ПОДОРОЖНІЙ Євген Юрійович. Назва дисертаційної роботи: "ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНІ"

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ВНУТРІШНІХ СПРАВ

На правах рукопису

ПОДОРОЖНІЙ ЄВГЕН ЮРІЙОВИЧ

УДК 349.22

ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНІ

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Дисертація

на здобуття наукового ступеня

доктора юридичних наук

Науковий консультант —

Іншин Микола Іванович

доктор юридичних наук, професор,

член-кореспондент НАПрН України,

заслужений юрист України

Харків – 2016

2

ЗМІСТ

ВСТУП............................................................................................................... 4

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ

ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.................. 18

1.1 Генезис розвитку юридичної відповідальності в трудовому праві

України....................................................................................................................... 18

1.2 Стан науково-теоретичного дослідження проблеми юридичної

відповідальності в трудовому праві ........................................................................ 57

1.3 Правова природа та суттєві ознаки юридичної відповідальності в

трудовому праві......................................................................................................... 71

1.4 Особливості правового регулювання юридичної відповідальності в

трудовому праві......................................................................................................... 91

Висновки до розділу 1................................................................................... 98

РОЗДІЛ 2 МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ................ 104

2.1 Поняття та сутність механізму правового регулювання юридичної

відповідальності ...................................................................................................... 104

2.2 Елементи механізму правового регулювання юридичної

відповідальності у трудовому праві...................................................................... 121

2.3 Принципи формування інституту юридичної відповідальності ........ 140

2.4 Загальна характеристика видів юридичної відповідальності у

трудовому праві....................................................................................................... 158

Висновки до розділу 2................................................................................. 177

РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ

ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ АБО

УПОВНОВАЖЕНИХ НИМИ ОРГАНІВ.......................................................... 184

3.1 Поняття та значення юридичної відповідальності роботодавців ...... 184

3.2 Особливості юридичної відповідальності роботодавців .................... 203

3.3 Види юридичної відповідальності роботодавців................................. 222

3

3.4 Шляхи удосконалення нормативно-правового регулювання

юридичної відповідальності роботодавців........................................................... 243

Висновки до розділу 3................................................................................. 255

РОЗДІЛ 4 ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

ПРАЦІВНИКІВ...................................................................................................... 261

4.1 Поняття та види юридичної відповідальності працівників ................ 261

4.2 Співвідношення юридичної відповідальності працівників у

трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності....................... 287

4.3 Особливості процедури притягнення працівників до юридичної

відповідальності в трудовому праві ...................................................................... 300

4.4 Підстави звільнення від притягнення до трудової відповідальності

працівників............................................................................................................... 316

4.5 Особливості юридичної відповідальності працівників

правоохоронних органів за порушення норм трудового права.......................... 326

Висновки до розділу 4................................................................................. 350

ВИСНОВКИ ................................................................................................. 357

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ................................................ 371

4

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний період розвитку українського

суспільства та держави характеризується наявністю цілої низки гострих

проблем, потребуючих конструктивного вирішення. Поряд із іншими,

серйозним є питання невідповідності значної частини діючої національної

нормативно-правової бази у царині праці реаліям суспільного життя. Це

стосується трудових і пов’язаних із ними відносин, об’єктивний стан яких в

Україні, вже давно вимагає суттєвого оновлення законодавства про працю,

яке, попри численні, внесені до нього зміни і доповнення, є застарілим і не

забезпечує належного рівня якості й ефективності їх впорядкування. У свою

чергу, грамотно організований процес вдосконалення законодавства, має

спиратися на глибоке та змістовне теоретико-правове обґрунтування даної

проблеми. Одним із основних питань, якому слід приділити увагу, є

юридична відповідальність, що виступає дуже важливою гарантією

підтримки режиму законності у соціально-трудовій сфері.

Окремі питання юридичної відповідальності у трудовому праві були

предметом наукових пошуків таких учених, як М. Г. Александров,

В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, С. Я. Вавженчук,

В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, Л. Я. Гінзбург,

Ю. М. Гришина, Т. А. Занфірова М. І. Іншин, М. М. Клемпарський,

Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, Д. Є. Кутоманов, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш,

М. В. Лушнікова, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук,

Л. В. Могілевський, В. І. Нікітинський, О. М. Обушенко, А. Ю. Пашерстник,

О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. Г. Ротань,

В. М. Скобєлкін, А. М. Слюсар, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева,

В. М. Толкунова, О. В. Тищенко, К. П. Уржинський, Г. І. Чанишева,

Н. М. Хуторян, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Утім, підходи більшості

із цих дослідників до вивчення проблем трудо-правової відповідальності, як

правило, зводяться до аналізу її окремих видів, без приділення суттєвої

5

критичної уваги вивченню правової природи та соціального характеру

інституту юридичної відповідальності у контексті трудового права, що є

дуже важливим моментом, оскільки це дозволяє усвідомити сутність, а також

ту важливу роль і соціальне призначення, яке має виконувати

відповідальність як правовий засіб (інструмент) забезпечення правопорядку

та законності у сфері трудових і пов’язаних із ними відносин.

Враховуючи викладене, безсумнівною видається не тільки

актуальність, але й доцільність і своєчасність здійснення дослідження за

обраним напрямком. Таким чином, необхідність вдосконалення теоретикометодологічного конструкції юридичної відповідальності у трудовому праві

України, недостатність наукових розробок з цієї проблематики,

недосконалість правового регулювання у зазначеній царині обумовлюють

актуальність комплексного дослідження особливостей юридичної

відповідальності у трудовому праві України.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до пп. 1.3, 3.1, 4.1

Пріоритетних напрямків наукового забезпечення діяльності органів

внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затверджених наказом

МВС України від 16 березня 2015 р. № 275, пп. 1.2, 1.4, 3.1, 4.1,

Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного

університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, схвалених Вченою

радою Харківського національного університету внутрішніх справ 23 лютого

2016 р. (протокол № 2), в рамках науково-дослідної теми Харківського

національного університету внутрішніх справ «Законотворча та законодавча

діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189), а також

планів наукових досліджень кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ.

