

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра адміністративного, фінансового та інформаційного права

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Студентки 2мз курсу, 4 групи,
спеціальності 081 «Право»,
спеціалізації «Фінансове
право»

Гузей Вікторії
Вікторівни

Науковий керівник
д.ю.н., доцент

Дараганова Ніна
Володимирівна

Гарант освітньої програми
к.ю.н., професор

Ніколаєва Людмила
Вікторівна

Київ 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ.....	7
1.1. Поняття юридичної відповідальності у трудовому праві.....	7
1.2. Відмінність матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності	11
1.3. Правові засади дисциплінарної відповідальності працівника.....	22
РОЗДІЛ II. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	29
2.1. Підстава та порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності.....	29
2.2. Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника.....	36
2.3. Перспективи розвитку законодавства щодо застосування відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах.....	42
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	56

ВСТУП

Актуальність теми дослідження насамперед полягає у тому, що на сьогодні існують різні позиції вчених в питанні визначення матеріальної відповідальності, так як не існує єдиного розуміння інституту матеріальної відповідальності, що викликає складність при виявленні факту настання відповідальності в сформованій практиці.

Чинне законодавство потребує вдосконалення регламентації порядку визначення розміру шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві, при відсутності таких норм застосовується аналогія закону, що регулює аналогічні правовідносини, це не сприяє ефективному захисту правовідносин між роботодавцем і працівником.

Входження України в міжнародне співтовариство зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудових правовідносин і гармонізації національного законодавства із загальновизнаними світовими стандартами, зокрема, щодо процедури притягнення працівника та роботодавця до матеріальної відповідальності за порушення вимог законодавства про працю. У тісному взаємозв'язку із цим процесом повинні відбуватись і зміни свідомості людей у трудових і пов'язаних з ними відносинах.

Проблематика трудової відповідальності - одна із центральних у науці трудового права, тому що право втрачає сенс без належного механізму забезпечення його реалізації, виконання, основною ланкою чого й виступає саме відповідальність.

Тож маємо констатувати, що існує низка неточностей і недоопрацювань чинного законодавства, яке впорядковує питання матеріальної відповідальності за порушення умов трудового договору. Зважаючи на це, ситуація, що склалась у цій царині правовідносин, вимагає активізації діяльності органів державної влади шляхом створення потужного законодавства, яке дасть змогу надалі звести до мінімуму зростання правопорушень у сфері праці.

Будь-який роботодавець зацікавлений у збереженні свого майна. У зв'язку з цим актуальними є питання матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю, які регламентуються Кодексом законів про працю.

Проблеми правового регламентування матеріальної відповідальності в трудовому праві висвітлювались у працях багатьох вчених, зокрема Карпенко Д. О. «Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України», Новосельська І. В. виокремлювала «Міжнародні та європейські стандарти відповідальності у сфері трудових відносин», Ткалич Ю. В. розглядав «Теоретичні аспекти поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві України», Трофимовська Ю. В. характеризувала «Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України», Щербина В. І. досліджував «Підстави притягнення працівника до матеріальної відповідальності», Хуторян Н. М. характеризувала «Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин».

Також, проблемам правового регулювання відповідальності у трудовому праві приділяють увагу у своїх наукових працях багато вчених: Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, З. Я. Козак, Л. В. Котова, Л. І. Лазор, І. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, Л. О. Сироватська, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Разом із тим, поняття й місце відповідальності працівника та роботодавця у змісті його правового статусу все ще не отримали чіткого визначення. Деякі вчені на основі своїх напрацювань пропонують модернізувати інститут відповідальності у трудовому праві.

Також маємо повністю погодитися з думкою вченої Дараганової Н. В., що питання юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства з охорони праці є малодослідженими в сучасній юридичній науці - нинішня ситуація відзначається браком комплексних правових досліджень, присвячених

питанням юридичної відповідальності в галузі охорони праці.

Мета даного дослідження полягає у розкритті загальних основ та виявлення проблемних питань відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах.

Для вивчення даної теми ставляться наступні завдання:

- проаналізувати поняття юридичної відповідальності у трудовому праві;
- дослідити відмінність матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності;
- визначити правові засади дисциплінарної відповідальності працівника;
- розкрити підстави та порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності;
- показати порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника;
- виробити перспективи розвитку законодавства щодо застосування відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах.

Об'єктом дослідження виступає система суспільно-правових відносин, які виникають у сфері відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах.

Предметом дослідження є нормативно-правові засади відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах.

Методи дослідження обрано з урахуванням поставленої мети і завдань дослідження, його об'єкта та предмета.

Історико-порівняльний метод дозволив показати генезис поняття юридичної відповідальності у трудовому праві (підрозділ 1.1.).

Формально-логічний надав можливість дослідити відмінність матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності (підрозділ 1.2.).

Системно-структурного аналізу – дозволив визначити правові засади дисциплінарної відповідальності працівника (підрозділ 1.3.).

Логіко-юридичний метод застосовувався при розкритті підстав та порядку притягнення працівника до матеріальної відповідальності (підрозділ 2.1.).

Порівняльно-правовий використовувався при аналізі законодавства щодо порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника (підрозділ 2.2.).

Метод узагальнення – при виробленні перспектив розвитку законодавства щодо застосування відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах (підрозділ 2.3.).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути корисні: – для вдосконалення законодавства в частині належної відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах; – для подальших наукових досліджень щодо можливості коригування проекту Трудового кодексу України.

Структура роботи. Дослідження складається зі вступу, двох розділів, поділених на шість підрозділів, висновків та списку використаних джерел, загальний обсяг роботи становить 63 сторінок, з яких основного тексту становить 55 сторінок. В тому числі у списку джерел використано 75 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

1.1. Поняття юридичної відповідальності у трудовому праві

Треба розпочати з того, що до визначення поняття юридичної відповідальності у трудовому праві у спеціальній літературі існує багато різноманітних поглядів, які в основному полягають на виокремленні позитивної та негативної юридичної відповідальності.

В позитивному аспекті юридичну відповідальність розглядають такі вчені, як, зокрема, З. Астеміров, Б. Назаров, П. Недбайло та інші. За такого підходу, під відповідальністю, як правило, розуміють здатність суб'єкта виконувати певні вимоги й реалізувати завдання, що стоять перед ним, досягаючи спільно або особисто відчутного результату, або відповідальне ставлення особи до своїх обов'язків, відповідальність за правильне виконання особою покладених на неї законом обов'язків.

З точки зору вченого О. Грітенко, сутність юридичної відповідальності полягає в «самостійній та ініціативній діяльності в рамках правових норм, вона в усіх випадках включає в себе досягнення позитивних цілей, це відповідальність за успіх у роботі... у людини відповідальність настає вже тоді, коли вона приступає до виконання своїх обов'язків, і не тільки, коли вона їх не виконує, або почне діяти навпаки їм» [17, с. 188.].

Разом із тим, серед вчених, які виділяють позитивну юридичну відповідальність, немає єдності як у розумінні самої сутності такої відповідальності, так і в інших, пов'язаних з нею питаннях. Відповідно до зазначеної концепції ця відповідальність розбухає до неймовірних і непотрібних розмірів, як слушно зауважує вчений І. Л. Бородин [14, с. 93]. Крім того, поняття правової позитивної відповідальності тим чи іншим чином

пов'язане з припущенням, що правом регулюється не тільки поведінка, але й внутрішній, духовний світ людини.

Більш вживаним та загальноприйнятим є тлумачення юридичної відповідальності як негативної - заходу державного примусу за вчинене правопорушення, спрямованого на минуле, вже вчинене протиправне діяння. Сутність негативної відповідальності полягає в тому, що вона являє собою зовнішню по відношенню до особи, яка несе відповідальність, суспільну реакцію на протиправну поведінку особи. Негативна відповідальність - це відповідальність за минулу поведінку, за проступки, що суперечать правовим нормам. У ній має вираз реакція на факт порушення зі сторони суспільства, держави.

В розумінні вченого М. Хавронюк, поняття відповідальності застосовується для визначення негативних наслідків для особи або організації, які вчинили неправомірний проступок, тому відповідальність «може бути тільки ретроспективною», тобто негативною [63, с. 24].

Науковець Є. О. Бусирин трактують юридичну відповідальність як виконання зобов'язання на підставі державного чи прирівняного до нього суспільного примусу, добровільне же виконання зобов'язання юридичною відповідальністю не є, відповідальність - не правовідносини, а атрибут, властивість обов'язку на тій стадії його реалізації, коли вона не виконується добровільно, навіть при бажанні зобов'язаної особи, і тому застосовується державний примус [15, с. 62].

