РАНХиГС при Президенте РФ, 2010. – 12 с.

224. Мироненко В.П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / В.П. Мироненко. // Юрид. наука. – 2012. – № 1. – С. 52–58.

225. Мироненко М.Б. Принципы юридической ответственности в системе принципов права: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.01. / М.Б. Мироненко. – Саратов, 2001. – 26 с.

226. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. / В.И. Миронов. – М., 2002. – 768 с.

227. Митрофанов І.І. «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять. // І.І. Митрофанов, Т.В. Гайкова. // Вісн. КрНУ ім. М. Остроградського. – 2012. – Вип. 3 (74). – С. 196–200.

228. Моисеев Е.А. Конституционно-правовой механизм защиты права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе. / Е.А. Моисеев. // Вестн. Саратов. гос. юрид. акад. – 2014. – № 3 (98). – С. 212–216.

229. Морозова Л.А. Теория государства и права: учеб. для вузов по спец. 021100. / Л.А. Морозова. – М.: Эксмо, 2005. – 448 с.

230. Музиченко А. Порухення правил суддівської етики – підстава дисциплінарної відповідальності судді: межі застосування / А. Музиченко // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2011. – Вип. 87. – С. 84–87.

231. Наден В.В. Правоспособность как отдельный элемент содержания субъективной обязанности / В.В. Наден // Журн. науч. публ. аспирант. и докторант. – 2013. – № 10. – С. 132–135.

232. Назаров Б.Л. О юридическом аспекте позитивной социальной ответственности. / Б.Л. Назаров. // Сов. гос. и право. – 1981. – № 10. – С. 29–38.

233. Нам К.В. Основные направления развития института договорной ответственности в российском гражданском праве: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.03 / К.В. Нам. – М., 1998. – 22 с.

234. Нарикбаева Ж.М. Проблемы материальной ответственности наемных работников в современных условиях. / Ж.М. Нарикбаева. – Алматы, 2005. – 224 с.

235. Началова М. Все больше украинок сознательно становятся матерями-одиночками [Электронный ресурс]. / М. Началова. // Час Пик. – 2016. – Режим доступа: <http://vchaspik.ua/ukraina/393597/>

236. Невіднича М. Матеріальна відповідальність роботодавця при порушенні права працівника на працю. / М. Невіднича. // Актуальні питання державотворення в Україні. – 2014. – С. 321–323.

237. Недбайло П.Е. Система юридических гарантий применения советских правовых норм. / П.Е. Недбайло. // Правовед. – 1971. – № 3. – С. 44–53.

238. Неретин Н.Н. К вопросу о юридической ответственности. / Н.Н. Неретин. // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. – 2010. – № 3 (3). – С. 143–145.

239. Ніщимна С.О. Принцип законності у публічній фінансовій діяльності. / С.О. Ніщимна. // Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 травня 2013 р.), Т. 2. – Одеса: Фенікс, 2013. – С. 22–24.

240. Новіков Д.О. Сучасне розуміння догани як заходу дисциплінарного впливу. / Д.О. Новіков // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту, Сер. «Юрид. науки». – 2014. – Вип. 6–1. – Т. 2. – С. 64–68.

241. Новосельська І. Юридичне розмежування понять «гарантії», «засоби захисту», «охорона прав», «форми правового захисту у сфері праці». /

І. Новосельська, Д. Кузьмінська. // Підприємництво, господ. і право. – 2015. – 2015. – № 3. – С. 24–29.

242. Новосельська І.В. Теоретико-правові питання визначення трудової відповідальності як виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених трудовим договором / І.В. Новосельська. // Вісн. Акад. адвокат. України. – № 3 (25). – 2012. – С. 209–213.

243. Носкова Е.А. Позитивная юридическая ответственность: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.01 / Е.А. Носкова. – Казань, 2004. – 27 с.

244. О мерах по дальнейшему совершенствованию медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения: Приказ Министерства здравоохранения СССР 08.09.1988 г. № 694. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/>

245. О некоторых изменениях трудового законодательства: Постановление ЦИК и СНК СССР от 03.06.1931 г. // Собр. законод. СССР. – 1931. – № 35. – Ст. 257.

246. О порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения: Временная инструкция Министерства здравоохранения СССР 01.08.1988 г. № 06–14/33–14. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon5.rada.gov.ua/>

247. Об имущественной ответственности работников за материалы и изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам: Инструкция НКТ СССР от 01.06.1932 г. № 96. // Осн. законод. акты о труде рабоч. и служ. – М.: Госюриздат, 1953. – С. 76.

248. Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателю: Постановление ЦИК и СНК СССР от 12.06.1929 г. // Собр. законод. СССР. – 1929. – № 42. – Ст. 367.

249. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме её реализации: Декларация МОТ от 18.06.1998 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/>

250. Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности: Постановление Государственного Комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 28.12.1977 г. № 447/24. (В ред. от 14.09.1981 г.). // Баланс-Бюджет. – 2008. – № 43. – С. 21.

251. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 г. № 213. [Электронный ресурс]. // Бюл. нормат. актов министерств и ведомств СССР. – 1985. – № 1. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/>

252. Обручков Р.І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз / Р.І. Обручков. // Новітні кримінально-правові дослідження – 2015: зб. наук. пр. / Відп. ред. О.В. Козаченко. – Миколаїв: Іліон, 2015. – С. 267–272.

253. Оганесян Л.Р. Виды юридической ответственности. / Л.Р. Оганесян. // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. – 2010. – № 1. – С. 61–64.

254. Омарова Э.Б. Материальная ответственность наемных работников: проблемы теории и практики. / Э.Б. Омарова. – Астана: Евразийский университет им. Л.Н. Гумилева, 2011. – 391 с.

255. Опарин В.Н. Правовое регулирование применения мер непосредственного принуждения должностными лицами правоохранительных органов Российской Федерации: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.02. / В.Н. Опарин. – Омск, 1998. – 22 с.