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає

у тому, щоб на основі вивчення і систематизації існуючих науково-

6

теоретичних підходів, а також аналізу чинного законодавства України і

практики його реалізації визначити сутність та особливості юридичної

відповідальності у трудовому праві, і на цій основі виробити відповідний

доктринальний підхід, а також сформулювати пропозиції та рекомендації

щодо вдосконалення понятійного апарату юридичної відповідальності у

трудовому праві.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні

задачі:

– встановити особливості ґенези розвитку юридичної відповідальності

у трудовому праві України;

– показати стан дослідження проблеми юридичної відповідальності у

трудовому праві;

– охарактеризувати характерні риси юридичної відповідальності у

трудовому праві;

– виявити особливості правового регулювання юридичної

відповідальності у трудовому праві;

– запропонувати визначення поняття «механізм правового регулювання

юридичної відповідальності»;

– окреслити елементи механізму правового регулювання юридичної

відповідальності у трудовому праві;

– систематизувати принципи формування інституту юридичної

відповідальності;

– розкрити поняття та основні ознаки юридичної відповідальності

роботодавців;

– з’ясувати особливості юридичної відповідальності роботодавців або

уповноважених ними органів;

– виявити види юридичної відповідальності роботодавців;

– окреслити шляхи вдосконалення юридичної відповідальності

роботодавців;

7

– визначити поняття та види юридичної відповідальності працівників;

– розкрити співвідношення юридичної відповідальності працівників у

трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності;

– охарактеризувати особливості процедури притягнення працівників до

юридичної відповідальності у трудовому праві;

– окреслити підстави звільнення від притягнення до трудової

відповідальності працівників;

– з’ясувати особливості юридичної відповідальності працівників

правоохоронних органів за порушення норм трудового права.

Об’єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають з питань

притягнення до юридичної відповідальності суб’єктів трудового права.

Предметом дослідження є особливості юридичної відповідальності у

трудовому праві України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є

сукупність сучасних загальних і спеціальних методів та прийомів наукового

пізнання. Їх застосування спрямовується системним підходом, що дає

можливість здійснити аналіз особливостей юридичної відповідальності у

трудовому праві в єдності її соціального змісту та юридичної форми.

Зокрема, в роботі за допомогою логіко-семантичного методу поглиблено

загальний понятійний апарат (розділи 1–4). Для з’ясування правової природи,

ролі та значення юридичної відповідальності у трудовому праві, аналізу

поняття та сутності, елементів та принципів механізму правового

регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві було

використано порівняльно-правовий метод (розділ 1–2). Методи класифікації,

групування, системно-структурний, системно-функціональний застосовано

для визначення особливостей правового регулювання юридичної

відповідальності у трудовому праві (підрозділ 1.1), дослідження елементів

механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому

праві, аналізу видів юридичної відповідальності роботодавців та працівників

8

у трудовому праві (підрозділи 2.2, 3.3), з’ясування сутності і особливостей

процедури притягнення до відповідальності працівників (підрозділи 4.1–4.5).

За допомогою спеціально-юридичного і статистичного методів визначено

місце та значення юридичної відповідальності у трудовому праві (підрозділ

1.4), визначено принципи формування механізму правового регулювання

юридичної відповідальності у трудовому праві, уточнено структуру

зазначеного механізму (підрозділи 2.2, 2.3), а також проведено класифікацію

та здійснено характеристику окремих видів юридичної відповідальності у

трудовому праві (підрозділи 3.3, 4.1). Порівняльно-правовий, структурнологічний та компаративний методи використовувалися для аналізу сучасного

стану правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві

(підрозділ 1.2) та окреслення напрямків удосконалення нормативно-правової

основи у даній сфері (підрозділи 3.4, 4.5).

Дисертаційне дослідження виконане з урахуванням напрацювань

фахівців з філософії, загальної теорії права і держави, трудового права, права

соціального забезпечення, а також адміністративного, конституційного,

цивільного, господарського, міжнародного права, інших галузевих правових

наук, а також з логіки, мовознавства, соціології та низки інших галузей знань,

які стосуються характеристики сутності і особливостей юридичної

відповідальності у трудовому праві. Положення та висновки дисертації

ґрунтуються на нормах Конституції України, Кодексу законів про працю

України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які

визначають засади правового регулювання юридичної відповідальності у

трудовому праві. Дисертант звертався також до міжнародного законодавства

у сфері юридичної відповідальності у трудовому праві України.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять

узагальнення практики притягнення до юридичної відповідальності у

трудовому праві, аналітичні статті, довідкові видання, статистичні матеріали.

9

Наукова новизна дослідження визначається тим, що робота є першою

спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання,

урахуванням новітніх досягнень науки трудового права визначити сутність та

особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України, що

дозволило запропонувати концепцію розвитку правового регулювання

юридичної відповідальності у трудовому праві України, обґрунтувати низку

нових теоретичних положень і висновків, надати практичні рекомендації та

пропозиції з досліджуваних питань. Основні з них такі:

вперше:

 узагальнено основні властивості, що характеризують соціальну та

правову природу юридичної відповідальності у трудовому праві, до яких

віднесено такі: а) підставою притягнення до неї є порушення стороною

(сторонами) трудового договору своїх обов’язків, передбачених у цьому

договорі та законодавстві про працю; б) виникає не між правопорушником і

державою, а першим і суб’єктом, із яким він перебуває у трудових

відносинах. Тобто реалізація трудо-правової відповідальності не передбачає

виникнення нових правовідносин між порушником і державою, в особі її

компетентного органу; в) має опосередкований характер взаємозв’язку

трудо-правової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її

компетентних суб’єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної

відповідальності у трудовому праві, втім, вона також робить свій внесок у її

функціонування через визначення матеріально-правових і процедурнопроцесуальних засад виникнення та реалізації трудо-правової

відповідальності; г) регулюється як у централізованому порядку, так і

локальними нормативно-правовими актами;

 принципи формування інституту юридичної відповідальності

трактуються як сукупність вироблених на підставі наукового аналізу

об’єктивно існуючих закономірностей суспільного життя, вимог і правил, на

яких має ґрунтуватися процес запровадження юридичної відповідальності;

10

 під роботодавцем як суб’єктом юридичної відповідальності

запропоновано розуміти юридичну та (або) фізичну особу, яка перебуває у

трудо-правових відносинах з найманим працівником (працівниками). При

цьому зазначено, що позитивний аспект відповідальності починає діяти

одразу після укладання між сторонами трудового договору, оскільки

внаслідок цього роботодавець приймає на себе ряд позитивних зобов’язань,

передбачених законодавством, локальними нормативно-правовими актами та

трудовою угодою. У той час як негативний аспект відповідальності

перебуває у статичному (нерухомому) стані до тих пір, доки не виникне

відповідна фактична обставина – вчинення правопорушення, що його

активізує;

– доведено, що матеріальна відповідальність роботодавця перед

найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди

може виникати на початкових стадіях формування трудових правовідносин,

у процесі їх протікання та після завершення даних правовідносин. На стадії

формування трудових правовідносин виокремлено такі види матеріальної

відповідальності роботодавця: а) за безпідставну (необґрунтовану) відмову у

прийнятті на роботу; б) за безпідставну (необґрунтовану) відмову

роботодавця від укладання трудового договору. На стадії, коли між

суб’єктами трудового права вже укладені та функціонують трудові

правовідносини, матеріальна шкода найманому працівнику може бути

завдана наступними діями роботодавця: а) затримка виплати заробітної плати

та (або) інших грошових виплат, належних найманому працівнику;