Трудовому праву як самостійній галузі права характерні декілька видів відповідальності, що настають за порушення норм, правил та стандартів праці. Зокрема, основним нормативно-правовим актом в галузі праці (Кодексом законів про працю України, далі - КЗпП) передбачено дисциплінарну та матеріальну відповідальність. Крім того, за порушення трудових прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин може бути притягнуто до адміністративної та кримінальної відповідальності. Також слід відзначити

думку автора В. С. Венедіктова, який доречно відзначає, що необхідно виділяти трудову відповідальність, адже вона настає при реалізації трудових правовідносин або безпосередньо пов'язана з їх виникненням, зміною або припиненням. Тобто це відповідальність у процесі праці, за діяльність, пов'язану із здійсненням права на працю, яка належить суб'єктам трудового права за дії або бездіяльність [16, с. 65].

Виходячи з загальних позицій теорії права можна відзначити, що існує певний правовий зв'язок основних обов'язків і юридичної відповідальності суб'єкта. Юридична відповідальність за своїм цільовим призначенням покликана забезпечувати належну поведінку, виступати самим фактом свого існування превенцією порушення або невиконання суб'єктом своїх обов'язків [69, с. 34].

Юридична відповідальність є самостійним елементом у змісті об'єктивного правового статусу роботодавця. Без законодавчої вказівки на можливі правові наслідки невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків, його трудовправовий статус не буде окреслений повною мірою.

Без чіткого врегулювання юридичної відповідальності роботодавця як суб'єкта трудового права неможливо очікувати сумлінного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків. Особливого значення в умовах ринкової економіки набуває відповідальність роботодавця безпосередньо перед працівником як стороною трудового правовідношення.

Вважаємо за необхідне наголосити, що у разі невиконання роботодавцем свого обов'язку з забезпечення належних і безпечних умов праці, має місце трудове правопорушення з боку роботодавця. А тому роботодавець повинен у будь-якому разі нести відповідальність перед працівником, який постраждав. Звільнення роботодавця від відповідальності буде суперечити загальним положенням теорії права, згідно з якими наслідком правопорушення має бути юридична відповідальність винної особи.

Тому для створення ефективного правового механізму регулювання

найманої праці в умовах ринкових відносин необхідна чітка вказівка на факт і види юридичної відповідальності роботодавця у змісті його об'єктивного трудовправового статусу.

Професор Л. І. Лазор підкреслює: «Особливої значущості в умовах ринкових відносин набуває майновий аспект трудового правовідношення, що, у свою чергу, обумовлює доцільність реформування й удосконалення інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві. Важливо відзначити, що реформування вітчизняного трудового законодавства взагалі та інституту матеріальної відповідальності, зокрема, повинно мати соціальну спрямованість із метою забезпечення прав та інтересів працівника, не забуваючи при цьому про законні права та інтереси роботодавця» [35, с. 3].

Чинне трудове законодавство не містить навіть дефініції матеріальної відповідальності роботодавця, що є його суттєвим недоліком. У цій частині заслуговує на увагу визначення, запропоноване науковцем Н. М. Хуторян. На її думку, матеріальна відповідальність роботодавця - це зізнання роботодавцем негативних наслідків майнового характеру при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної чи немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правовідношенням [65, с. 221].

Ми підтримуємо точку зору Дараганової Н. В. яка порівнюючи норми ЦК України з положеннями глави дев'ятої Кодексу Законів про працю України, вважає, що за порушення вимог законодавства про охорону праці застосовується не матеріальна, а майнова, тобто цивільно-правова відповідальність. У зв'язку з цим пропонуємо внести зміни до статті 44 Закону України «Про охорону праці» та викласти її в такій редакції: «За порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці винні особи притягаються до цивільної, дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно із законодавчими актами України» [20, с. 139].

Отже, погоджуючись у цілому з вищевказаним визначенням, слід зауважити, що у сучасних ринкових умовах обсяг відповідальності роботодавця

перед працівником має бути ширше, ніж обсяг передбаченої на сьогодні матеріальної відповідальності роботодавця.

Таким чином, маємо узагальнити, що інститут матеріальної відповідальності є одним із видів юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, адміністративною та дисциплінарною), має свої специфічні ознаки та особливості, а також притаманний йому механізм правового регулювання та реалізації. Ці особливості виникають із наявності трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані з взаємною відповідальністю працівника і роботодавця за невиконання прийнятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, яка завдана будь-якою стороною.

1.2. Відмінність матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності

Юридична відповідальність є самостійним елементом у змісті об'єктивного правового статусу роботодавця. Без законодавчої вказівки на можливі правові наслідки невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків, його трудовправовий статус не буде окреслений повною мірою.

Без чіткого врегулювання юридичної відповідальності роботодавця як суб'єкта трудового права неможливо очікувати сумлінного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків. Особливого значення в умовах ринкової економіки набуває відповідальність роботодавця безпосередньо перед працівником як стороною трудового правовідношення.

У свою чергу матеріальна відповідальність сторін трудового договору - це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових

обов'язків.

Матеріальна відповідальність за трудовим правом є не односторонньою, а двосторонньою, тобто працівник несе матеріальну відповідальність перед роботодавцем за завдану йому шкоду, а роботодавець, у свою чергу, несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну йому у зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків.

Таким чином, залежно від того, хто спричинив шкоду, матеріальну відповідальність у трудовому правовідношенні поділяють на: матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівником роботодавцю, і матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, завдану ним працівникові.

Виходячи з цього, правове регулювання майнової відповідальності роботодавця, адекватне потребам ринкових відносин, повинне знайти відбиття у відповідному інституті трудового права.

На сучасному етапі існує тільки матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником за умови наявності заподіяної працівникові майнової чи, у деяких випадках, моральної шкоди. При цьому відшкодування працівникові моральної шкоди у чинному законодавстві містить численні правові прогалини та колізії. До того ж, як справедливо зазначає науковець В. І. Щербина, у чинному трудовому законодавстві України відсутнє чітке формування підстав матеріальної відповідальності роботодавця [71, с. 53].

Роботодавець є економічно сильнішою стороною у трудовому правовідношенні і тому в умовах розширення договірної сфери регулювання найманої праці має реальну можливість економічного тиску на працівника. І це обумовлює необхідність вдосконалення регулювання саме відповідальності роботодавця перед працівником.

На підставі проведеного дослідження можна сформулювати та запропонувати до законодавчого закріплення таку дефініцію: «Трудоправова відповідальність роботодавця - це передбачений законом обов'язок роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його

трудових прав, здійснюваний добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами».

Таким чином, важливо підкреслити, що закон має передбачити для роботодавця можливість добровільного покладання на себе трудової відповідальності. Разом з тим, відповідні компетентні державні органи повинні виступати суб'єктами застосування до роботодавця певного виду відповідальності, у тому числі трудової відповідальності.

Поняття матеріальної відповідальності в літературі визначається неоднозначно. Найбільш вдале визначення поняття «матеріальна відповідальність роботодавця» надала у своїй праці науковець Н. М. Хуторян, на думку якої це зазнавання роботодавцем негативних наслідків майнового характеру при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної чи немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правовідношенням. При цьому науковець зазначає, що матеріальна шкода працівникові в разі порушення його права на працю може бути заподіяна роботодавцем під час укладення трудового договору, реалізації прав і обов'язків у трудових правовідносинах та припиненні трудового договору [64, с. 32].

Принципи матеріальної відповідальності роботодавця в трудовому праві можна поділити на наступні [34, с. 427]:

- 1) принцип обмеженої матеріальної відповідальності;
- 2) принцип повної матеріальної відповідальності;
- 3) принцип підвищеної матеріальної відповідальності;
- 4) принцип дисциплінарної відповідальності.

Таким чином, принципи матеріальної відповідальності роботодавця у трудовому праві – це перелік основ, за якими обов'язок роботодавця відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку завдану ним пряму дійсну шкоду протиправним винним порушенням прийнятих на себе за трудовим договором / посадовою інструкцією, обов'язків.

Ознаками відповідальності роботодавця виступають:

- а) вона встановлюється законом і забезпечується силою державного примусу;
- б) обумовлена потребою захисту трудових прав працівника шляхом встановлення об'єктивної економічної недоцільності їх порушення;
- в) підставою настання є порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків, наслідком чого стало порушення трудових прав працівника;
- г) вона носить майновий характер і служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права;
- д) може реалізовуватися роботодавцем добровільно або покладатися компетентними органами з дотриманням нормативно встановленого процесуального порядку.

Умовами матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин є:

- а) майнова шкода; б) порушення обов'язку в трудових правовідносинах; в) причинний зв'язок між порушенням обов'язку та спричиненою майнвою шкодою; г) вина.

Порівняльну характеристику матеріальної відповідальності сторін трудового договору проводить науковець О. М. Лук'янчиков та виділяє такі особливості:

- матеріальна відповідальність роботодавця настає навіть тоді, коли трудових відносин ще не існує, що не позбавляє її трудо-правового характеру, оскільки відносини працевлаштування, що передують трудовим, також входять до предмета трудового права. Суб'єктом відповідальності у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є фізична або юридична особа (потенційний роботодавець), яка може так і не отримати статусу роботодавця;
- працівник відшкодовує роботодавцю лише пряму дійсну шкоду, а роботодавець працівнику – пряму дійсну шкоду та неодержаний заробіток;

- працівника можна притягнути до матеріальної відповідальності лише у випадку, коли його вину буде доведено роботодавцем, а на працівникові такого обов'язку доказування вини роботодавця не лежить, що свідчить про застосування принципу презумпції винності роботодавця;
- матеріальна відповідальність роботодавця може бути як компенсаційною, так і штрафною, а працівник завжди несе матеріальну відповідальність компенсаційного характеру [41, с. 293–294].