256. Осадча О.Г. Процесуальна відповідальність у системі юридичної відповідальності / О.Г. Осадча // Актуальні проблеми держави і права. – 2006. – Вип. 43. – С. 80–85.

257. Относительно предоставления информации по поводу регистрации приказа Министерства транспорта Украины от 10.02.98 г. № 43 в Министерстве юстиции Украины: Письмо Министерства инфраструктуры Украины от 13.03.2014 г. № 2534/25/10–14 [Електронний ресурс]. // Бухгалтер. – 2014. – № 15. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/>

258. Относительно приказа Министерства транспорта от 10.02.1998 г. № 43: Письмо Министерства юстиции Украины от 28.02.2014 г. № 1112–0–4–14/10.1. // Дебет-Кредит (Галиц. контр.). – 2014. – № 41. – С. 51.

259. Панов А.Б. Эффективность в административном праве и средства ее обеспечения. / А.Б. Панов. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.panov.in/Stati/Zapisi/2013/3/3.html>

260. Панов Н. Уголовная ответственность: понятие, принципы, основание. / Н. Панов. // Ежегодник укр. права. – 2013. – № 5. – С. 543–556.

261. Панюгин В.Е. Материальная ответственность рабочих и служащих. / В.Е. Панюгин. – М., 1979. – 96 с.

262. Пащенко А. Фактичні та юридичні підстави конституційної відповідальності / А. Пащенко // Право України. – 2002. – № 5. – С. 126–130.

263. Петришина-Дюг Г.Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві поняття та принципи. / Г.Г. Петришина-Дюг // Наук. вісн. Чернів. нац. ун-ту ім. Ю. Федьковича: Зб. наук. праць, Сер.: Правозн. – 2008. – Вип. 461. – С. 39–43.

264. Пилипенко П.Д. Трудове право України: Академ. курс: підруч. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак [та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2006. – 544 с.

265. Пилипенко Ю.П. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин / Ю.П.

Пилипенко // Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ. – 2010. – Вип. – 3. – С. 182-189.

266. Пионтковский А.А. О понятии уголовной ответственности. / А.А. Пионтковский // Сов. гос. и право. – 1967. – № 4. – С. 40–48.

267. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755–VI. // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–14, № 15–16, № 17. – Ст. 112.

268. Подкопаев С. Про дисциплінарну відповідальність суддів. / С. Подкопаев. // Юрид. журн. – 2005. – № 6. – С. 14–16.

269. Подкопаев С.В. Дисциплінарна відповідальність суддів: дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.10. / Сергій Васильович Подкопаев. – Х., 2003. – 184 с.

270. Подласый И.П. Педагогика: Новый курс: Учеб. для студ. пед. вузов; В 2 кн., Кн. 1: Общие основы. Процесс обучения. / И.П. Подласый. – М.: Гуманит. изд. центр Владос, 1999. – 576 с.

271. Подорожній Є.Ю. До питання принципів формування інституту юридичної відповідальності. / Є.Ю. Подорожній. // Прикарпат. юрид. вісн. – 2015. – Вип. 1 (7). – С. 84–87.

272. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія / Є.Ю. Подорожній. – Харків: НікаНова, 2016. – 402 с.

273. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ. / Ю.Н. Полетаев. // Труд. право. – 2002. – № 3. – С. 64–70.

274. Пономаренко Ю.В. Дисциплінарна відповідальність авіаційного персоналу у цивільній авіації. / Ю.В. Пономаренко. // Наука і молодь. – 2012. – № 11–12. – С. 77–80.

275. Попов В.И. Юридическая ответственность в системе публичного управления: учеб. пособие / В.И. Попов, И.С. Романчук, И.В. Лопарев. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2007. – 259 с.

276. Попов С.В. Юридична відповідальність працівників органів внутрішніх справ України / С.В. Попов // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского, Сер.: «Юрид. науки». – 2010. – Т. 23 (62). – № 1. – С. 163–170.

277. Попович Є. Дисциплінарна відповідальність працівників органів прокуратури України: правові проблеми та шляхи їх вирішення. / Є. Попович. // Вісн. Нац. акад. прокурат. України. – 2012. – № 3. – С. 22–26.

278. Постанова Судової палати у цивільних справах ВСУ від 25.04.2012 р. № 6–16цс12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/>

279. Постанова Тульчинського район. суду Вінницької обл. від 29.12.2015 р. У справі № 148/2808/15–п. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54694824>

280. Потопахіна О.М. Материальная ответственность работодателя за необеспечение здоровых и безопасных условий труда. / О.М. Потопахіна. // Правова держ. – 2002. – № 5. – С. 28–33.

281. Потопахіна О.М. Материальная ответственность в науке и практике трудового права. / О.М. Потопахіна. // Правова держ. – 2002. – № 4. – С. 15–20.

282. Правила виплати вихідної допомоги (розрахунку при звільненні, відставці, якщо такі є протиправними): Закон Держави Ізраїль від 1964 р. [Електронний ресурс]. // Зібр. зводу законів. – 1964. – Режим доступу: https://www.nevo.co.il/law_html/law01/p189_004.htm (івр.).

283. Прилипко С.М. Щодо особливостей матеріальної відповідальності сторін трудового договору. / С.М. Прилипко. // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: Мат. III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 лист. 2014 р.). / За заг. ред. К. Ю. Мельник; МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х.: ХНУВС, 2014. – С. 41–50.

284. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12.12.1991 р. № 1975–ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 188.

285. Про ветеранів (повернення на роботу): Закон Держави Ізраїль від 1949 р. // Зібр. зводу законів. – 1949. – № 6. – С. 13–27. (івр.).

286. 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 р. № 217/95–ВР. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

287. Про вихідну допомогу: Закон Держави Ізраїль від 1963 р. // Зібр. зводу законів. – 1963. – № 404. – С. 136–139. (івр.).

288. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 21.12.2016 р. № 1798–VIII. // Офіційний вісник України. – 2017. – № 4. – Ст. 107.

289. Про відмову у задоволенні подання Вищої кваліфікаційної комісії суддів України в частині звільнення Логвіної Л.С. з посади судді Свердловського міського суду Луганської області: Рішення ВРП від 23.03.2017 р. № 595/0/15-17. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vru.gov.ua/content/act/595_23.03_.2017_.doc

290. Про відмову у притягненні до дисциплінарної відповідальності суддів Вищого господарського суду України Особи 1 та Особи 2: Рішення ВРЮ від 30.06.2016 р. № 1315/0/15-16. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vru.gov.ua/content/act/1315_30.06_.2016_.doc

291. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 08.04.2014 р. № 1188-VII. // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 23. – Ст. 870.

292. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232–ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 27. – Ст. 358.

293. Про години праці і відпочинку: Закон Держави Ізраїль від 28.09.1951 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.nevo.co.il/law_html/Law01/P225_001.htm (івр.).

294. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889–VIII. // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.

295. Про деякі питання дотримання розумних строків розгляду судами цивільних, кримінальних справ і справ про адміністративні правопорушення: Постанова Пленуму ВССУ від 17.10.2014 р. № 11 // Часопис цивільного і кримінального судочинства. – 2014. – № 6 (21). – С. 24–33.

296. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 р. № 2805–IV. // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 42. – ст. 467 (втрат. чин. від 11.08.2013 р.).

297. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: Проект Закону від 01.02.2016 р. № 3857. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/> [Законопроект відклик. від 14.04.2016 р.].

298. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 р. № 3460–IV. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

299. Про доведення Переліку наказів МОЗ СРСР, які застосовуються в Україні: Вказівка МОЗ України від 28.05.1996 р. № 165. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua/>

300. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 р. № 3206–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404 [втрат. чин. від 01.09.2016 р.].

301. Про залишення без задоволення скарги судді Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області Особи 1 на рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 21.01.2016 р.: Рішення ВРЮ від 16.06.2016 р. № 1222/0/15-16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vru.gov.ua/content/act/1222_16.06_.2016_.doc

302. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/>

303. Про затвердження Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян: Наказ МОЗ України від 13.11.2001 р. № 455. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>

304. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 12.03.2013 р. № 230. // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 30. – Ст. 1043.

305. Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури: Наказ ГПУ від 28.11.2012 р. № 123. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gp.gov.ua/>

306. Про затвердження Методики оцінки майна: Постанова КМУ від 10.12.2003 р. № 1891. // Офіц. вісн. України. – 2003. – № 51. – Т. 1. – Ст. 2669.

307. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указа Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015. // Офіц. вісн. Президента України. – 2015. – № 20. – Ст. 1203.

308. Про затвердження Норм витрат палива і мастильних матеріалів на автомобільному транспорті: Наказ Міністерства транспорту України від 10.02.1998 р. № 43. // Бізнес-Бухгалтерія. Право. Податки. Консультації: Зб. систематиз. законод. – 2014. – № 09. – С. 9.

309. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: Наказ міністерства праці від 12.05.1996 р. № 43 (в ред. від 20.12.1996 р.). [Електронний ресурс]. – Ржим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>

310. Про затвердження Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні: Постанова Правління Національного банку України від 15.12.2004 р. № 637. // Офіц. вісн. України. – 2005. – № 3, № 7. – Ст. 155.

311. Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади: Постанова КМУ від 28.12.1992 р. № 731. (в ред. від 31.05.2016 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>

312. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 24.05.1995 р. № 88 (в ред. від 01.01.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/>

313. Про затвердження Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань: Наказ Міністерства фінансів України від 02.09.2014 р. № 879 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 91. – Ст. 2627

314. Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність військовослужбовців за шкоду, заподіяну державі: Постанова ВРУ від 23.06.1995 р. № 243/95–ВР. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 25. – Ст. 193.

315. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова КМУ від 22.01.1996 р. № 116. [Електронний ресурс]. // Уряд. кур'єр. – 1996. (в ред. від. 16.12.2011 р.). – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/>

316. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова КМУ від 08.02.1995 р. № 100. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>

317. Про затвердження Правил відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків: Постанова КМУ від 23.06.1993 р. № 472 [Електронний

ресурс]. // Уряд. кур'єр. – 1993. – № 105–106. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/> [Втрат. чин. від 11.07.2001 р.].

318. Про захист заробітної платні: Закон Держави Ізраїль від 1958 р. // Зібр. зводу законів. – 1958. – № 247. – С. 80–90. (івр.).

319. Про комерційні делікти: Закон Держави Ізраїль від 1999 р. // Зібр. зводу законів. – 1999. – № 1709. – С. 146–168. (івр.).

320. Про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: Узагальнення судової практики Апеляційного суду Івано-Франківської області у 2013 та 2014 роках. – Івано-Франківськ, 2015. – 26 с.

321. Про мінімальну заробітну плату: Закон Держави Ізраїль від 1987 р. // Зібр. зводу законів. – 1987. – № 1211. – С. 68–71. (івр.).

322. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 р № 3543–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.

323. Про Національну поліцію: Закон України від 2.07.2015 р. № 580–VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–41. – ст. 379.

324. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694–XII. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

325. Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні: Закон України від 12.07.2001 р. № 2658–III. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 47. – Ст. 251.

326. Про пенсійний вік: Закон Держави Ізраїль від 2004 р. // Зібр. зводу законів. – 2004. – № 1919. – С. 46–65. (івр.).

327. Про повідомлення про звільнення та відставку: Закон Держави Ізраїль від 2001 р. // Зібр. зводу законів. – 2001. – № 1788. – С. 378–280. (івр.).

328. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР: Постанова Верховної Ради України від 12.09.1991 р. № 1545–XII. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 621.

329. Про посилене дотримання трудового законодавства: Закон Держави Ізраїль від 2011 р. // Зібр. зводу законів. – 2011. – № 2326. – С. 62–79. (івр.).

330. Про Правила дорожнього руху: Постанова КМУ від 10.10.2001 р. № 1306 [Електронний ресурс]. // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 41. – Ст. 1852. (В ред. від 04.11.2015 р.). – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>

331. Про право працівника сидіти на робочому місці: Закон Держави Ізраїль від 2007 р. // Зібр. зводу законів. – 2007. – № 2084. – С. 128–129. (івр.).

332. Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: Інформаційний лист ВССУ від 01.09.2015 р. // Закон і бізнес. – 2016. – № 11 (1257). – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/122244-yak_vidshkodovuetsya_shkoda_zapodiyana_pracivnikom_robotodav.html

333. Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права: Лист ВССУ від 27.09.2012 р. № 10–1389/0/4–12. // Баланс. – 2012. – № 95. – С. 19.

334. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.1992 р. № 9. // Дебет-Кредит (Галиц. контракти). – 2008. – № 29. – С. 279.

335. Про працю жінок: Закон Держави Ізраїль від 1954 р. // Зібр. зводу законів. – 1954. – № 160. – С. 154–157. (івр.).

336. Про працю: Закон КНР від 5.07.1994 р., затверджений наказом голови КНР від 5.07.1994 р. № 28. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2000-12/05/content_5004622.htm (кит. мова).

337. Про притягнення до дисциплінарної відповідальності: Наказ ГПУ від 29.03.2016 р. № 3–дц (скан-копія). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gp.gov.ua/>

338. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697–VII. // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2–3. – ст. 12.

339. Про рівні можливості на робочому місці: Закон Держави Ізраїль від 1988 р. // Збір. зводу законів. – 1988. – № 1240. – С. 38–42. (івр.).

340. Про рівну заробітну плату для працівника і працівниці: Закон від 1996 р. // Збір. зводу законів. – 1996. – № 1581. – С. 230–232. (івр.).

341. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму ВСУ від 29.12.1992 р. № 14. // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 288.

342. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402–VIII. // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 545.

343. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07.07.2010 р. № 2453–VI. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41–42, № 43, № 44–45. – Ст. 529 [втрат. чин., крім окремих положень].

344. Про товарну біржу: Закон України від 10.12.1991 р. № 1956–XII. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 10. – Ст. 139.

345. Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: Постанова Пленуму ВССУ від 11.12.2015 р. № 12. // Часоп. цив. і крим. судоч.: Наук.-практ. юрид. журн. – 2016. – № 2 (29). – С. 7–74.

346. Продаєвич В.О. Функції адміністративної відповідальності. / В.О. Продаєвич. // Акт. пробл. держ. і права. – 2007. – С. 155–161.

347. Проект Трудового кодексу України: Проект Закону України (доопрацьований) від 20.05.2015 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/>

348. Процевський О.І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу. / О.І. Процевський // Зб. наук. робіт ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, Сер.: Право. – Х., 2008. – № 10. – С. 37–46.

349. Работа в Google: преимущества и недостатки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://blog.rabota-est.com.ua/rabota-v-google-preimushhestva-i-nedostatki/>

350. Радько Т.Н. Теория государства и права: Учеб. / Т.Н. Радько; под общ. ред. И. И. Лизиковой. – 2-е изд. – М.: Проспект, 2009. – 720 с.

351. Рева о предоставлении помощи неработающим матерям-одиночкам: «Их надо отправить работать, а не сидеть на детских деньгах» [Электронный ресурс]. // Цензор.нет. – 25.07.2016. – Режим доступа: <http://censor.net.ua/news/399020/>

352. Ревина С.Н. К вопросу о целях юридической ответственности. / С.Н. Ревина, А.В. Азархин. // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. – 2010. – № 3 (3). – С. 167–169.

353. Ревуцький Т.І. Становлення та розвиток законодавства про матеріальну відповідальність в Україні. / Т.І. Ревуцький. // Наук.-інформ. вісн., Сер.: Право. – 2015. – Вип. 12. – С. 120–126.

354. Репетева О.Е. Об институте материальной ответственности в трудовом праве. / О.Е. Репетева. // Право и гос.: теор. и практ. – 2009. – № 5 – С. 76–79.

355. Рімон Р. Мені не платять вчасно: Коли таке вважається затримкою виплати заробітної платні? / Р. Рімон. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4203293,00.html> (івр.).

356. Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 21.01.2016 р. № 114/дп-16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vkksu.gov.ua/userfiles/rishennya/2016/dogany/karpliuk.pdf>

357. Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 20.01.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vkksu.gov.ua/userfiles/rishennya/2016/poperedzhennya/samoylova.pdf>

358. Рішення (заочне) Немирівського районного суду від 23.06.2016 р. у справі № 140/1034/16–ц. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58717926>

359. Рішення Великомихайлівського районного суду Одеської обл. від 09.02.2010 р. у справі № 2–67/10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/51247995>

360. Рішення Генічеського районного суду Херсонської обл. від 06.06.2016 р. у справі № 653/5/16–ц (провадження № 2/653/209/16). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58398586>

361. Рішення Жовтневого районного суду м. Запоріжжя від 24.06.2016 р. у провадженні № 2/331/470/2016 (ЄУН 331/603/16–ц). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58729278>

362. Рішення Зарічного районного суду м. Суми від 09.10.2015 р. у справі № 591/4824/15–ц (провадження № 2/591/1797/15). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52170923>

363. Рішення Київського районного суду м. Одеси від 25.07.2016 р. у справі № 520/2774/16–ц (провадження № 2/520/2457/16). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/59181906>

364. Рішення колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Миколаївської області від 30.06.2016 р. у провадженні № 22–ц/784/1474/16 (справа № 470/158/16–ц). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58596699>

365. Рішення Комунарського районного суду м. Запоріжжя від 03.06.2015 р. у справі № 333/470/15–ц (провадження № 2/333/834/15). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/44834233>

366. Рішення Кузнецовського міського суду Рівненської обл. від 02.12.2015 р. у справі № 565/260/15–ц. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54495992>

367. Рішення Ленінського районного суду м. Миколаєва від 13.04.2016 р. у справі № 2/489/74/16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58034395>

368. Рішення Святошинського районного суду міста Києва від 13.10.2015 р. у справі № 759/4438/15–ц (провадження № 2/759/3087/15).

[Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52680597>

369. Рішення Тульчинського район. суду Вінницької обл. від 19.05.2016 р. у справі № 148/473/16–ц. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57775254>

370. Рожнова В.В. Курс лекцій з кримінального процесу за новим Кримінальним процесуальним кодексом України (загальна частина). / В.В. Рожнова, Я.Ю. Конюшенко, І.В. Чурікова, О.Є. Омельченко [та ін.]; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2012. – 398 с.

371. Савенко Д.Л. Верховенство права і законність в організації та діяльності прокуратури України: загальнотеоретичне дослідження: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.01. / Д.Л. Савенко. – Одеса, 2015. – 20 с.

372. Сакаева К.У. Некоторые вопросы компенсации морального вреда в трудовом праве России. / К.У. Сакаева. // Вестн. Сев. Кавказ. ГТИ. – 2015. – Вып. 4 (23). – С. 127–131.

373. Сакварелідзе: у ГПУ продовжуються звільнення слідчих у справі «діамантових прокурорів». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.rbc.ua/ukr/news/sakvarelidze-gpu-prodolzhayutsya-uvolneniya-1458810647.html>

374. Самойленко О. Повна матеріальна відповідальність: істина у суді. / О. Самойленко. // Зарплата та кадрова справа. – 2014. – № 2. – С. 32–34.

375. Самощенко І.С. Ответственность по советскому законодательству: учеб. пособ. / И.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин. – М.: Юрид. лит., 1971. – 239 с.

376. Самощенко І.С. Понятие правонарушения по советскому законодательству / И.С. Самощенко. – М.: Юрид. лит., 1963. – 274 с.

377. Самощенко І.С. Правонарушение и юридическая ответственность: Учеб. пособ. / И.С. Самощенко. – М.: Изд-во ВЮЗИ, 1966. – 30 с.

378. Самсін І.Л. Дисциплінарна відповідальність суддів та суддівська етика. / І.Л. Самсін. // Інформ. вісн. Вищ. каліф. коміс. суддів України. – 2007. – № 2 (3). – С. 11–13.

379. Свиридюк Н.П. Сутність принципів юридичної відповідальності. / Н.П. Свиридюк. // Альм. права. – 2012. – Вип. 3. С. 257–260.

380. Серета В.В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи, види. / В.В. Серета. // Унів. наук. зап. – 2014. – № 1 (49). – С. 18–25.

381. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник; пер. з рос. / О.Ф. Скакун. – Х.: Консум, 2001. – 656 с.

382. Словник юридичних термінів: навч. посіб. / уклад. В.П. Марчук. – К.: МАУП, 2003. – 128 с.

383. Смирнов В.Н. Понятие правонарушения в сфере трудовых отношений и его виды. / В.Н. Смирнов. // Правоведение. – 1968. – № 2. – С. 68–77.

384. Спиридонов Л.И. Теория права и государства / Л.И. Спиридонов; под. ред. В.П. Сальникова. – СПб.: Фонд «Университет», 2004. – 380 с.

385. Стависский П.Р. Некоторые проблемы обновления трудового законодательства. / П.Р. Стависский. // Реформа трудовых законов в СССР: тез. докл. и выступл. на науч. конф. (Москва, 27–28 нояб. 1990 г.) – М.: Ин-т законод. и сравнит. правовед. – 1990. – С. 51–56.

386. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. / П.Р. Стависский. – Киев; Одесса: Вищ. шк., 1982. – 184 с.

387. Сташків Б.І. Принципи права соціального забезпечення у контексті природного та позитивного права. / Б.І. Сташків. // Акт. пробл. юрид. науки на шляху суч. розбуд. держ. і сусп.: мат. Міжн. наук.-практ. конф., м. Суми, 5–7 червня 2014 р. / Ред. кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. – Суми: СумДУ, 2014. – С. 324–329.

388. Степанова Т. Поняття і значення належності судових доказів у господарському процесі. / Т. Степанова. // Підприємн., господар. і право. – 2002. – № 1. – С. 17–19.

389. Степанюк А. Значущість принципу невідворотності виконання покарання для ексекутивної діяльності. / А. Степанюк. // Вісн. Акад. правових наук України. – 1999. – № 3. – С. 157–166.

390. Стеценко С.Г. Адміністративне право України: навч. посіб. / С.Г. Стеценко. – Вид. 3–тє, перероб. та доп. – К.: Атіка, 2011. – 624 с.

391. Сличинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2–ге вид., доп. та переробл. – К. : А.С.К., 2000. – 1068 с.

392. Судьям лучше не нанимать адвокатов [Електронний ресурс]. // Закон і бизнес. – 2013. – Режим доступу: http://zib.com.ua/ru/15480-sudyam_luchshe_ne_nanimat_advokatov.html

393. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушения трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1990. – 254 с.

394. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. / Л.А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1974. – 183 с.

395. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учеб.; 2–е изд., перераб. и доп. / Л.А. Сыроватская. – М.: Юристь, 1998. – 312 с.