б) незаконне відсторонення найманого працівника від роботи;

в) недотримання умов трудового договору тощо. Відповідальність

роботодавця, що виникає у нього перед найманим працівником після

розірвання з останнім трудових відносин. Підставами для виникнення такого

різновиду матеріальної відповідальності роботодавця перед найманим

працівником є порушення порядку розірвання трудових відносин, що

11

унеможливлює або значно ускладнює влаштування останнього, тобто

працівника, на нову роботу;

 сутність процедури притягнення працівників до юридичної

відповідальності розкрито як закріплену на нормативно-правовому рівні

сукупність послідовно змінюваних дій уповноважених суб’єктів,

спрямованих на застосування до працівників, які допустили відхилення від

встановлених у трудовому праві правил поведінки, сприятливих

(заохочувальних) або негативних (обмежувальних, обтяжуючих) для них

наслідків задля забезпечення режиму дисципліни та законності;

– запропоновано в трудовому праві ввести інститут розслідування

трудових правопорушень та розробити Положення про розслідування

трудових правопорушень, яке на початковому етапі його запровадження

може бути затверджено постановою Кабінету Міністрів України, тобто

нормативно-правовим актом підзаконного характеру, оскільки до такого акта

можна більш оперативно внести зміни, аніж до закону. У подальшому, з

урахуванням напрацювань у цій сфері, питання, пов’язані із проведенням

розслідування трудового правопорушення, повинні бути відображені на рівні

закону;

удосконалено:

 розуміння основних недоліків сучасного інституту відповідальності у

трудовому праві: а) не існує чіткого офіційного визначення понять

дисциплінарної та матеріальної відповідальності; б) відсутнє чітке та

змістовне врегулювання матеріальної відповідальності роботодавців;

в) абсолютно не приділяється увага питанням відшкодування моральної

шкоди у межах трудових відносин;

 характеристику основних властивостей механізму правового

регулювання юридичної відповідальності, до яких віднесено наступні: а) є

похідним від механізму соціального та правового регулювання відповідно і

виступає їх структурною ланкою; б) являє собою складну систему, що

12

формується комплексом правових засобів, які реалізуються суб’єктами права

у відповідних формах та у певний спосіб; в) має динамічний характер;

г) механізм правового регулювання відповідальності, в тому числі у

трудовому праві, відображає те, як функціонує (працює) дана система в

цілому, а також кожна з її ланок зокрема: як вони приводяться у дію, яку

роботу виконують та які під час неї етапи проходять, яким чином

взаємодіють структурні елементи системи між собою; ґ) має формалізований

характер, тобто структура даного механізму та порядок його роботи є досить

чіткими й конкретизованими; д) його функціонування відбувається за

певними стадіями (етапами), кожній з яких притаманний свій набір правових

засобів (інструментів) та режим їх роботи (реалізації); є) належне

функціонування даного механізму забезпечується державою;

– узагальнення основних ознак юридичної відповідальності

роботодавця, до яких віднесено те, що вона: 1) має законодавчу

регламентацію; 2) забезпечена силою державного впливу; 3) її фактичною

підставою є правопорушення; 4) має зобов’язуючий по відношенню до

правопорушника характер; 5) реалізується у відповідному процедурнопроцесуальному порядку, хоча слід відмітити, що якщо для адміністративної

та кримінальної відповідальності роботодавця дотримання офіційного

порядку та залучення до цього процесу компетентних представників

державної влади є обов’язковим моментом, то реалізація матеріальної

відповідальності може відбуватися роботодавцем і у добровільному порядку

без суворого дотримання офіційних формальних правил;

 обґрунтування положення про те, що матеріальна шкода, завдана

роботодавцем найманому працівнику, – це ті збитки (у вигляді пошкодження,

зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого

працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ,

унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх матеріальних

13

інтересів), яких зазнав найманий працівник унаслідок невиконання чи

неналежного виконання роботодавцем своїх трудо-правових обов’язків;

– тлумачення поняття «працівник», під яким запропоновано розуміти

фізичну особу (громадянина, іноземця, особу без громадянства), яка володіє

повною трудовою правосуб’єктністю (сукупністю право-, діє-,

деліктоздатності) і на підставах та у порядку, встановлених законодавством,

задля виконання конкретно визначеної трудової функції уклала трудовий

договір (контракт) із підприємством, установою, організацією або фізичною

особою, котра використовує найману працю;

– усвідомлення того, що найбільш правильним у контексті трудового

права буде вести мову про роботодавця як юридичну або фізичну особу, що

використовує працю фізичних осіб за договором трудового найму; або ж як

юридичну чи фізичну особу, що уклала із фізичною особою (особами)

трудовий договір і перебуває із нею (ними) у трудових правовідносинах;

 обґрунтування доцільності закріплення в КЗпП України переліку

конкретних дій, що складають етапи (стадії) процедури притягнення

працівників до трудової відповідальності: виявлення правопорушення;

ініціювання та проведення його розслідування, в рамках якого повинна бути

доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення

розслідування та видання на його основі розпорядження про притягнення

конкретного працівника до трудової відповідальності. Запровадження

вищенаведених змін дозволить підвищити ефективність заходів щодо

недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень;

дістали подальшого розвитку:

 методологічні розробки щодо характеристики відповідальності як

суто соціального явища, яке має зовнішній та внутрішній аспекти. Перший,

тобто зовнішній аспект, виявляється у наявності певних вимог, що

висуваються суспільством (соціальною групою) перед особою і змушують

останню будувати свою поведінку у відповідності до цих вимог. Другий,

14

внутрішній аспект, відображає рівень сприйняття особою цих вимог та її

готовність слідувати їм, виконувати їх;

 теоретичні напрацювання щодо визначення поняття «трудова

дисципліна», яка являє собою специфічний організаційно-правовий стан, що

відображає, з одного боку, діючу систему вимог (правил), які пред’являються

до працівників, а з іншого – рівень відповідності трудової поведінки останніх

цим правилам. Відзначено, що за своєю правовою сутністю трудова

дисципліна має зобов’язуючий характер, тобто її змістом є переважно

обов’язки;

– характеристика ознак працівника як суб’єкта трудового права, до

яких віднесено наступні: є фізичною особою (громадянином, іноземцем,

особою без громадянства); є реальним учасником трудових правовідносин,

оскільки приступив до виконання своїх трудових функцій на підприємстві,

установі, організації тощо; здійснює свої трудові функції на підставі

укладеного трудового договору з роботодавцем; володіє визначеним на

законодавчому рівні обсягом трудової право- та дієздатності;