У сучасних ринкових умовах обсяг відповідальності роботодавця перед працівником має бути ширше, ніж обсяг передбаченої на сьогодні матеріальної відповідальності роботодавця.

На сьогодні немає достатньої мотивації дотримання роботодавцем законодавства про працю. Більше того, реалії економічного розвитку наштовхують роботодавців на думку про необхідність обмеження трудових прав працівників, оскільки надання більшості з них призводить до додаткових матеріальних витрат для підприємства.

Роботодавець є економічно сильнішою стороною у трудовому правовідношенні і тому в умовах розширення договірної сфери регулювання найманої праці має реальну можливість економічного тиску на працівника. І це обумовлює необхідність вдосконалення регулювання саме відповідальності роботодавця перед працівником.

Трудоправа відповідальність роботодавця перед працівником має наставати не тільки у разі заподіяння матеріальної шкоди працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків, але й за будь-яких порушень трудових прав працівника. І ця відповідальність повинна носити майновий характер - такий підхід повною мірою відповідатиме реаліям ринкових відносин, стимулюватиме дотримання договірної дисципліни і правомірної поведінки роботодавця.

Також, хочемо констатувати, що у багатьох зарубіжних країнах норми трудового законодавства спрямовані на те, щоб у нормативному порядку

створити умови, за яких порушення трудових прав працівників з боку роботодавця стануть для нього економічно не вигідними.

Слід погодитися, що відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівника має виконувати каральну функцію, але й, одночасно, ця відповідальність повинна носити компенсаційний характер, щоб роботодавцеві було економічно не вигідним не виконувати свої трудові обов'язки.

В умовах ринкових відносин актуалізується проблема правового регулювання майнової відповідальності роботодавця перед працівником. За своєю суттю майнова відповідальність роботодавця виходить за межі його власне матеріальної відповідальності, неодмінною підставою настання якої є факт наявності матеріальної шкоди у працівника. У сучасних ринкових умовах матеріальна відповідальність роботодавця має виступати складовою його майнової відповідальності. Саме такий правовий підхід стимулюватиме роботодавця до сумлінного виконання своїх обов'язків.

Хотілося б звернути увагу на те, що в умовах ринкових відносин відповідальність роботодавця перед працівником є за своєю суттю приватно-правовою й тому має носити компенсаційний характер. Каральна спрямованість відповідальності роботодавця повинна зберігатися у публічно-правових відносинах.

Безумовно, адміністративна й кримінальна відповідальність роботодавця за своєю правовою природою носять каральний характер, і це цілком виправдано. Але якщо роботодавець не виконує свої обов'язки і наслідком цього є порушення трудових прав працівника, то буде цілком логічним та справедливим, якщо роботодавець відповідатиме саме перед цим працівником і в майновій формі компенсуватиме заподіяне порушення. При цьому слід зазначити, що в умовах ринкових відносин майнова форма відповідальності роботодавця перед працівником за порушення трудових прав останнього буде виконувати одночасно і компенсаційну, і каральну функції.

Такий концептуальний підхід до регулювання відповідальності роботодавця перед працівником реально сприятиме тому, щоб роботодавцю було не вигідно порушувати трудові права працівника.

На підставі наведеного, можемо констатувати, що матеріальна відповідальність роботодавця полягає в обов'язку відшкодування шкоди, заподіяної працівникові під час виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку.

Таким чином, розмаїтість поглядів науковців стосовно кількості різновидів матеріальної відповідальності сторін трудового договору чи контракту зумовлюється багатогранністю, багатоаспектністю даного соціально-юридичного явища.

Отже, ми вважаємо, що матеріальна відповідальність у трудовому праві - це обопільна відповідальність сторін трудових правовідносин, робітника в аспекті нанесення шкоди підприємству, установі, організації та роботодавця у випадку нанесення шкоди працівнику, що передбачає відшкодування збитків, яка виникає одразу після безпосереднього встановлення факту правопорушення.

Таким чином, з метою вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин сучасне трудове право має визнати нову правову категорію - трудовправову відповідальність роботодавця та законодавчо закріпити її дефініцію.

Трудо-правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, поряд з характером діяння працівника при заподіянні шкоди, є визначальним критерієм для розмежування цивільно-правової та матеріальної відповідальності [75, с. 8].

Таким чином, на закінчення відзначимо, що на нашу думку, основними відмінностями матеріальної відповідальності працівника від майнової цивільно-правової відповідальності такі:

1. Суб'єктом матеріальної відповідальності за законодавством про працю може бути лише працівник, який перебуває в трудових правовідносинах з

роботодавцем і який завдав йому майнову шкоду внаслідок порушення взятих на себе за трудовим договором обов'язків (частина перша статті 130 Кодексу Законів про працю України) [3].

Особа, яка не перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах або завдала йому майнову шкоду не у зв'язку з правовідносинами, за нормами трудового права суб'єктом матеріальної відповідальності бути не може, а відповідає за нормами цивільного права.

Неповнолітній працівник може бути суб'єктом матеріальної відповідальності на загальних підставах, оскільки трудова праводієздатність у повному обсягу виникає у віці з 16 років (а за деякими умовами - з 15 чи навіть - з 14), а неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах і обов'язках до повнолітніх (стаття 187 Кодексу законів про працю України) [3].

Працівник, який спричинив шкоду, відповідає за неї сам, неповнолітні - також. За нормами цивільного законодавства за відсутності у неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування спричиненої нею шкоди, остання відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі її батьками (усиновлювачами) чи піклувальниками, якщо ті не доведуть, що шкода була заподіяна не з вини неповнолітнього.

2. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства, якщо майнова шкода заподіяна роботодавцеві у зв'язку з виконанням ним обов'язків за трудовим договором (стаття 132 Кодексу законів про працю України) і навіть якщо вона спричинена не при виконанні ним трудових обов'язків, але майно працівник одержав для задоволення своїх особистих цілей за дозволом роботодавця, який має обов'язок уважно ставитись до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці й побуту (стаття 141 Кодексу законів про працю України) [3].

За нормами цивільного законодавства відповідальність настає (статті 1166 і 1202 Цивільного кодексу України) [2], якщо працівник завдав шкоду самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобіля,

трактора, автокрана), що належать роботодавцеві, з яким він перебуває у трудових відносинах.

3. Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами має особистий характер (частина друга статті 130 Кодексу законів про працю України). Це пов'язано з тим, що виконувати свої обов'язки він має особисто (стаття 30 Кодексу законів про працю України) [3].

Трудове законодавство не передбачає ні загальної, ні субсидіарної, ні солідарної відповідальності працівника, а лише особисту персональну за виконання взятих ним на себе трудових обов'язків.

У цивільному праві особа може бути притягнена до майнової відповідальності навіть за відсутності її вини (приміром, у разі спричинення шкоди джерелом підвищеної небезпеки).

4. Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами, передбачає обов'язок покриття шкоди, спричиненої лише наявному майну роботодавця. Упущена вигода, неодержаний роботодавцем прибуток, доходи, які мали місце внаслідок порушення працівником взятих ним на себе трудових обов'язків, відшкодуванню не підлягають (частина четверта статті 130 Кодексу законів про працю України) [3].

Під втраченою вигодою розуміється неодержання тих майнових цінностей, які роботодавець міг би отримати при добросовісному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, зокрема, за належної явки на своє робоче місце. Це зумовлено тим, що обов'язок належно організувати роботу підлеглого, забезпечити відповідний її процес за різних ситуацій, а також запобігання можливим збиткам лежить на роботодавцеві в особі керівника процесу праці (статті 21 і 141 Кодексу законів про працю України) [3]. Тому ризик втраченої вигоди, неодержання прибутку чи доходу внаслідок неналежної організації процесу праці лежить на роботодавцеві. А до винного працівника останнім може бути застосована лише дисциплінарна санкція.

5. Матеріальна відповідальність працівників за трудовим законодавством

неоднакова для різних категорій, різних трудових ситуацій і форм вини, бо в складному процесі праці виникають різноманітні взаємовідносини працівників. Вона залежить і від виду майна, з яким має справу працівник, мети його перебування в нього, способу й обставин заподіяння шкоди. При цьому трудове законодавство передбачає, як правило, обмежену матеріальну відповідальність, за якою вона обмежується певною частиною заробітку працівника й не має перевищувати повного розміру завданої шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством (частина друга статті 130 Кодексу законів про працю України) [3].

Матеріальна відповідальність вище середнього місячного заробітку, але не більше повного розміру спричиненої шкоди допускається лише у випадках, передбачених Кодексом Законів про працю України.