396. Табачник Я. Підписання відмови від прав: не останнє слово. / Я. Табачник. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://marketingmiv.menora.co.il/Mivtsite/mivt_es.nsf/\(\\$All\)/B5848AB224DECB A9422577140048A860 ?openDocument \(ivp.\)](http://marketingmiv.menora.co.il/Mivtsite/mivt_es.nsf/($All)/B5848AB224DECB A9422577140048A860 ?openDocument (ivp.))

397. Тарахонич Т.І. Принцип рівності у системі загальних принципів права. / Т.І. Тарахонич. // Часоп. Київськ. ун-ту права. – 2013. – № 4. – С. 43–46.

398. Тарахонич Т.І. Принципи юридичної відповідальності у системі принципів права. / Т.І. Тарахонич. // Альм. права. – 2012. – № 3. – С. 284–287.

399. Тархов В.А. Понятие юридической ответственности / В.А. Тархов // Правоведение. – 1973. – № 2. – С. 33–40.
400. Теліпко В.Е. Трудове право України: Навч. посіб. / В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова; За заг. ред. В.Е. Теліпко. – К.: Центр учб. літ., 2009. – 456 с.
401. Теория государства и права: Учеб. для юрид. ВУЗов и фак. / Под ред. В.Д. Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: «Норма-Инфра», 1998. – 570 с.
402. Теорія держави і права. Акад. курс: Підруч. / За ред. О.В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
403. Теория права: учеб.-практич. пособ. / под ред. Р.Б. Головкина, С.А. Сафроновой. – М.: Юрлитинформ, 2012. – 464 с.
404. Тимошенко Д.В. Філософсько-правовий аспект причинно-наслідкового зв'язку як умова матеріальної відповідальності працівника. / Д.В. Тимошенко. // Пробл. законності: зб. наук. пр. – 2014. – Вип. 126. – С. 78–84.
405. Ткалич Ю.В. Теоретичні аспекти поняття матеріальної відповідальності у трудовому праві України. / Ю.В. Ткалич. // Вісн. Луган. держ. ун-ту внутр. справ ім. Е.О. Дідоренка. – 2010. – Вип. 2. – С. 220–228.
406. Ткаченко А.А. Основные подходы к пониманию юридической ответственности за правонарушение. / А.А. Ткаченко // Вектор науки Тольят. гос. ун-та. – 2010. – № 3. – С. 280–281.
407. Ткаченко І.М. Теоретико-правова характеристика юридичної відповідальності. / І.М. Ткаченко // Право і суспільство. – 2015. – № 5, ч. 2. – С. 35–37.
408. Трофимова М.П. Карательная функция юридической ответственности. / М.П. Трофимова. // Вестн. Волж. ун-та им. В.Н. Татищева. – 1999. – Вып. 7. – С. 58–87.
409. Трофимова М.П. Функции юридической ответственности: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.01. / М.П. Трофимова. – Самара, 2000. – 26 с.

410. Трофимовська Ю.В. Правова природа матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником: автореф. дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / Ю.В. Трофимовська. – Х., 2016. – 20 с.

411. Трофимовська Ю.В. Правова природа матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником: дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / Юлія Володимирівна Трофимовська. – Х., 2016. – 203 с.

412. Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – 528 с.

413. Трудовое право: учеб. для акад. бакалавр. / под общ. ред. Р.А. Курбанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Юрайт, 2015. – 409 с.

414. Трудовой кодекс Российской Федерации: ФЗ РФ от 30.12.2001 г. № 197–ФЗ. // Собр. законодат. РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

415. Ухвала Апеляційного суду Чернігівської області від 22.06.2016 р. у справі № 751/3167/16–ц (провадження № 22–ц/795/1219/2016). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58546552>

416. Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Львівської області від 24.06.2016 р. у справі № 442/4597/15 (провадження № 22–ц/783/1819/16; категорія: 54). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/58662405>

417. Ухова Л.Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05 / Л.Д. Ухова. – Екатеринбург, 2006. – 27 с.

418. Феленко Ю.А. Теоретико-правові засади матеріальної відповідальності роботодавця. / Ю.А. Феленко. // Право та інновац. сусп. – 2015. – № 1 (4). – С. 164–169.

419. Феленко Ю.А. Щодо матеріальної відповідальності військовослужбовців / Ю.А. Феленко // Право та інновації. – 2014. – № 4 (8). – С. 179–186.

420. Хаджиев А.Х. Земельное право РК: учеб. пособ. / А.Х. Хаджиев. – Алматы: Юрист, 2002. – 376 с.

421. Хайнус О.І. Підстави та умови притягнення працівника до матеріальної відповідальності / О.І. Хайнус // Наше право. – 2011. – № 4. – Ч. 3. – С. 92–99.
422. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. / Р.О. Халфина. – М.: Юрид. лит., 1974. – 340 с.
423. Харьковский Е.В. Некоторые аспекты материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. / Е.В. Харьковский. // Правов. пробл. укрепл. рос. государственн.: сб. стат. – 2010. – С. 159–160.
424. Хачатуров Р.Л. Общая теория юридической ответственности. / Р.Л. Хачатуров, Д.А. Липинский. – СПб.: Изд. «Юрид. центр Пресс», 2007. – 950 с.
425. Хвостов А.М. Вина в советском трудовом праве. / А.М. Хвостов. – Минск, 1970. – 120 с.
426. Хвостов А.М. Некоторые вопросы материальной ответственности рабочих и служащих. / А.М. Хвостов. // Совет. гос. и право. – 1964. – № 10. – С. 111–116.
427. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: Учеб. пособ. для вузов. / В.Н. Хропанюк; Под ред. Стрекозова В.Г. – 2-е изд., доп. и испр. – М., 1997. – 377 с.
428. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. ... д.ю.н., Спец.: 12.00.05 / Наталія Миколаївна Хуторян. – К., 2002. – 394 с.
429. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монограф. / Н.М. Хуторян. – К., 2002. – 264 с.
430. Цветков С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы. / С.В. Цветков. // Юрист. – 2001. – № 6. – С. 51–59.
431. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435–IV. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.

432. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618–IV. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40–41, 42. – Ст. 492.

433. Чан Тхі М.Н. Сутність матеріальної відповідальності працівників / М.Н. Чан Тхі // Управління розвитком. – 2013. – № 23(163). – С. 39–41.

434. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учеб. для вузов. / А.Ф. Черданцев. – М.: Юрайт-М, 2001. – 420 с.

435. Черкасов О.В. Деякі аспекти матеріальної відповідальності роботодавця. / О.В. Черкасов. // Юрист України. – 2013. – № 3 (24). – С. 50–55.

436. Чудинов О.Р. Нарушение условия о неконкуренции как деликт в трудовом праве Франции. / О.Р. Чудинов // Вестник ПНИПУ, Сер.: «Культура. История. Философия. Право». – 2014. – № 2. – С. 71–77.

437. Чудовець В.В. Роль інвентаризації у забезпеченні достовірності фінансової звітності. / В.В. Чудовець // Мат. II Всеукр. наук.-практ. конф. «Бух. обл. та фін. звітн. як інстр. контр». – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – С. 109–111.

438. Чураков А.Н. Принципы юридической ответственности: Автореф. дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.01. / А.Н. Чураков. – Волгоград, 2000. – 19 с.

439. Шалыгин Б.И. Правовая ответственность за нарушение прав граждан на оплату труда. / Б.И. Шалыгин. // Трудовое право. – 2008. – № 8. – С. 20–54.

440. Шамаров В.М. Принципы юридической ответственности. / В.М. Шамаров. // Вестн. Екатеринин. ин-та. – 2014. – № 2 (26). – С. 54–60.

441. Шевченко А. Відновлювальна функція юридичної відповідальності. / А. Шевченко, О. Стрельник. // Публ. право – 2012. – № 4 (8). – С. 269–275.

442. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права: Учеб. пособ. В 2–х т., Т. 1. Вып. 1, (по изд. 1910–1912 гг.). / Г.Ф. Шершеневич. – М: Изд-во «Юрид. колледж МГУ», 1995. – 308 с.

443. Шишкина О.Е. Административное принуждение в системе государственного принуждения: актуальные теоретические и практические проблемы. / О.Е. Шишкина. // Правовед. – 2008. – № 4. – С. 93–103.

444. Шнитман Я. Отказ от претензий к работодателю. / Я. Шнитман. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.israelinfo.co.il/articles/trud/2423>

445. Шпенюв Д.Ю. Адміністративно-правове регулювання притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за законодавством України. / Д.Ю. Шпенюв. // Акт. пробл. держ. і права. – 2014. – Вип. 73. – С. 66–71.

446. Штода И.С. Юридическая ответственность, ее признаки и стадии. / И.С. Штода. // Бизнес в законе. – 2011. – № 3. – С. 43–45.

447. Щербина В.І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ: автореф. дис. ... к.ю.н., Спец.: 12.00.05. / В.І. Щербина. – Х., 1998. – 22 с.

448. Щербина В.І. Трудове право України: підруч. для студ. юрид. спец. вчз. / В.І. Щербина; за ред В.С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.

449. Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ... д.ю.н., Спец.: 12.00.05. / Віктор Іванович Щербина. – Харків, 2008. – 423 с.

450. Щодо порядку медичного огляду для встановлення факту вживання алкоголю і стану сп'яніння: Лист Департаменту реформ та розвитку медичної допомоги МОЗ України від 21.06.2013 р. № 3.22–17/327/18254. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://search.ligazakon.ua/>

451. Щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 27.05.2008 р. № 146/06/186–88. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://law.dt-kt.com/lyst-ministerstva-pratsi-ta-sotsialno-52/>

452. Явич Л.С. Общая теория права / Л.С. Явич; Под ред.: А.И. Королев. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1976. – 285 с.

453. Явич Л.С. Право и социализм. / Л.С. Явич. – М.: Юрид. лит., 1982. – 173 с.

454. Як ми отримаємо компенсацію за затримку заробітної плати? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawguide.co.il/articles/4211/18239/> (івр.).

455. Яровая М. Чем плохо работать в Google: отзывы бывших сотрудников «Корпорации добра» [Електронний ресурс]. / М. Яровая. – Режим доступу: <http://ain.ua/2015/03/11/568972>

456. Ярославский В.Н. Понятие привлечения к уголовной ответственности / В.Н. Ярославский. // Социалист. законность. – 1968. – № 10. – С. 46–47.

457. Básico del Empleado Público: Ley del Estatuto de 12.04.2007. // Bol. Ofic. del Est. – 2007. – № 89. – P. 16270–16299.

458. CEDH, Arrêt définitif du 01.12.2008 en l'affaire Ādamsons c. Lettonie (requête № 3669/03). – Strasbourg, 2008. – 56 p.

459. Code Civil belge: Loi du 21.03.1804. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1804032130&table_name=loi

460. Code du travail (Vers. consolidée au 4.09.2016). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.legifrance.gouv.fr/download_code_pdf.do

461. Código Civil de España: Real Decreto de 24.07.1889 por el que se publica el Código Civil. // Bol. Ofic. del Est. – 1889. – № 206. – P. 249–259.

462. Codul civil al Republicii Moldova: Lege al RM din 06.06.2002 № 1107. // Monit. Ofic. al Repub. Moldova. – 2002. – № 82–86. – Art. 661.

463. Codul muncii al Republicii Moldova: Lege al RM din 28.03.2003 № 154–XV. // Monit. Ofic. al Repub. Moldova. – 2003. – № 159–162. – Art. 648.

464. Concernant la protection de la rémunération des travailleurs: Loi du 12.04.1965. // Moniteur Belge. – 1965. – № 83. – P. 4710.