– позиція, що уповноважений орган роботодавця ні в якому разі не

можна ототожнювати із роботодавцем, адже перший лише виконує певні

управлінські функції від імені другого. А відтак працівник не може вступати

у трудові відносини із уповноваженим органом, який не є безпосереднім

роботодавцем, а лише виступає офіційним представником останнього. Звідси

констатовано, що норма статті 21 діючого Кодексу законів про праці

України, відповідно до якої трудовий договір є угодою між працівником і

власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним

органом, є такою, що не відповідає існуючим правовим реаліям, а отже

потребує відповідних змін.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що

сформульовані в дисертації пропозиції і висновки можуть бути використані:

15

у науково-дослідній сфері – для подальшої розробки проблемних

питань юридичної відповідальності у трудовому праві України;

у правотворчості – під час розробки змін і доповнень до нормативних

актів щодо закріплення основ юридичної відповідальності у трудовому праві

України та під час підготовки проекту Трудового кодексу України;

у правозастосовчій діяльності – для покращення процедури

притягнення до юридичної відповідальності суб’єктів трудового права;

у навчальному процесі – при підготовці методичних розробок,

підручників та навчальних посібників з курсів «Трудове право» та «Право

соціального забезпечення».

Особистий внесок здобувача в одержання наукових результатів, що

містяться в дисертації. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем

самостійно, всі сформульовані в ньому положення та висновки обґрунтовані

на основі особистих досліджень автора. Нові наукові результати дисертації

отримані дисертантом особисто. У співавторстві опубліковано: підручники:

Трудове право України : підручник / За ред. проф. М. І. Іншина та доц.

В. І. Щербини. — Х, 2012 (дисертантом розроблено Розділ 3 (обсяг –

1,3 д.а.)); Міграційне право : підручник / За заг. ред. д-ра юрид. наук, чл.-кор.

НАПрН України С. М. Гусарова. — Х, 2016 (дисертантом розроблено Главу

7 (обсяг – 1,5 д.а.)); навчальні посібники: Організаційно-правові засади

професійного навчання працівників ОВС : навчальний посібник / За

загальною редакцією доктора юридичних наук, професора, чл.-кор. НАПрН

України, заслуженого юриста України М. І. Іншина, доктора юридичних

наук, професора, чл.-кор. НАПрН України В. І. Олефіра — Х., 2014

(дисертантом розроблено підрозділ 4.2 (обсяг – 0,2 д.а.)); Контроль за

діяльністю правоохоронних органів : навчальний посібник / За заг. ред. д-ра

юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України, заслуженого юриста України

М.І. Іншина; д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України В.І. Олефіра.

— Х, 2014. (дисертантом розроблено підрозділ 3.5 (обсяг – 0,9 д.а.)); Правове

16

регулювання окремих напрямків правоохоронної діяльності органів

внутрішніх справ : навчальний посібник / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф.,

чл.-кор. НАПрН України, заслуженого юриста України М.І. Іншина; д-ра

юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України В.І. Олефіра. — Х, 2014.

(дисертантом розроблено підрозділ 6.1 (обсяг – 0,3 д.а.)); науково-практичні

коментарі: до Закону України «Про дисциплінарний статут органів

внутрішніх справ України»: наук.-практ. коментар / За заг. ред. д-ра юрид.

наук, проф., М.І. Іншина; д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України

В.І. Олефіра. — Х, 2011 (дисертантом розроблено ст. 12 (обсяг – 1,1 д.а.)); до

Положення «Про проходження служби рядовим і начальницьким складом

органів внутрішніх справ»: наук.-практ. коментар / За заг. ред. д-ра юрид.

наук, проф., М.І. Іншина. — Х, 2011 (дисертантом розроблено пп. 39-40

(обсяг – 0,6 д.а.)); до Закону України «Про запобігання та протидію

корупції»: наук.-практ. коментар / За заг. ред. Академіка НАПрН України

О. М. Бандурки; Х, 2012 (дисертантом розроблено ст.ст. 12, 18 (обсяг –

0,9 д.а.));

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в

цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки було

оприлюднено на міжнародних та національних науково-практичних

конференціях, семінарах та круглих столах: «Актуальні проблеми

реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 28 лютого –

1 березня 2014 року), «Право, суспільство і держава: форми взаємодії»

(м. Київ, 14–15 березня 2014 р.), «Особливості розвитку законодавства

України у контексті євроінтеграційних процесів» (м. Донецьк, 6–7 червня

2014 р.), «Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні»

(м. Одеса, 13-14 червня 2014 р.), «Вітчизняна юридична наука в умовах

сучасності: матеріали міжнародної науково-практичної конференції»

(м. Харків, 20-21 березня 2015 р.), «Сучасний стан і перспективи розвитку

держави і права» (м. Львів, 19-20 червня 2015 р.), «Чинники розвитку

17

юридичних наук у ХХІ столітті» (м. Дніпропетровськ, 6-7 листопада 2015 р.),

«Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних

відносин» (м. Харків, 22-23 січня 2016 р.), «Реформування національного та

міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 22-23 січня

2016 р.), «Роль права та закону в громадянському суспільстві» (м. Київ, 12-

13 лютого 2016 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження

висвітлено в одноосібній монографії, двадцяти шести статтях, опублікованих

у наукових фахових виданнях з юридичних наук (у тому числі 5 – у

зарубіжних виданнях та виданнях України, включених до міжнародних

науково-метричних баз), а також у тезах 10 доповідей і наукових

повідомлень, опублікованих за результатами названих науково-практичних

конференцій, засідань «круглих столів» та восьми інших опублікованих

працях, які додатково відображають наукові результати дисертації.

ВИСНОВКИ

Удисертаціїнаосновікомплексногоаналізутеоретичнихположень

законодавстваУкраїнитапрактикийогореалізаціїнаведеноузагальненнята

новевирішеннянауковоїпроблеми–визначеннясутностітаособливостей

юридичноївідповідальностіутрудовомуправіщолягловоснову

виробленнявідповідноїконцепціїатакожпропозиційірекомендаційщодо

вдосконаленняправовогорегулюванняінститутуюридичноївідповідальності

утрудовомуправіУкраїни

Виокремленотакіетапистановленнятарозвиткувідповідальностіу

трудовомуправідругаполовинаХІХтапочатокХХстоліттядо

року–відбуваєтьсявідхідвідзабезпеченнядисциплінипрацікримінальноправовимизасобамизодночаснимпідвищеннямролітрудоправовихта