Така диференціація матеріальної відповідальності зі встановленням, як правило, відповідальності обмеженої зумовлена тим, що працівник виступає в трудових правовідносинах як учасник не цивільного обороту, а процесу колективної праці, підпорядкований в останньому на підставі трудового договору встановленому порядку праці й управлінню її процесом.

Майно роботодавця передається зазвичай працівникові не в розпорядження, а лише в користування на час виконання ним своїх трудових функцій і перебуває під управлінням і контролем роботодавця чи уповноваженого ним керівника процесом праці, який зобов'язаний створювати працівникові належні умови праці й забезпечити повне зберігання ввіреного йому майна.

6. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає тільки за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди.

Працівник може спокійно працювати, якщо він сумлінно виконує свої трудові обов'язки й уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно й діловито ставиться до майна роботодавця (частина друга статті 130 Кодексу

Законів про працю України) [3].

Законодавство про працю містить загальний принцип захисту працівника від безпідставного притягнення його до відповідальності, в тому числі до матеріальної.

Для притягнення працівника до матеріальної відповідальності роботодавцеві належить довести вину працівника і вказати, в чому вона полягає (стаття 138 Кодексу законів про працю України) [3]. Це саме стосується в цілому й випадку, коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність із працівником (колективом працівників, бригадою).

Водночас згідно зі статтею 1166 Цивільного кодексу України особа, яка завдала шкоду, звільняється від відшкодування останньої, якщо доведе, що її заподіяно не з вини працівника [2].

7. Трудовим законодавством передбачено особливий порядок стягнення заподіяної працівником майнової шкоди, який спрощує захист майнових інтересів роботодавця і разом з тим забезпечує захист матеріальних інтересів працівника:

- стягнення завданої працівником шкоди роботодавцеві провадиться наказом (розпорядженням) останнього;
- стягнення шкоди за таким розпорядженням може бути здійснено лише в межах місячного середнього заробітку працівника.

Якщо ж шкода перевищує цю межу в частині понад середній місячний заробіток, роботодавець має звернутися з позовом до суду; розпорядження (наказ) про стягнення шкоди із заробітної плати працівника роботодавець може видати в строк не пізніше двох тижнів з моменту, коли йому стало відомо про спричинення шкоди. Якщо роботодавець пропустив його, він не має права своєю владою, своїм розпорядженням чи наказом відраховувати заподіяну шкоду із заробітної плати працівника навіть у межах його середнього заробітку. У такому випадку роботодавець може звернутися на загальних підставах із позовом до суду; позовний строк для звернення роботодавця до суду з позовом

до працівника про відшкодування завданої тим шкоди - один рік від дня, коли роботодавцеві стало відомо про останню. Після закінчення цього строку працівник звільняється від обов'язку відшкодовувати спричинену ним шкоду.

Таким чином, названі вище особливості матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством дають підставу стверджувати, що вона є особливим правовим інститутом, притаманним лише трудовому праву, який відрізняється від усіх інших інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права. Вони породжені специфічністю трудових відносин, необхідністю соціального захисту працівників.

Наведене нами також свідчить, що в рамках цього інституту до працівників не можна застосовувати штрафи чи порушувати питання про можливість притягнення їх до повної матеріальної відповідальності в будь-якому випадку.

1.3. Правові засади дисциплінарної відповідальності працівника

Продуктивна праця передбачає необхідність сумлінного виконання трудових обов'язків, неухильного дотримання стандартів та внутрішніх правил роботодавця. Проте, на жаль, далеко не всі працівники проявляють високий рівень правової свідомості. Тому саме для врегулювання ситуацій порушення трудової дисципліни та недопущення вчинення нових проступків у майбутньому діє інститут дисциплінарної відповідальності.

Також, хочемо відзначити, що національна судова практика свідчить про те, що у останнє десятиліття кількість звільнень за порушення трудової дисципліни, на жаль, не зменшується. У зв'язку з цим актуальними стали заходи щодо зміцнення дисципліни праці.

Діюче на сьогодні трудове законодавство не містить чіткого визначення того, що являє собою дисциплінарна відповідальність, у Кодексі Законів про працю України лише закріплено, що працівники зобов'язані працювати чесно і

сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. А в разі порушення ними трудової дисципліни до них можуть бути застосовані відповідні стягнення.

Правильному з'ясуванню дисциплінарної відповідальності сприятиме більш поглиблений розгляд і аналіз соціально-юридичної категорії «дисциплінарна відповідальність» у трактуванні різних науковців.

Так, на думку науковця К. Н. Гусова, «дисциплінарна відповідальність являє собою обов'язок працівника нести покарання, передбачене нормами трудового права, за винне, протиправне невиконання своїх трудових обов'язків» [51, с. 102-103].

Як зазначає науковець Ю. П. Орловський, «дисциплінарна відповідальність - правове поняття, і тому юридичний характер носять і дисциплінарні стягнення, кожне з яких можна розглядати як захід відповідальності» [46, с. 8].

На сторінках наукової та навчальної літератури з трудового права правниками пропонується цілий ряд визначень поняття дисциплінарної відповідальності. Так, наприклад, науковець І. М. Паньонко розуміє дисциплінарну відповідальність як обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [48, с. 355].

На думку науковця Н. Б. Болотіної дисциплінарна відповідальність - це один із видів юридичної відповідальності, який полягає в обов'язку працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [13, с. 440].

Науковець П. Д. Пилипенко переконаний, що зміст дисциплінарної відповідальності полягає в обов'язку працівника нести відповідальність за

вчинене ним порушення трудової дисципліни перед роботодавцем і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [61, с. 152].

Науковці О. М. Перунова та С. В. Селезень характеризують дисциплінарну відповідальність як обов'язок працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний працівником дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права [62].

Науковці Л. П. Грузінова та Л. М. Корнута охарактеризували дисциплінарну відповідальність як обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права. При цьому дослідники зазначають, що дисциплінарна відповідальність розглядається у двох аспектах: як певна реакція на дисциплінарний проступок у сфері трудових відносин, можливість застосування до порушника заходів дисциплінарного стягнення, визначених у трудовому законодавстві; як наслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків конкретним працівником із застосуванням санкцій за порушення трудової дисципліни. У цьому аспекті дисциплінарна відповідальність є ретроспективною і полягає в обов'язкові порушника відповісти за вчинений дисциплінарний проступок і зазнати негативних наслідків у вигляді обмежень особистого, організаційного чи майнового порядку. Зі сторони роботодавця реакція на дисциплінарний проступок полягає в тому, щоб зажадати пояснення від порушника трудової дисципліни; застосування до працівника санкцій у порядку, визначеному трудовим законодавством [18, с. 18-19].

Науковець Ю. П. Дмитренко визначив дисциплінарну відповідальність як вид юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку працівника, який здійснив дисциплінарний проступок, нести відповідальність за свої протиправні дії в межах стягнень, встановлених трудовим законодавством [24, с. 352].

На думку науковця Н. І. Левченко дисциплінарна відповідальність

являється одним із видів юридичної відповідальності і полягає вона в обов'язку працівника нести відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і, отже, понести дисциплінарні стягнення, що передбачені нормами трудового права [36, с. 53].

З точки зору, яку висловлюють науковці В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, що встановлена законодавством за протиправну поведінку працівника. Вона є обов'язком працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків [53, с. 197].

Дисциплінарна відповідальність як один з видів юридичної відповідальності - це обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права.

Отже, дисциплінарна відповідальність (стягнення) - це передбачена трудовим законодавством міра примусового впливу, що застосовується роботодавцем (посадовою особою, наділеною дисциплінарної владою) за вчинений працівником дисциплінарний проступок.

Разом з тим, незалежно від того, на підставі якого нормативно-правового акта настає дисциплінарна відповідальність, їй притаманні певні загальні ознаки: її підставою є дисциплінарний проступок; за такий проступок передбачено накладення дисциплінарного стягнення; стягнення застосовує уповноважений на те орган (посадова особа) в порядку і підлеглості; межі «дисциплінарної влади» цього органу (посадової особи) чітко встановлено правовими нормами; службовець, на якого накладено дисциплінарне стягнення, може його оскаржити у вищий орган (вищій посадовій особі) або в суд; за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення.

Правовою підставою притягнення працівника до дисциплінарної

відповідальності є дисциплінарний проступок, тобто винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором трудових обов'язків [54, с. 412-413].

Відразу відзначу, що в нині діючому Кодексі законів про працю [3] відсутнє визначення поняття «дисциплінарний проступок». У проекті Трудового кодексу таке визначення міститься. Так, відповідно до статті 399 проекту Трудового кодексу України порушення працівником своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), визначених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами, є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Отже, дисциплінарним проступком визнається протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Крім того, необхідно вирізнити 2 різновиди дисциплінарної відповідальності - загальну і спеціальну.

Перша має регулюватися лише Кодексом законів про працю України. Згідно зі статтею 147 даного Кодексу за порушення трудової дисципліни до працівників можна застосовувати лише один із заходів стягнення - догану або звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [3].

