ЛУЦЮК Павло Сергійович. Назва дисертаційної роботи: "КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА"

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

2

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

трудовому 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

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

4

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

5

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

відповідала б 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

6

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 України,

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. Колєснік,

7

В.В. Костіна, В.Л. Костюка, Д.Є. Кутоманова, 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 p., № 14, Переліку перспективних

напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними

спеціальностями, затвердженому постановою Президії Національної академії

правових наук України від 18 жовтня 2013 p., № 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,

8

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;

9

– 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

10

(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 логікосемантичного 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

11

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 договірного

порядку відшкодування працівниками матеріальної шкоди (відшкодування у

12

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;

13

– 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:

14

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;

15

– 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,

16

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»,

«трудовий делікт (трудове 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;

17

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.

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

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

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

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трудоправовоївідповідальностінаразііснуєлишев

українськійтеоріїтрудовогоправаякцілісноїгалузевоївідповідальностіщо

повиннасформуватисьупроцесіреформуваннятрудовогозаконодавствав

нашійдержаві



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

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

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

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

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

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

Дисциплінарнавідповідальність–цетакийвидюридичної

відповідальностіщо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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

Основнимиспецифічнимиознакамидисциплінарноївідповідальності

втрудовомуправіУкраїніє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

виникаєнапідставідисциплінарногопроступкуапорушникатрудової

дисципліниможнапритягнутидовідповідальностізанаявностінормативних

фактичнихтаспеціальнихнормативнихпроцедурнихумов

застосовуєтьсяправомочнимсуб’єктомщонаділенийзаконодавством

дисциплінарноювладоюусилусвогоправовогостатусувиражаєтьсяу

накладеннінапорушникатрудовоїдисциплінидисциплінарногостягнення

діядисциплінарноївідповідальностієстроковоютаможебутизакінченою

достроково

Доосновнихсучаснихпроблемпритягненнянайманихпрацівників

додисциплінарноївідповідальностівУкраїніслідвіднестинаступні

недостатнюурегульованістьдисциплінарноївідповідальностінарівні

діючогозаконодавстваатакожнеефективністьтакогозаконодавствапро

дисциплінарнувідповідальністьнеефективністьзаходівдисциплінарної

відповідальностізловживанняпорушникамидисциплінипрацісвоїми

трудовимиправамипрактичніпроблемивстановленнявинуватості

порушникадисциплінипрацітамірийогопротиправностіуникнення



дисциплінарноївідповідальностіподаннямувідставкудоведення

співмірностідисциплінарногопроступкутадисциплінарногостягнення

застосуванняфактичногодисциплінарногоштрафудопрацівникавякості

заходудисциплінарногостягненнязастосуваннязаходівдисциплінарного

стягненняуправовідносинахзнизькимрівнемтрудовихгарантійчиу

правовідносинахбезтрудовихгарантійпорушеннястроківна

притягненняпрацівникадодисциплінарноївідповідальностітастрокуна

оскарженняпрацівникомзаходудисциплінарногостягнення

невиправданезатягуванняпроцедуриоскарженнязаходівдисциплінарного

стягнення

Підпоняттямматеріальнавідповідальністьвтрудовомуправі

слідрозумітивидюридичноївідповідальність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

Основнимиспецифічнимиознакамиматеріальноївідповідальностіє

наступніїїрисивиникаєлишеурамкахтрудовихправовідносиніщодо

суб’єктівтакихмаєспецифікуджерелправовогорегулювання

матеріальноправовоївідповідальностіпрацівниківтароботодавцівмає

специфічнуметутазавданняціліцієївідповідальностіхарактеризується

обов’язковимиумоваминастанняматеріальноправовоївідповідальностіу

трудовомуправіспецифічнафактичнанормативнатапроцесуальнаумови

маєособливийхарактертамірапримусуутрудовихправовідносинах

визначеніхарактерніпідставитапорядокнастанняматеріальної

відповідальностісуб’єктатрудовихправовідносин

Матеріальнавідповідальністьпрацівникареалізуєтьсяв

позасудовомутаусудовомупровадженніудобровільномутапримусовому

порядкутаподіляєтьсянатаківиди



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

закритеріємподілувідповідальностінаосновітипівтрудової

правоздатностіпрацівниківзаподіювачівшкодиазагальнаматеріальна

відповідальністьпрацівниківбспеціальнаматеріальнавідповідальність

працівників

Упроцесіпритягненнясуб’єктатрудовихправовідносиндо

матеріальноївідповідальностінеобхідноврахуватинаступніданірозмір

прямоїдійсноїшкодиоб’єктивнухарактеристикуправовогостатусу

заподіювачашкодихарактеристикунеправомірнихдійякимизаподіяно

прямудійснушкодувинупрацівникаякимбулазавданашкода

характеристикумайнароботодавцяякебулопошкодженовтраченочи

знищеноурезультатівинуватогопорушеннятрудовогозаконодавствачи

неналежноговиконаннятрудовихобов’язківконкретнуобстановкувякій

заподіяноматеріальнушкодухарактеристикувідповідностіумов

схоронностіматеріальнихцінностейтанормальноїроботизними

характеристикумайновогостанупрацівника

Доосновнихактуальнихпроблемзастосуваннязаконодавстващо

регулюєматеріальнувідповідальністьпрацівниківтароботодавціввУкраїні

слідвідносити

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



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ґпроблемидоказуваннявинуватостітрудового

проступкутафактувчиненняпроступкузагалом

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

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

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

вдосконаленнярегулюваннядисциплінарноївідповідальностіУ

рамкахцьогонапрямкуслідадоповнитидіючийКЗпПУкраїнист–

Дисциплінарнавідповідальністьпрацівниказамістьстст–

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квазідисциплінарної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постановиПленумуВСУвідлистопадароку№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

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–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–

Обов’язокпрацівникавідшкодуватизавданушкодущоякіснозмінює

стсттаКЗпПУкраїниатакожзапропонованоюст–

Матеріальнавідповідальністьроботодавцящоякіснозамінюєстст

–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судове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ґ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–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