цивільноправовихмеханізмівперіодзпорокидо

проголошеннякурсуНовоїекономічноїполітики–характеризується

значнимпосиленнямролітрудовоїдисциплінищовідповідно

супроводжуєтьсязапровадженнямдоситьжорсткоївідповідальностізаїї

порушенняНайбільшяскравимиаспектамитрудоправовоївідповідальності

тогочасубулотещоадонеїпритягалиспеціальноствореніДисциплінарні

товариськісудибнебулочіткогорозмежуванняміждисциплінарноюта

матеріальноювідповідальністювколопідставдляпритягненнядо

дисциплінарноївідповідальностімалодужепросторийіприцьому

невиключнийхарактергколостягненьщомоглизастосовуватисядо

працівниківтакожнебуловиключним–удіючомузаконодавствімістився

лишеїхприблизнийперелікґнайжорсткішіпокараннязапорушення

трудовоїдисциплінихочайвважалисязазаконодавствомдисциплінарними

втімзасвоїмхарактеромбулишвидшекримінальнимианіжтрудоправовимиперіодізкінцяпорік–характеризуєтьсяпевними

позитивнимизрушеннямиучастиніврегулюванняюридичної

відповідальностіусферітрудовогоправаПеріодхарактеризується



наступнимиособливостямивидидисциплінарнихстягненьсталидещо

м’якішимиіпочалибільшевідповідатиїхпроголошеномувиховному

характеруспостерігаєтьсярозмежуваннядисциплінарноїтаматеріальної

відповідальностіпрацівниківроки–відбуваєтьсяпевна

демократизаціясферитрудовихвідносинзновубулавтраченаПісля

завершенняВеликоїВітчизняноївійнирізкихзмінусферірегулювання

трудовихвідносинівідповідновідповідальностізапорушення

встановленогоуційсферіправовогопорядкуневідбулосяповерненняуній

додовоєнногостанупроходилодоволіповільнокінецьхпочаток

роківХХстоліття–державнавладазабезпечилатойрівеньдемократизації

трудовихвідносинякогобулодосягнутозачасівНЕПуОкрімтогощобув

пом’якшенийхарактердисциплінарнихстягненьякімоглинакладатисяна

працівниківзапорушеннятрудовоїдисциплінивідбулосяіпосилення

гарантійїхзахистувідсвавіллятазловживаньроботодавцівякіпершзавсе

проявилисяувстановленніматеріальноївідповідальностіостанніх

роботодавцівпередпершимипрацівникамитапідвищенніролі

профспілковихорганізаційуспостереженнізазаконністюзастосування

адміністраціямипідприємствустановорганізаційзаходіввідповідальності

допідпорядкованихїмпрацівниківкінецьх–початокхроків–

проходитькодифікаціятрудовогозаконодавствазмоментупроголошення

усерпнірокунезалежностіідосьогодніУцейчасзметою

вдосконаленнятрудовихвідносинпристосуванняїхдоновихреалій

суспільноекономічногорозвиткудотрудовогозаконодавствабуловнесено

цілунизкузміняківтомучислістосувалисяюридичноївідповідальності

Доосновнихнедоліківсучасногоінститутувідповідальностіутрудовому

правівіднесенотещоанеіснуєчіткогоофіційноговизначенняпонять

дисциплінарноїтаматеріальноївідповідальностібвідсутнєчіткета

змістовневрегулюванняматеріальнавідповідальністьроботодавцівв



абсолютнонеприділяєтьсяувагапитаннямвідшкодуванняморальноїшкоди

умежахтрудовихвідносин

Встановленощонезважаючинатещопроблематикатрудоправовоївідповідальностівивчаєтьсявжебільшероківчітко