Пленум Верховного Суду України визнає дисциплінарним стягненням звільнення з підстав, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 і пункту першого статті 41 Кодексу законів про працю України (пункт 22 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів») [10]. Очевидно, таким має визнаватись і звільнення на підставі пункту першого статті 41 Кодексу законів про працю України. Водночас звільнення відповідно до пункту сьомого статті 36, пунктів 2 і 3 статті 41 Кодексу законів про працю України дисциплінарним стягненням не визнається. Пункт 25 Типових правил втратив чинність в тій

частині, в якій він встановлює дисциплінарні стягнення, що не передбачені статтею 147 Кодексу законів про працю України.

Інші види стягнень можуть встановлюватися тільки законами. Це прямо випливає із пункту 22 частини першої статті 92 Основного закону країни [1]. Тому застосування такого виду стягнення, як зауваження, передбаченого статтею другою розділу другого Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб було б незаконним.

А другий вид - спеціальна дисциплінарна відповідальність - має регламентуватися не тільки Кодексом законів про працю України, але й спеціальними нормативними актами. Наприклад, Закон України «Про судоустрій і статус суддів» передбачає такі види стягнень, як попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року в присвоєнні чергового рангу або в призначенні на вищу посаду [6].

Загальна дисциплінарна відповідальність установлена для всіх робітників і службовців. Її правила, що визначають види стягнень, порядок їх застосування і зняття, певною мірою віддзеркалюються й у спеціальній дисциплінарній відповідальності, але остання має багато особливостей і є винятком із загальної. Тому в усіх випадках, коли не може бути застосована дисциплінарна відповідальність спеціальна, діє загальна.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлена для вузького кола працівників; її суб'єктом є працівник, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами: статутами, положеннями, законами; передбачає застосування специфічних заходів дисциплінарного впливу.

Також треба відзначити погляд Дараганової Н. В. на відміну від загальної дисциплінарної відповідальності, спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена спеціальним законодавством: передусім законами, що визначають особливий статус тієї чи іншої категорії працівників, а також підзаконними актами - статутами та положеннями про дисципліну. Таким чином, суб'єктом

спеціальної дисциплінарної відповідальності є працівник (службовець), який несе дисциплінарну відповідальність за цими нормативно-правовими актами [19, с. 18].

Також на її цілком правильний погляд, у питанні встановлення спеціальної дисциплінарної відповідальності на сьогодні існують певні проблеми, що потребують законодавчого врегулювання. Адже згідно з нормами Конституції України (згідно пункту 22 частини першої статті 92) [1], виключно законами України визначаються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Проте на сьогодні мають місце порушення цієї норми, які стосуються, насамперед, наявності нормативно-правових актів, що встановлюють спеціальну дисциплінарну відповідальність, затверджених органами виконавчої влади, тобто, тими органами, які, враховуючи вищезазначену норму Конституції України, не мали права затверджувати такі акти. Прикладами цього є Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, які затверджені постановами Кабінету Міністрів України [19, с. 18].

Отже, дисциплінарна відповідальність працівників настає за порушення трудової дисципліни - невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

Таким чином, до основних ознак дисциплінарного проступку відносять: протиправність дії (бездіяльності), що порушує дисципліну; наявність шкідливих наслідків у широкому розумінні (соціальних, економічних та ін.) для підприємства, колективу установи, суспільства; причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками; вину працівника, що його скоїв.

РОЗДІЛ II

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

2.1. Підстава та порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності

На нашу думку, суворе дотримання правових норм, що встановлюють конкретні підстави та умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності, є однією з юридичних гарантій їх трудових прав гарантію захисту від необґрунтованого застосування санкцій, передбачених законодавством.

Зробивши аналіз норм глави IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України Дараганова Н. В. правильно стверджує, що матеріальна відповідальність - це відповідальність сторін трудових правовідносин відшкодовувати матеріальні збитки, заподіяні іншій стороні протиправними і винними діями, тобто ця відповідальність покладається на сторони трудових відносин у разі нанесення іншій стороні цих відносин реальних матеріальних збитків, пов'язаних із реальним знищенням, зіпсуттям, пошкодженням, втратою тощо матеріальної речі та здійсненням зайвих виплат для відновлення нормального стану пошкодженої, зіпсованої речі або для придбання нової речі [20, с. 139].

Підставою притягнення працівника до матеріальної відповідальності є майнове правопорушення. Дослідження найбільш суттєвих складників та ознак останнього дало мені підстави визначити його як винне, протиправне невиконання чи недбале виконання однією зі сторін трудового договору своїх трудових обов'язків, наслідком чого є заподіяння іншій стороні прямої

майнової шкоди.

На підставі аналізу статті 130 Кодексу законів про працю України «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників» [3] ми можемо зробити такі характерні висновки:

а) у статті зазначено лише одну сторону трудового договору, залишилася поза увагою інша – роботодавець;

б) у назві статті вказується не підстава, а підстави матеріальної відповідальності, що необґрунтовано їх розширює, оскільки підстава такої відповідальності може бути тільки одна – майнове правопорушення;

в) зміст статті не містить елементів складу майнового правопорушення, названо лише основні ознаки об'єктивної сторони: вина, пряма дійсна шкода й протиправна поведінка.

Це все зумовлює необхідність зміни назви статті 130 Кодексу законів про працю України й удосконалення її змісту. Можна запропонувати її назвати «Підстава й загальні умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору», зміст статті повинен віддзеркалювати не тільки умови цього різновиду юридичної відповідальності, а й склад майнового правопорушення, що охоплює суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт і об'єктивну сторону.

Відповідно до статті 130 Кодексу законів про працю України на працівників не може бути покладено відповідальність за шкоду, що належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за не одержані підприємством прибутки й за шкоду, заподіяну працівником, який перебував у стані крайньої необхідності [1].

Хочемо відзначити, що основні ознаки зазначеного ризику й категорії суб'єктів, які можуть його використовувати, належить законодавчо закріпити. Дії, вчинені у стані крайньої необхідності, обмежені низкою умов:

а) небезпека повинна бути реальною;

б) вона не може бути усунена за певних обставин іншими правомірними засобами;

в) заподіяна в такому стані шкода має бути меншою порівняно з відвернутою;

г) небезпека повинна створювати загрозу суб'єктам трудових правовідносин.

Вважаємо за доцільне поняття «крайня необхідність», як і найсуттєвіші види останньої, закріпити законодавчо. Перелік обставин, за яких сторони трудового договору звільняються від матеріальної відповідальності, потрібно доповнити такими, як надання правомочності на заподіяння шкоди і дія непереборної сили. Зокрема, на мою думку, непереборна сила характеризується наступними ознаками:

а) вона є зовнішньою для сторін (явище стихійного характеру);

б) є надзвичайною, бо спричиняє певні труднощі для сторін;

в) це подія, яку не можливо відвернути засобами, наявними у сторін за конкретних умов їх діяльності.

Глава дев'ята чинного Кодексу законів про працю України «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» не відбиває всіх суспільних відносин і потреб практики, бо дуже багато питань залишилося поза її нормативними приписами. Це частково було зумовлено міркуваннями, притаманними ідеології радянської доби.

Як засвідчує назва Глави дев'ятої чинного Кодексу законів про працю України, її норми мають на меті не регулювати відносини, що виникають унаслідок заподіяння однією стороною трудового договору матеріальної шкоди іншій, а встановлювати гарантії матеріальної відповідальності лише одного суб'єкта трудових правовідносин – найманих працівників.

Також, перейменована глава має бути змістовно доповненою статтями, де будуть чітко визначені особливості та чітку процедуру матеріальної відповідальності як працівника, так і роботодавця.

Стаття 130 Кодексу законів про працю України передбачає загальні

підстави та умови матеріальної відповідальності працівників [3]. Аналіз цієї правової норми дає можливість стверджувати, що до підстав матеріальної відповідальності працівників законодавець відносить: по-перше, наявність прямої дійсної шкоди, а по-друге, заподіяння такої шкоди внаслідок порушення покладених на працівників трудових обов'язків.

Умовами такої відповідальності є: протиправність дій або бездіяльності працівника, причинний зв'язок між діянням та заподіяною шкодою, вина працівника. Тільки за наявності всіх зазначених підстав і умов на працівника може бути покладена матеріальна відповідальність.

Матеріальна відповідальність працівника - це його обов'язок відшкодувати в установлених законом розмірі й порядку завдану ним пряму дійсну шкоду майну роботодавця протиправним винним порушенням взятих на себе за трудовим договором обов'язків. Для такої відповідальності працівника притаманний саме його обов'язок відшкодувати заподіяну майнову шкоду. За відсутності такої шкоди матеріальна відповідальність настати не може [58, с. 42].

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом має три мети. Перша (основна) - захист майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Таким чином, ця відповідальність працівника є правовідновлювальною, бо має насамперед основну мету - відновити майно роботодавця, якому завдано шкоду. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до нього дисциплінарного стягнення, адже винний працівник одночасно із спричиненням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок) (частина третя статті 130 Кодексу законів про працю України) [3].