465. Constitución Española: Constitución, aprobada por las Cortes Generales el 31.10.1978 (Modif. por Reforma de 27.08.1992). – León: Junta de Castilla y León, 2004. – 106 p.

466. Darba likums: Likums par Latvijas Republikas, 08.07.2001 (redakcijā, kas stājas spēkā 09.06.2016). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>

467. Davagle M. La responsabilité du dirigeant d'ASBL. / M. Coipel, M. Davagle, M.A. Delvaux, C. Fischer [etc.]. – Bruxelles: Edi.pro, 2008 – 220 p.

468. Davagle M. Les dossiers ASBL Actualités: Les ASBL face aux contrôles des pouvoirs subsidants et des lois sociales. / S. Baude, C.-E. Clesse, M. Davagle, P. Georis [etc.]; Sous la coord. de M. Davagle. – Bruxelles: Edi.pro, 2015 – 240 p.

469. Introduisant le Code pénal social: Loi du 06.06.2010 № 2235. // Moniteur Belge. – 2010. – № 200. – P. 43712–43798.

470. ECHR, (Chamber), Judgment (Merits and Just Satisfaction) of 23.11.1993 in the case of Scopelliti v. Italy (Applications № 15511/89) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57859>

471. ECHR, Decision of 07.07.1977 in the case of Airey v. Ireland (Application № 6289/73). // Reports and Decisions of the Commission, 1977. – Vol. 8. – P. 42–58.

472. ECHR, Final Judgment of 13.09.2006 in case of Turek v. Slovakia (Application № 57986/00). – Strasbourg, 2006. – 26 p.

473. ECHR, Final Judgment of 08.02.2001 in the case of Galina Pitkevich vs Russian Federation (Applications № 47936/99). – Strasbourg, 2001. – 13 p.

474. ECHR, Final Judgment of 06.06.2005 in the case of Dubenko v. Ukraine (Applications № 74221/01). – Strasbourg, 2005. – 9 p.

475. ECHR, Final Judgment of 21.07.2011 in the case of Nechiporuk and Yonkalo v. Ukraine (Applications № 42310/04). – Strasbourg, 2011. – 57 p.

476. ECHR, Final Judgment of 14.09.2011 in case of Mościcki v. Poland (Application № 52443/07). – Strasbourg, 2011. – 14 p.

477. ECHR, Final Judgment of 30.08.2013 in the case of Nataliya Mikhaylenko v. Ukraine (Application № 49069/11). – Strasbourg, 2013. – 11 p.

478. ECHR, Final Judgment of 02.06.2014 in the case of Jones and Others v. the United Kingdom (Applications № 34356/06 and 40528/06). – Strasbourg, 2014. – 64 p.

479. Kowalski J. Wstęp do nauk o państwie i prawie. / J. Kowalski. – Warszawa, 1973. – 295 s.

480. Laband P. Das Staatsrecht des Deutschen Reiches: Band 3 / P. Laband. – Leipzig, 1911. – 2044 s.

481. Labor Contract Law: Law of the PRC [Revised] 29.06.2007 № 65. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lawinfochina.com/display.aspx?id=6133&lib=law>

482. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas ir lydimoji medžiaga pastraipsniui (Leidinyje atsižvelgta į teisės aktus, paskelbtus iki 19.07.2011). / Ed. G. Goda. – Vilnius: Teisės Namai, 2011. – 1807 p.

483. Lietuvos Respublikos darbo kodeksą: Įstatymas LR nuo 06.04.2002 № IX-926. // Valstybės žinios. – 2002. – № 64. – Art. 2569.

484. Loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat: Loi № 84–16 du 11.01.1984. (Vers. consolidée au 03.10.2016). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000501099&dateTexte=20161003](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000501099&dateTexte=20161003)

485. Munka törvénykönyvéről: Törvény Magyarország szóló 2012 é. № 1. (A jogsz. 09.15.2016). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV#lbj0id7066

486. Pentru modificarea și completarea unor acte legislative: Lege al RM din 14.04.2016 № 71. // Monit. Ofic. al Repub. Moldova. – 2016. – № 140–149. – Art. 291

487. Privind evaluarea integrității instituționale: Lege al RM din 23.12.2013 № 325 (Republicată). // Monit. Ofic. al Repub. Moldova. – 2016. – № 256–264. – Art. 547.

488. Privind testarea integrității profesionale: Lege al RM din 23.12.2013 № 325. // Monit. Ofic. al Repub. Moldova. – 2014. – № 35–41. – Art. 73.

489. Real Decreto Legislativo № 1, 24.03.1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. // Bol. Ofic. del Est. – 1995. – № 75. – P. 9654–9688.

490. Relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail: Loi du 04.08.1996. // Moniteur Belge. – 1996. – № 228. – P. 24309.

491. Relative au crédit à la consommation: Loi du 12.06.1991. // Moniteur Belge. – 1991. – № 178. – P. 15203.

492. Relative aux contrats de travail: Loi du 03.07.1978. // Moniteur Belge. – 1978. – № 212. – P. 9277.

493. Sentencia del Tribunal Supremo (Sección 1A) de 26 de marzo de 1997. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/>

494. Tshilembe A.-S. Responsabilité travailleur/employeur: l'impossible équilibre? / A.-S. Tshilembe. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrworld.be/hrworld/content.aspx?id=17312&LangType=2060>

495. Winkler R. Google Rated Top Employer for Pay and Benefits by Glassdoor [Електронний ресурс]. / R. Winkler. // The Wall Street Journal. – 2014. – Режим доступа: <http://blogs.wsj.com/digits/2014/05/23/google-rated-top-employer-for-pay-and-benefits-by-glassdoor/>

496. 100 Best companies to work for 2016. / Fortune. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://fortune.com/best-companies/>

497. 20 000 шекелів компенсації за порушення права сидіти під час робочої перерви. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ovdim.org.il/בעבודה-ישיבה-קניון-שומר-פיצויים/> (ivp.).