сформованогопідходудотогощоявляєсобоютрудоправова

відповідальністьякіїїхарактернівластивостівчомуполягаєїївідмінність

відіншихвидівюридичноївідповідальностіатакожзв’язокізнимидосі

немаєВідсутністьсформованогокомплексногобаченняприродизмістута

особливостейтрудоправовоївідповідальностізначноускладнює

виробленняїїновоїконцепціїТакийстансправвимагаєздійснення

подальшогобільшглибокоготазмістовногодослідженняуданійсфері

Доосновнихвластивостейщохарактеризуютьюридичну

відповідальністьутрудовомуправізапропоновановіднеститакіякот

апідставоюпритягненнядотрудоправовоївідповідальностієпорушення

стороноюсторонамитрудовогодоговорусвоїхобов’язківпередбачениху

цьомудоговорітазаконодавствіпропрацюбвиникаєнеміж

правопорушникомтадержавоюапершимтасуб’єктомізякимвін

перебуваєутрудовихвідносинахТобтореалізаціятрудоправової

відповідальностінепередбачаєвиникненняновихправовідносинміж

порушникомідержавоювособіїїкомпетентногоорганувмає

опосередкованийхарактервзаємозв’язкутрудоправовоївідповідальностііз

державоюХочадержававособіїїкомпетентнихсуб’єктівінеє

безпосереднімучасникомвідносинюридичноївідповідальностіутрудовому

правівтімвонатакожробитьсвійвнесокуїїфункціонуваннячерез

визначенняматеріальноправовихіпроцедурнопроцесуальнихзасад

виникненнятареалізаціїтрудоправовоївідповідальностігрегулюєтьсяяк

уцентралізованомупорядкутакілокальниминормативноправовими

документами



Доведенощоспецифічноювластивістюправовогорегулювання

юридичноївідповідальностіутрудовомуправієтещоаофіційне

визначенняпоняттятрудовеправопорушеннячиправопорушенняу

трудовійсферівідсутнєбрегулюваннявідповідальностіздійснюєтьсяяк

напублічнихтакіприватнихзасадахЗодногобокувідповідальністьу

сферітрудовихвідносинвизначаєтьсяофіційниминормативноправовими

актамивиданимиуцентралізованомупорядкуАзіншого–сторонимають

можливістьвизначатипитаннясвоєївідповідальностінадоговірнихзасадах

звісножупевнихмежахввідсутніконкретніскладиправопорушеньУ

зв’язкуізцимобов’язкиякінакладаютьсянаучасниківтрудовихвідносинза

вчиненнінимиправопорушеннятобтосанкціїтакожнемаютьприв’язкидо

відповіднихскладівправопорушеньгтрудовавідповідальністьщене

сформуваласяуціліснийправовийінститут

Визначенощомеханізмправовогорегулюванняюридичної

відповідальностіявляєсобоюсистемуправовихзасобівзадопомогою

реалізаціїякихвизначаютьсязагальнітаспеціальніматеріальноправовій

процедурнопроцесуальнізасадифункціонуванняінститутуюридичної

відповідальностізметоюзабезпеченнянайбільшефективногодосягнення

нимсвоїхзавданьіцілей

Доосновнихелементівмеханізмуправовогорегулюванняюридичної

відповідальностіутрудовомуправівіднесеноправовіпринципиВсилу

свогонайбільшзагальногоімперативногохарактерупринципивиконують

першочерговурольповідношеннюдовсіхіншихправовихзасобіввтому

числінормправавонивизначаютьтеполітикоправовепідґрунтяті

пріоритетинаякихмаєзасновуватисятаувідповідностізякими

функціонуватимеханізмправовогорегулюванняюридичноївідповідальності

утрудовомуправінормитрудовогоправаЗначенняправовихнорму

механізміправовогорегулюванняюридичноївідповідальностіутрудовому

правіполягаєутомущосамечерезнихдержававстановлює



загальнообов’язковіматеріальноправовітапроцедурнопроцесуальні

правилафункціонуванняданоївідповідальностіТобтозадопомогоюнорми

правазапроваджуєтьсявідповіднийправовийрежимреалізаціїінститут

юридичноївідповідальностіутрудовомуправіЗмістцьогорежиму

становлятьсукупністьформалізованихправовихвимогвказівокприписів

щодопідставвиникненняюридичноївідповідальностіїїмежтапорядку

притягненнядонеїправатаобов’язкисуб’єктівякіприймаютьучастьу

відносинахщоопосередковуютьфункціонуванняюридичної

відповідальностінормативноправовийактЙогорольумеханізмі

правовогорегулюванняюридичноївідповідальностіполягаєутомущовін

являєсобоюформузовнішньоговираженнянормправазокрематрудового

Самечерезнормативноправовийактправовінорминабуваютьформальної

визначеностітазагальноїобов’язковостітрудовийдоговірЗначення

договоруякзасобуправовогорегулюваннятрудовихвідносинполягаєу

томущовінробитьпроцесрегламентаціїтавпорядкуванняостанніхбільш

гнучкимтаіндивідуалізованимЗавдякидоговірномурегулюваннюсторони

маютьбільшширокіможливостіщодовизначенняумовїхвзаємовідносинв

процесівикористаннянайманоїпрацівтомучислітихщопов’язаніз

юридичноювідповідальністюсторінправовідносиниСамеунихнорми

праваперетворюютьсяіззагальнихформалізованихбезособовихмоделей

суспільноїповедінкивіндивідуальніюридичніможливостітаобов’язки

цілкомконкретнихсуб’єктівПравовідносиниопосередковуютьправову

взаємодіюміжсторонамитрудовогодоговорузприводузастосування

юридичноївідповідальностіюридичніфактиРольданогоелемента

полягаєутомущовінактивізуєнормиправаякірегулюютьюридичну

відповідальністьутрудовомуправіТобтобезпосереднього

регламентуючоговпливунасуспільнівідносиниданийелементнездійснює

однаксамевінвказуєнатойфактичнийзмістзокремавчиненнястороною

сторонамитрудовогодоговорупорушеннясвоїхдоговірнихобов’язків



появаякогоспонукаєдодіїюридичнуформувідповідальностіакти

реалізаціїнормправаВониявляютьсобоюпроявиправомірноїповедінки

суб’єктівправавпроцесіякоївтілюютьсяупрактичнежиттяправові

приписиСамеуходіправореалізаціїнайбільшяскравопроявляється

позитивнийаспектюридичноївідповідальностіактизастосуваннянорм

праваякіумежахмеханізмуправовогорегулюванняюридичної

відповідальностіутрудовомуправізабезпечуютьіндивідуалізаціювидіміри

останньоїтобтоюридичноївідповідальностіповідношеннюдо

конкретногоправопорушника

Підпринципамиформуванняінститутуюридичноївідповідальності

запропонованорозумітисукупністьвиробленихнапідставінауковогоаналізу

об’єктивноіснуючихзакономірностейсуспільногожиттявимогіправилна

якихмаєґрунтуватисяпроцесзапровадженняюридичноївідповідальності

Доосновнихпринципівзоглядунаякімаєвідбуватисяформування

юридичноївідповідальностівтрудовомуправіналежатьтакіякот

аоб’єктивністьідоцільністьПершочерговимиєсамевимогиоб’єктивності

тадоцільностіаджевідповідальністьякправовийінститутутобто

сукупністьодноріднихнормповинназапроваджуватисяутійчиіншійсфері

суспільнихвідносинтодіколипопершепотребаунійвідповідальності

обумовленаоб’єктивнимстаномсправуційсферіподругеінші

забезпечувальнізасобинемаютьналежноїефективностібгуманізмі

верховенствоправаПринципигуманізмутаверховенстваправавимагають

щобвідповідальністьзапроваджуваласятількизметоюзахистулюдиниїї

життяіздоров’ячестіігідностіякнайвищихсоціальнихцінностейатакож

іншихправсвободізаконнихінтересівфізичнихтаюридичнихосіб

суспільстваідержавивціломуПрицьомуобмеженняправлюдиниі

громадянинадопускаютьсяоднаквониможливітількиувипадкахчітко

визначенихКонституцієютаЗаконамиУкраїниізастосовуютьсяяккрайня

мірадлядосягненнябільшвисокоїсоціальноїметивзаконність–



встановлюєтьсязурахуваннямконституційнихвимогположень

міжнароднихдоговорівзгоданаобов’язковістьякихнаданаУкраїноюта

іншихЗаконівУкраїниучітковизначеномузаконодавствомпорядку

гнауковість–вимагаєщобпроцесзапровадженняюридичної

відповідальностібувнауковообґрунтованимтобтоспиравсянаякісну

змістовнутеоретичнубазущоєважливоюгарантієюякісногота

ефективногофункціонуваннядосліджуваногоюридичногоінститутуна

практиціґвиваженістьзбалансованість–полягаєутомущоюридична

відповідальністьповиннаусобіграмотнопоєднуватирегулятивновиховний

такальнорепресивнийаспектиЗодногобокувонамаєефективно

застерігатиосібвідпротиправнихдійтаспонукатидоправомірноїповедінки

аздругого–забезпечувативідновленняправовоїсправедливостіта

спокутуванняправопорушникомсвоєївинипередіншимиособамиякимвін

завдавшкодисвоїмипротиправнимидіямитасуспільствомвцілому

Юридичнувідповідальністьроботодавцяохарактеризованоу

широкомутавузькомусенсіУширокомусенсі–цезабезпеченийсилою

державноговпливуобов’язокроботодавцязазнатищодосебепевних

негативнихнаслідківвидіміраякихвизначаютьсязаконодавствомза

вчиненняпротиправнихдіїбездіяльностіусферітрудовихітісно

пов’язанихізнимивідносинЩожстосуєтьсяюридичноївідповідальностіу

вузькомурозуміннітовонаявляєсобоюзабезпеченийдержавоюобов’язок

роботодавцяздійснитинакористьнайманогопрацівникавідповідні

компенсаційнівиплатиуціляхвідшкодуванняматеріальноїтаабо

моральноїшкодизавданоїостанньомувнаслідокневиконаннячи

неналежноговиконанняроботодавцемсвоїхтрудовихобов’язків

передбаченихнаціональнимзаконодавствомлокальниминормативноправовимиактамитатрудовимидоговорами