Друга мета - забезпечення гарантії працівникові при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних,

незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності є гарантійною. Третя - виховання у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається тому для здійснення його трудової функції й запобігання заподіяння шкоди майну роботодавця.

Матеріальна відповідальність працівника за майнову шкоду, завдану роботодавцеві у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ним своїх обов'язків за трудовими правовідносинами, є особливим правовим інститутом трудового права і має тільки йому властиві риси: свій суб'єкт, підставу й умови її настання, види і межі відповідальності, порядок покриття шкоди, свої цілі й завдання [44, с. 82].

Отже, підставою матеріальної відповідальності є не лише трудове майнове правопорушення, як це вважалось раніше, а й немайнове трудове правопорушення, що призвело до немайнової шкоди.

Підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення сторін трудових правовідносин, тобто протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання сторонами трудових відносин трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної або немайнової шкоди іншій стороні трудового правовідношення, відповідальність за яку передбачена нормами трудового права. Цей висновок, по суті, підтверджується і частини першої статті 130 Кодексу законів про працю України, в якій зазначено, що наслідком порушення трудових обов'язків працівником є заподіяння шкоди, тобто будь-якої шкоди як матеріальної, так і немайнової [3].

Таким чином, матеріальна відповідальність може наставати лише при наявності комплексу правових (нормативних), фактичних і процесуальних підстав. Правова (нормативна) підстава – це правова норма, що передбачає можливість застосування заходів відповідальності за правопорушення. На сьогоднішній день наявність правової (нормативної) підстави є безумовним для виникнення матеріальної відповідальності. Немає матеріальної

відповідальності, якщо немає норми права, що її передбачає.

При втраті, нестачі, знищенні, розкраданні шкода відшкодовується у розмірі повної вартості матеріальних цінностей з урахуванням, звичайно, амортизації, природного убутку, зносу.

На нашу думку, норми законодавства, які передбачають покриття шкоди за трудовим правом у кратному розмірі є соціально несправедливими, тому пропоную зовсім відмовитись від визначення розміру шкоди у кратному обчисленні.

Нами визначено чіткий перелік випадків, коли притягнення працівників до матеріальної відповідальності здійснюється лише в судовому порядку. Цими випадками можуть бути такі:

- 1) коли розмір відшкодування перевищує середньомісячний розмір грошового забезпечення працівника;
- 2) коли минув термін, протягом якого керівник мав право зробити розпорядження про стягнення;
- 3) коли працівник висловив незгоду з відрахуванням чи його розміром;
- 4) коли працівник звільнився, а заподіяна ним шкода залишилась не погашеною.

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених статтями 130, 131 Кодексу законів про працю України [3].

Особливістю матеріальної відповідальності є те, що вона може бути покладена на працівника незалежно від притягання його до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності. Хоча таке положення деякою мірою порушує принцип гуманізму трудового права, все-таки ці види юридичної відповідальності мають різні цілі та завдання, і тому їх одночасне застосування не суперечить загальному змісту трудового законодавства, що має високий рівень виховного характеру.

До прийняття рішення про відшкодування шкоди, роботодавець зобов'язаний:

- ✓ Провести перевірку обставин завданих збитків;
- ✓ Встановити розмір і причин його виникнення;
- ✓ Витребувати від працівника письмового пояснення причин виникнення збитку. У разі відмови або ухилення працівника від надання зазначеного пояснення складається відповідний акт.

Для проведення такої перевірки роботодавець має право створити комісію, завдання якої, зафіксувавши факт заподіяння шкоди, з'ясувати про обставинами і причини виникнення, розмір і ступінь провини працівника.

Працівник, який залучається до матеріальної відповідальності (повної в тому числі) може ознайомитися з усіма документами, оформленими в ході перевірки його трудової поведінки. Він має право оскаржити будь-який акт, з яким не згоден, заявити клопотання, сприяти контролюючим інстанціям.

Також нам імponує думка Дараганової Н. В. про те, що згідно з нормами статті 133 Кодексу законів про працю, обмежену матеріальну відповідальність несуть: 1) працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. У такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильно постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи

культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям [21, с. 168].

Отже, з урахуванням викладених вище положень, можна стверджувати, що трудове майнове правопорушення, як факт об'єктивної дійсності, є єдиною необхідною і достатньою фактичною підставою матеріальної відповідальності працівників. Тільки встановлення всіх елементів складу даного правопорушення в суворій відповідності зі специфічними ознаками, які характеризують ці елементи, обов'язковими умовами відповідальності, тягне за собою обов'язок працівника відшкодувати заподіяну шкоду.

2.2. Порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника

Для накладення адміністративного стягнення необхідно вчинення працівником порушення трудової дисципліни - дисциплінарного проступку. Дисциплінарний проступок - це винна поведінка (дія або бездіяльність) працівника, що спричинила порушення трудової дисципліни.

Стаття 147 Кодексу законів про працю України передбачає два види дисциплінарних стягнень: догану та звільнення. Причому за порушення трудової дисципліни до працівників може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення [3].

Звільнення працівника за порушення трудової дисципліни допускається тільки у визначених законом випадках:

- за систематичне порушення трудової дисципліни;
- за прогул без поважних причин;
- за появу на роботі у стані наркотичного, токсичного або алкогольного сп'яніння;
- за крадіжку речей власника;

- за однократне порушення трудової дисципліни керівниками та деякими іншими працівниками.

Застосовується дисциплінарне стягнення тим органом, якому надано право прийому даного працівника на роботу (обрання, затвердження чи призначення на посаду).

Однією з найголовніших правових підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника є наявність усіх складових дисциплінарного проступку: суб'єкта - фізичної особи, що перебуває у трудових правовідносинах та вчинила порушення трудової дисципліни; об'єкта - трудової дисципліни; суб'єктивної сторони - наявності вини працівника; об'єктивної сторони - поведінки суб'єкта, що виражається в діях або бездіяльності.

Стаття 148 Кодексу законів про працю України говорить про те, що дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку [3].

Відповідно до стаття 147⁻¹. Кодексу законів про працю України дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника [3].

На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених

законодавством.

Стаття 148 Кодексу законів про працю України, у принципі, приписує застосовувати дисциплінарне стягнення безпосередньо за виявленням порушень трудової дисципліни. Однак цей припис законодавець залишив як загальне положення, суворо обмеживши строк застосування стягнення одним місяцем з дня виявлення проступку [3].

До цього місяця не зараховується час звільнення працівника з роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням працівника у відпустці (оскільки немає спеціальної вказівки, мається на увазі будь-яка відпустка, прямо чи побічно передбачена Законом «Про відпустки» або Кодексом законів про працю).

Закон прямо не передбачає подовження граничного терміну для застосування дисциплінарного стягнення, що обчислюється з дня виявлення проступку, у зв'язку з проведенням службового розслідування на самому підприємстві, перевірки правоохоронними органами, а також у зв'язку з порушенням кримінальної справи, проведенням попереднього розслідування. Але слід враховувати, що стаття 148 Кодексу законів про працю України передбачає обчислення місячного строку для застосування стягнення з дня виявлення не факту (дії, бездіяльності), а саме проступку [3].

Виявлення проступку означає не тільки виявлення факту (дії), але і встановлення працівника, який порушив трудові обов'язки, характеру порушення, шкідливих наслідків правопорушення, причинового зв'язку між правопорушенням та шкідливими наслідками, вини працівника. Це дає деяку можливість власникові для продовження терміну, протягом якого він може застосовувати стягнення. Але йому непросто буде довести, що, виявивши факт (дію) в повний день, він зміг виявити проступок лише через 15 днів [3].

Відповідно стаття 149 Кодексу законів про працю України регламентує, що до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові

пояснення щодо причин та обставин вчинення проступку [3]. Відсутність таких пояснень не перешкоджає застосуванню стягнення, якщо власник зможе довести те, що пояснення від працівника від зажадав, але працівник їх не дав. Як правило, таким доказом є акт, складений за підписом кількох осіб на підтвердження відмови працівника дати пояснення по суті порушення трудової дисципліни.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Частина друга статті 149 Кодексу законів про працю України дозволяє за одне порушення трудової дисципліни застосовувати одне дисциплінарне стягнення [3]. Це відповідає правилу частини першої статті 61 Основному Закону країни, яке забороняє за одне й те саме порушення двічі притягати до юридичної відповідальності одного і того ж виду [1]. Отже, якщо власник поквапився за прогул оголосити працівникові догану, то після роздумів він може звільнити працівника відповідно до пункту четвертого статті 40 Кодексу законів про працю України лише за умови, що попередньо буде скасовано наказ про оголошення працівникові догани. Водночас відповідає закону застосування за той самий проступок санкцій, які стосуються різних видів відповідальності. Так, притягнення до дисциплінарної відповідальності (оголошення догани) за порушення правил пожежної безпеки цілком сумісне з матеріальною та адміністративною відповідальністю. За той же проступок працівник може бути позбавлений премії, оскільки позбавлення премії не може бути кваліфіковане як дисциплінарні стягнення.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється

працівникові під розписку. Строк повідомлення Кодексом законів про працю не визначено. Але діє триденний строк для повідомлення наказу про оголошення стягнення працівникові під розписку, визначений пунктом 31 Типових правил. Пропуск цього строку означає, що порушено порядок застосування дисциплінарного стягнення. Це може тягти визнання стягнення таким, що не має сили, хоча така позиція чітко в судовій практиці та науково-практичній літературі не висловлювалася.

Таким чином, підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є порушення трудової дисципліни. Закон не вимагає, щоб таке порушення обов'язково призводило до будь-яких шкідливих наслідків. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності досить, щоб був зафіксований сам факт порушення. Водночас наслідки порушення враховуються при визначенні тяжкості дисциплінарного проступку та виборі дисциплінарного стягнення.

Якщо при виборі заходів дисциплінарного стягнення враховуються наслідки порушення, власник повинен бути готовим до того, щоб довести при розгляді трудового спору наявність шкідливих наслідків та їх причиновий зв'язок з порушенням допущеним працівником.

Порушення трудової дисципліни визначається в пункті 24 Типових правил як невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків. Це визначення, дане в підзаконному акті Союзу РСР, підлягає коригуванню з урахуванням змісту частини першої статті 147 Кодексу законів про працю України, у якій мова йде про порушення саме трудової дисципліни, а не тільки трудових обов'язків.

Водночас вина як одна з ознак порушення трудової дисципліни є цілком необхідною для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. У законодавстві про працю не розкривається зміст категорії вини, не визначаються її види. У відповідних випадках орган, який розглядає трудовий спір, може застосовувати за аналогією норми інших галузей вітчизняного

права. Це стосується і випадків, коли в діях працівника міститься ознака крайньої необхідності.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачається тільки для певних категорій працівників на підставі спеціальних нормативно-правових актів: законів, положень, статутів (Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [7], Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної Ради від 06 листопада 1991 року [8], Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою КМУ від 26 січня 93 року № 55 та інші) [9].

Як правило, спеціальна дисциплінарна відповідальність відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності більш широким змістом дисциплінарного проступку та більш суворими санкціями. Так, для певних категорій працівників до їхніх трудових обов'язків включені вимоги морального змісту. Це стосується державних службовців, прокурорів, суддів, працівників, що виконують виховні функції.

Порушення моральних та етичних норм такими працівниками не тільки під час роботи, але й в побуті може бути підставою для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади. Причому, цими спеціальними нормативно-правовими актами передбачається більш широке коло дисциплінарних стягнень [23].

Суб'єктивна сторона дисциплінарного проступку виражається у психічному ставленні порушника трудової дисципліни до своєї протиправної поведінки. Для визнання протиправної поведінки працівника трудовим правопорушенням роботодавець повинен встановити наявність його вини, яка класично поділяється на умисел та необережність.

У Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку порушенням трудової дисципліни також визнається винне невиконання чи неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків. Вина як складова трудового правопорушення містить у собі два моменти:

інтелектуальний та вольовий, від поєднання яких і розрізняють форму вини. Інтелектуальний момент вини характеризує усвідомлення особою протиправності вчинюваного проступку та настання шкідливих результатів. Натомість вольовий критерій виражається у бажанні досягти настання протиправних наслідків.

Також, на закінчення треба додати, що дисциплінарне стягнення може бути оскаржено працівником у комісії з трудових спорів або подано безпосередньо до суду в термін три місяці.

Якщо протягом року з дня накладання дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, що не має дисциплінарного стягнення. Протягом дії дисциплінарного стягнення відповідно до статті 151 Кодексу законів про працю України, до цього працівника не можуть застосовуватися заходи заохочення.

2.3. Перспективи розвитку законодавства щодо застосування відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах

На нашій погляд, стає абсолютно очевидним, що в умовах сьогодення назріло питання про вдосконалення чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві.

Реформування цього законодавства має здійснюватися неодмінно з урахуванням підвищення рівня правових гарантій працівників, зокрема правові норми про матеріальну відповідальність мають забезпечити охорону заробітної плати працівників від надмірних і незаконних відрахувань.

Розв'язання зазначеної проблеми має бути послідовним і знайти своє відображення насамперед у новому Трудовому кодексі України, зокрема позитивним моментом вважаємо наведення трактування матеріальної відповідальності та прямої дійсної шкоди у проекті номер 2410 від 08

листопада 2019 [11].

У проекті Трудовому кодексі України запропоновано також відійти від переліку посад щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність, а такі договори укладати з працівниками, виходячи зі змісту їх трудових функцій, на наш погляд роботодавець може використовувати дану норму на свою користь, укладаючи договори про повну матеріальну відповідальність з більшістю працівниками.

На основі аналізу чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників і практики його застосування в законі, в майбутньому має бути перш за все конкретизовано зміст обов'язків сторін трудового договору (працівника і роботодавця) щодо забезпечення збереження майна підприємства, установи, організації.

На підставі аналізу статті 130 Кодексу законів про працю України «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників» [3] можемо зробити такі характерні висновки:

а) у статті зазначено лише одну сторону трудового договору, залишилася поза увагою інша – роботодавець;

б) у назві статті вказується не підстава, а підстави матеріальної відповідальності, що необґрунтовано їх розширює, оскільки підстава такої відповідальності може бути тільки одна – майнове правопорушення;

в) зміст статті не містить елементів складу майнового правопорушення, названо лише основні ознаки об'єктивної сторони: вина, пряма дійсна шкода й противоправна поведінка.

Це все зумовлює необхідність зміни назви статті 130 Кодексу законів про працю України й удосконалення її змісту. Тому ми погоджуємося з таким новим формулюванням даної статті:

1. Матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків.

2. Пряма дійсна майнова шкода – це втрата, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також витрати роботодавця на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що сталися внаслідок порушення працівником трудових обов'язків. До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які роботодавець міг реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено.

3. Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) такої шкоди не було б заподіяно.

4. Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Наявність вини працівника визначається відповідно до частини другої статті 349 цього Кодексу. Працівник не може нести матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем зобов'язань щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.

5. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

6. Розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні [11].

Маємо також відзначити, що глава дев'ята чинного Кодексу законів про працю України «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» не відбиває всіх суспільних відносин і потреб практики, бо дуже багато питань залишилося поза її нормативними приписами. Це частково було зумовлено міркуваннями, притаманними ідеології радянської доби.

Як засвідчує назва дев'ятої глави Кодексу законів про працю України, її норми мають на меті не регулювати відносини, що виникають унаслідок заподіяння однією стороною трудового договору матеріальної шкоди іншій, а встановлювати гарантії матеріальної відповідальності лише одного суб'єкта трудових правовідносин – найманих працівників. Також, перейменована глава має бути змістовно доповненою статтями, де будуть чітко визначені особливості та чітку процедуру матеріальної відповідальності як працівника, так і роботодавця.

На наш погляд суворе дотримання правових норм, що встановлюють конкретні підстави та умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності, є однією з юридичних гарантій їх трудових прав гарантію захисту від необґрунтованого застосування санкцій, передбачених законодавством.

Проект трудового кодексу взагалі на перше місце ставить внутрішній трудовий розпорядок, майже замінюючи трудову дисципліну. Натомість саме порушення працівником трудової дисципліни (а не внутрішнього трудового розпорядку) є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Чинний Кодекс законів про працю України також містить таку вказівку. Тому доцільно було б привести норми проекту Трудового кодексу України (ТК) у відповідність та взаємозалежність одна від одної, для запобігання неоднозначного застосування його норм.

На наш погляд, матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику, повинна базуватись на таких принципах: відповідальність повинна бути однаковою незалежно від виду виплат, що не сплачені у встановлений законодавством строк; треба встановити мінімальний розмір відшкодування шкоди у вигляді зафіксованого у законодавстві відсотка від несплачених у належний строк сум, який сплачується роботодавцем на користь працівника. Такий відсоток не повинен бути як занадто великим (слід враховувати можливі негативні наслідки

у вигляді банкрутства роботодавця), так і занадто малим (незначні суми, не «утримують» роботодавця від правопорушення, а відтак, не працюватиме превентивна функція юридичної відповідальності); шкода, завдана працівнику, повинна відшкодовуватись у повному обсязі.

Також необхідно наголосити, що в проекті Трудового кодексу України [11] не закріплено положення, яке сьогодні містить чинний Кодекс законів про працю України про обов'язок роботодавця перед працівником відшкодувати шкоду, спричинену ушкодженням його здоров'ю в порядку, встановленому законодавством.

Вважаємо, доцільним є закріплення в новому Трудовому кодексі України норми про обов'язок роботодавця щодо відшкодування шкоди, завданої працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, в тій частині, в якій вона не відшкодовується страховиком. Крім того, необхідно чітко визначити розмір відшкодування за такі незаконні дії роботодавця.