Доосновнихознакюридичноївідповідальностіроботодавцяабо

уповноваженогониморганувіднесенотещовонамаєзаконодавчу



регламентаціюзабезпеченасилоюдержавноговпливуїїфактичною

підставоюєправопорушеннямаєзобов’язуючийповідношеннюдо

правопорушникахарактерреалізуєтьсяувідповідномупроцедурнопроцесуальномупорядку

Окресленоособливостіюридичноївідповідальностіроботодавця

середякихвиокремленотакіякотвмежахвідносинізнайманим

працівникомроботодавецьможебутипритягненийтількидоматеріальної

відповідальностіЦепояснюєтьсятимщопопершенайманийпрацівник

виступаєуроліпідпорядкованоїсторониаотженемаєдисциплінарної

владинадроботодавцемподругевідповідальністьмаєбутиефективноюта

дієвоювонаповинназабезпечуватиусвідомленнятаспокутування

правопорушникомсвоєївинипотретєтількиматеріальнавідповідальність

забезпечуєвідшкодуванняшкодизавданоїнайманомупрацівникупри

виконаннінимсвоїхтрудовихобов’язківіфункційпочетвертевважаємо

щоідлясамогонайманогопрацівниканайбільшкорисноювякостітрудоправовоїгарантіїєсамематеріальнавідповідальністьроботодавця

роботодавецьнавідмінувідпрацівниказавждивідшкодовуєзавдану

шкодууповномуобсязівтомучисліупущенувигодучинним

законодавствомпропрацюнепередбаченопрямогозв’язкуміжвиноюта

відповідальністюроботодавцятобтонаявністьвиниостанньоготаїїформа

неєобов’язковимиумовамидляпритягненняроботодавцядо

відповідальностітавизначенняхарактеруірозмірузастосовуванихдонього

санкційОчевиднощотакийпідхідєупевномурозумінні

дискримінаційнимповідношеннюдороботодавцяаджефактичночинне

законодавствопокладаєнаньогообов’язоквідшкодовуватизавдану

найманомупрацівникупідчасвиконаннянимсвоїхтрудовихобов’язків

шкодузабудьякихобставиннавітьякщомаламісценепереборнасилаі

роботодавецьнемавзмогихочабякосьпередбачитиможливістьзавдання

цієїшкодиізапобігтиїйувипадкувідповідальностіроботодавцядіє



презумпціявинуватостітобтозаконодавствонезобов’язуєпрацівника

доводитивинуроботодавця–останнійвважаєтьсявинуватимузавданій

шкодідотихпірдокинедоведезворотневідповідальністьроботодавця

моженаступатиідобезпосередньоговиникненнятрудовихвідносинміжним

танайманимпрацівником–прибезпідставнійвідмовіроботодавцему

прийняттінароботуТобтовідповідальністьнесенереальнийапотенційний

роботодавецьНаявністьтакоївідповідальностієважливоюгарантією

законностіпротіканнявідносинізпрацевлаштуванняякієнеодмінною

передумовоюнормальноїреалізаціїособоюсвогоконституційногоправана

працютрудовезаконодавствозобов’язуєроботодавцяувідповідних

випадкахвідшкодовуватинайманимпрацівникамнелишематеріальнуалей

моральнушкодууповноваженийорганроботодавцявособікерівника

директоранеможенестиматеріальнувідповідальністьпереднайманим

працівникомНатомістьвінкерівникдиректорперебуваючиутрудових

відносинахізроботодавцемякийуповноваживйогонавиконання

відповіднихорганізаційноуправлінськихфункційможепритягатися

останнімроботодавцемякнайманийпрацівникдоматеріальноїта

дисциплінарноївідповідальності

Зметоювдосконаленняюридичноївідповідальностіроботодавця

запропонованоавизначитимінімальнірозміриморальноїшкодиатакож

встановитихочабприблизнийпереліккритеріївзаякимимаєвизначатися

істотністьзавданоїморальноїшкодибзакріпитивідповідальність

роботодавцязапорушенняправпрацівниківнастадіївиникненнятрудових

правовідносинасамезанеобґрунтованувідмовууприйняттінароботу

впередбачитивідповідальністьроботодавцязанесвоєчаснувиплату

найманомупрацівникубудьякихналежнихйомугрошовихвиплат

незалежновідтогоєвониодночибагаторазовимигвстановити

матеріальнувідповідальністьроботодавцязавідмовувідвиданнянайманому



працівникудовідкипророботуабоумисневнесеннядонеїнеправдивих

даних

Доведенощовсвоїйсукупностідисциплінарнатаматеріальна

відповідальністьпрацівникаутворюютьйоготрудовувідповідальністьяка

можебутивизначенаякзакріпленіназаконодавчомурівнінегативні

наслідкиувиглядіматеріальнихабодисциплінарнихсанкційщо

застосовуютьсяуповноваженимиособамидопрацівникаякийпорушиввзяті

насебезобов’язанняматеріальнітааботрудовіобов’язкипов’язанііз

виконаннямнимсвоїхобов’язківупроцесіздійсненняпраці

НапідставіаналізунормКЗпПУкраїнивідзначенощопрацівник

несетаківидивідповідальностіякадисциплінарнубматеріальну

вадміністративнугкримінальнуДоведеношозакріпленийутрудовому

законодавствіперелікретроспективноїюридичноївідповідальностіпідлягає

доповненнювчастинівизначеннявньомуцивільноправової

відповідальностіпрацівникаякаможематимісцепідчасреалізації

роботодавцемправарегресу

Акцентованоувагущоспіввідношеннярізнихвидівюридичної

відповідальностіпрацівниківчастозустрічаютьсянапрактиціЯскравим

проявомтакогоспіввідношенняможеслужитизакріпленийзаконодавством

взаємовиключнийхарактерпозитивноїтаретроспективноїюридичної

відповідальностіпрацівниківРазомізтимнайбільшимчиномзнаходить

свійпроявспіввідношеннярізнихвидівретроспективноїюридичної

відповідальностіДопрацівниківзапорушеннянормтрудового

законодавстваврамкахтрудовоївідповідальностізастосовуютьсясанкції

матеріальноготадисциплінарногохарактерущонеєсправедливимзогляду

наневідповідністьфункціямретроспективноїюридичноївідповідальності

Значнимнедолікомтрудовогозаконодавстваєвизначеннязасад

ретроспективноїюридичноївідповідальностіпрацівниківізвикористанням

термінологіїаморальнийпоступокпрямадійснашкодатощобезнаданняїї



легітимноговизначеннятатлумаченняЦяситуаціяможезнаходитисвій

проявубезпідставномупритягненнюпрацівникадовідповідноговиду

ретроспективноїюридичноївідповідальностіЗначноюпроблемоює

невизначеннязаконодавцемконкретнихмежпритягненняпрацівниківдо

відповідноговидуретроспективноїюридичноївідповідальності

невизначенняїївидувконкретномуправовомувипадку

ОбґрунтованощоучинномузаконодавствіУкраїнивідсутняєдина

процедурапритягненняпрацівниківдотрудовоївідповідальностіЦе

знаходитьсвійпроявзокремавтомущозаконодавствомневизначено

основніетапистадіїтакоїпроцедуриневрегульованіпитаннящодо

конкретнихвипадківпроведенняслужбовихрозслідуваньіневизначено

перелікосібповідношеннюдоякихвонипроводитьсяпитанняпов’язаніз

проведеннямслужбовихрозслідуваньвпорядковуютьсянарівнічисельних

нормативноправовихактівпідзаконногохарактерувположенняхКЗпП

Українизгадкащодопроведенняслужбовихрозслідуваньвзагалівідсутнята

інНапідставічоговтрудовомуправідоречноввестиінститутрозслідування

трудовихправопорушеньПоложенняПророзслідуваннятрудових

правопорушеньнапочатковомуетапійогозапровадженняможебути

затвердженопостановоюКабінетуМіністрівУкраїнитобтонормативноправовимактомпідзаконногохарактерутакякдотакогоактаможна

оперативнішевнестизмінианіжвзаконУподальшомузурахуванням

напрацюваньуційсферіпитанняпов’язаніізпроведеннямрозслідування

трудовогоправопорушенняповиннібутивідображенінарівнізаконуРазом

ізтимубудьякомувипадкупотребуєнагальноговирішенняситуація

пов’язанаізвнесеннямзміндоположеньКЗпПУкраїнивчастинівизначення

внихосновнихпитаньпов’язанихізздійсненнямпроцедурипритягнення

працівниківдотрудовоївідповідальностізокремаконкретнихдійщо

складаютьетапистадіїтакоїпроцедуривиявленняправопорушення

ініціюваннятапроведенняйогорозслідуванняврамкахякогоповиннабути



доведенавинаконкретногопрацівникавинноговйоговчиненнізавершення

розслідуванняівиданнянайогоосновірозпорядженняпропритягнення

конкретногопрацівникадотрудовоївідповідальностіЗапровадження

вищенаведенихзміндозволитьпопершепідвищитиефективністьзаходів

щодонедопущенняпопередженнятапрофілактикитрудових

правопорушеньаподругенадастьдодатковітапідвищитьефективність

ужеіснуючихгарантійохоронитазахиступравпрацівника

Зметоювдосконаленняпроцедурипритягненнядовідповідальності

працівниказапорушеннянормтрудовогоправазапропонованоанарівні

КЗпПУкраїнизакріпитиалгоритмдійвласникаабоуповноваженогоним

органущоспрямованінавстановленняскладутрудовогоправопорушення

особищойоговчиниланаявністьвинитакоїособиформиїївиниякісаме

нормитрудовогозаконодавствабулипорушенічиєпричиннонаслідковий

зв’язокміждіяннямиособитапротиправниминаслідкамиякінастализа

якихобставинбулоздійсненотрудовеправопорушеннячасмісцетощо

буположенняхКЗпПУкраїниповиннобутипередбаченоправилозаяким

притягненнюпрацівниківдотрудовоївідповідальностіповиннопередувати

проведеннярозслідуваннятрудовогоправопорушенняАтомучст

КЗпПУкраїнимаєбутивикладенавнаступнійредакціїДисциплінарне

стягненнязастосовуєтьсявласникомабоуповноваженимниморганом

безпосередньопіслявстановленняособищойоговчинилааленепізніше

одногомісяцяздняїївстановленнянерахуючичасузвільненняпрацівника

відроботиузв’язкузтимчасовоюнепрацездатністюабоперебуванняйогоу

відпустціатакожчасунеобхідногонапроведеннярозслідуваннятрудового

правопорушенняпровадженнявсправахпроадміністративні

правопорушеннякримінальногопровадження

Обстоюєтьсяпозиціящопідставизвільненняпрацівниківвід

трудовоївідповідальностівиступаютьдодатковимигарантіямиохоронита

захистуйогоправтаінтересівПрицьомуКЗпПУкраїнинемістить



уніфікованогоперелікутакихпідставнавідмінувідіншихзаконодавчих

актівККУкраїниКУпАПБільштоговзазначеномуактізаконодавства

продеякіоб’єктивноіснуючіпідставизвільненняпрацівниківвідтрудової

відповідальностімовавзагалінейдеЗапропонованоКЗпПУкраїни

доповнитинормоюякабпередбачаланаступніпідставизвільнення

працівниківвідтрудовоївідповідальностіпротиправнедіяннявчинено

працівникомвстанікрайньоїнеобхідностіпрацівникомзавданошкодуяка

відноситьсядонормальноговиробничогосподарськогоризикудієвекаяття

працівниказакінченнястроківдавностіпритягненняпрацівникадотрудової

відповідальностіскасуваннянормативноправовогоактаякийвстановлював

трудовувідповідальністьпрацівникаприйняттяновогонормативноправовогоактавідповіднодоякогодіянняпрацівникавтратилоознаки

трудовогоправопорушенняТакожзапропонованоустКЗпПУкраїни

відобразитизмістпоняттякрайнянеобхідністьаналогічнотимщо

наведенівположенняхККУкраїнитаКУпАП

Специфікаправовогостатусупрацівниківправоохороннихорганів

пов’язанаізособливостямиїхюридичноївідповідальностіякіможуть

розглядатисязурахуваннямїїпозитивноготанегативного

ретроспективногоаспектівГоловноюособливістюпозитивноїюридичної

відповідальностіпрацівниківправоохороннихорганіввиступаєпорядокі

видиїхзаохоченьщообумовленоспецифічнимизавданнямияківиконують

такіособивсвоєїповсякденнійдіяльностіпов’язанііззначнимризикомдля

свогожиттятаздоров’яякправилоненормованимробочимднем

підвищеноювідповідальністюзаприйняттярішеньтощоРетроспективна

юридичнавідповідальністьпрацівниківправоохороннихорганів

характеризуєтьсянаступнимиособливостямипідвищенийхарактер

порушеннятанедотриманнязагальноприйнятогопринципуперсоніфікації

юридичноївідповідальностіособищонайбільшимчиномпроявляєтьсята

застосовуєтьсядопрацівниківправоохороннихорганівякіпосідаютькерівні



посадивдеякихвипадкахвизначеннязасадїїнастаннянапідзаконному

нормативноправовомурівніправовогорегулюванняпритягненнядо

трудовоївідповідальностізавчиненняадміністративнихправопорушень

додатковепритягненнядотрудовоївідповідальностіразоміз

адміністративноючикримінальноювідповідальністюзаскоєннявідповідних

правопорушеньпорушенняпринципусправедливостіюридичної

відповідальності