Також варто зазначити, що сьогодні ані чинний Кодекс законів про працю, ані проект Трудового кодексу України не дають критеріїв розмежування дисциплінарних проступків на легкі, середні та тяжкі, хоча в законодавстві застосовується термін «грубе порушення».

Також проект Трудового кодексу України дещо розширює перелік дисциплінарних стягнень. Відповідно до статті 350 проекту дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення. Для деяких категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень. Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених Трудовим кодексом і законами [11].

Проте ми хочемо погодитися із В. І. Щербина вказує на те, що зауваження взагалі не можна визнавати дисциплінарною санкцією, оскільки сутністю зауваження є нагадування роботодавцем працівникові про його

трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушень трудової дисципліни. Йдеться про випадки несуттєвих порушень трудової дисципліни, коли дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані через відсутність шкідливих наслідків. Тому невиправданим і малоефективним є встановлення у проекті Трудового кодексу України зазначеного стягнення [71, с. 56].

На наш погляд, роботодавець повинен володіти широким спектром засобів дисциплінарного впливу, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни. У цьому сенсі ми підтримуємо національного законодавця, який встановив для певних категорій працівників більш широкий перелік дисциплінарних стягнень.

Тому приходимо до загального висновку, що інститут дисциплінарної відповідальності вже не відіграє тієї ролі, яка раніше дозволяла йому бути ефективним інструментом управління в трудових відносинах. Увійшовши в життя, ринкові відносини диктують свої правила. Оголошенням суворої догани сьогодні можливо налякати державного службовця, іншими словами – бюджетника.

Звільнення вважається крайнім заходом дисциплінарного впливу. А яким же крайнім, якщо інших, окрім догани, немає. От і постає проблема зіткнення принципу стабільності трудових правовідносин, професіоналізму і досвідченості працівників з необхідністю реагування роботодавця на вчинення дисциплінарних проступків, враховуючи ряд обставин, але обираючи між доганою і звільненням, що аж ніяк не є альтернативними між собою. До того ж існування виключно догани при бажанні залишити даного працівника на роботі унеможливорює врахування обставин проступку, особи порушника через відсутність вибору дисциплінарних стягнень.

Таким чином, з одного боку, роботодавець зобов'язаний врахувати і ступінь тяжкості вчиненого проступку, і заподіяну працівником шкоду, і обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника, але практично варіантів у притягненні до відповідальності працівника не має,

оскільки за умови збереження трудових правовідносин, можливо лише оголосити працівнику догану.

Таку ситуацію не можна назвати задовільною: диспропорція потреб і норм права викликає практичне заповнення прогалин у питаннях дисциплінарної відповідальності сторонами самотійно. Так, сьогодні досить поширеними є штрафи працівників за такі порушення, як запізнення на роботу, прогул, невчасне виконання поставленого завдання тощо. Існує й практика відпрацювання часу прогулу або запізнення у вихідні, святкові дні, у неробочий час [43, с. 27].

Такі стягнення або, як їх називають, заходи дисциплінарного впливу не передбачені законами України. Обґрунтовуючи цю позицію, слід виходити з того, що застосування будь-якої санкції передбачає наявність складу проступку, закріпленого певною нормою права. Якщо припустити, що штраф застосовується за вчинення дисциплінарного проступку, то таке є неможливим через відсутність такого виду стягнення у статті 147 Кодексу законів про працю України серед запропонованих для застосування за порушення трудової дисципліни до працівника.

Застосування штрафу як заходу адміністративного стягнення передбачено в ряді норм Кодексу України про адміністративні правопорушення. Однак порядок і підстави його застосування чітко визначені у чинному законодавстві. А саме: підставою для накладення на суб'єкта штрафу є вчинення ним адміністративного проступку – протиправної, винної (умисної або необережної) дії чи бездіяльності, що посягає на державний або громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законодавством передбачено адміністративну відповідальність (стаття дев'ята Кодексу України про адміністративні правопорушення) [4].

Отже, накладення штрафу на особу за вчинення дисциплінарного проступку не є можливим, оскільки жодна норма Кодексу України про адміністративні правопорушення цього не передбачає.

Враховуючи вищезазначене, жодних підстав для накладення штрафів на працівників за порушення умов трудових договорів чинні закони України не передбачають. Проте така практика є популярною і здійснюється шляхом «узаконення» штрафів як різновидів заходів дисциплінарного впливу в рамках колективних договорів та Правил внутрішнього трудового розпорядку (наприклад, шляхом затвердження пункту про утворення товариського суду і наділення його правом накладати штрафи на працівників у розмірі певної кількості неоподатковуваних мінімумів доходів громадян), шляхом прийняття певних Положень про дисципліну.

Таким чином, сьогодні недосконалість норм щодо дисциплінарної відповідальності у вигляді неефективності догани як єдиного заходу впливу на порушника у випадку збереження трудових правовідносин, з одного боку, обумовлює, з іншого – ухилення роботодавців від сплати податків та обов'язкових зборів за згодою працівників у вигляді заробітної плати «в конверті» приховує, а норма частини другої статті 147 Кодексу Законів про працю України уможливорює застосування до порушників трудової дисципліни такого дисциплінарного стягнення, як штраф.

Тому, на нашу думку, для вирішення окресленої проблеми необхідно: 1) на законодавчому рівні визнати штраф одним з видів стягнень за порушення трудової дисципліни та розробити механізм його застосування; 2) розробити норми стосовно відповідальності за визначення додаткового виду стягнення у колективному договорі, Положенні про дисципліну та будь-якому іншому нормативно-правовому акті, окрім певного закону України; 3) доповнити перелік дисциплінарних стягнень, окрім штрафу, таким стягненням, як письмове зауваження. За такої ситуації у разі порушення трудової дисципліни до працівника можна буде застосовувати один із таких заходів стягнення, як письмове зауваження, догану, штраф, звільнення. При цьому ступінь суворості заходу повинен відповідати черговості їх закріплення в певному порядку: від слабшого (письмове зауваження) до найбільш суворого (звільнення).

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, проведене нами дипломне дослідження на тему «Відповідальність працівника та роботодавця в трудових правовідносинах» дало можливість

1. Проаналізувати поняття юридичної відповідальності у трудовому праві відзначаємо, що юридична відповідальність є самостійним елементом у змісті об'єктивного правового статусу роботодавця, яка за своїм цільовим призначенням покликана забезпечувати належну поведінку, виступати самим фактом свого існування превенцією порушення або невиконання суб'єктом своїх обов'язків.

Таким чином, юридична відповідальність у трудовому праві полягає у тому, що це правовий засіб, що забезпечує здійснення та охорону трудових прав працівників та роботодавців та полягає в покладенні на одну сторону трудових правовідносин обов'язку перед іншою стороною перенести негативні наслідки свого протиправного винного невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків за умов та в порядку, передбаченими трудовим законодавством, колективним та трудовим договорами.

2. Дослідити відмінність матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності, маємо сказати, що за своєю суттю майнова відповідальність роботодавця виходить за межі його власне матеріальної відповідальності, неодмінною підставою настання якої є факт наявності матеріальної шкоди у працівника.

До матеріальної відповідальності на підставі норм трудового права можуть залучатися лише працівники, які перебувають у трудових відносинах з конкретним роботодавцем, якому з їх вини заподіяно збитків.

Відповідальність за трудовим правом настає лише за наявності вини, у цивільному праві відповідальність може наступити як при наявності вини, так і при її відсутності (наприклад, при заподіянні шкоди джерелом підвищеної небезпеки).

У трудовому праві діє презумпція невинуватості особи у заподіянні збитку. Обов'язок довести наявність вини працівника лежить на власника (або уповноваженому ним органі).

3. Визначивши правові засади дисциплінарної відповідальності працівника приходимо до висновку, що особливостями матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством є те, що вона є особливим правовим інститутом, притаманним лише трудовому праву, який відрізняється від усіх інших інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права. Вони породжені специфічністю трудових відносин, необхідністю соціального захисту працівників. Наведене також свідчить, що в рамках цього інституту до працівників не можна застосовувати штрафи чи порушувати питання про можливість притягнення їх до повної матеріальної відповідальності в будь-якому випадку.

На основі аналізу чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників і практики його застосування в законі, має бути перш за все конкретизовано зміст обов'язків сторін трудового договору (працівника і роботодавця) щодо забезпечення збереження майна підприємства, установи, організації. Особливо це стосується матеріальної відповідальних осіб, яким передаються під звіт грошові, товарні та інші цінності для виконання з ними різних операцій (зберігання, обробка, відпуск, продаж, експедиція) і при цьому укладаються особливі письмові договори про індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

4. Розкрити підстави та порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності відзначаємо, що слід у законодавчому порядку уточнити підставу й умови матеріальної відповідальності, її види і розміри (межі), можливість і межі зменшення розміру шкоди, предмета відшкодування стосовно сучасних умов господарювання підприємств, установ, організацій.

Стаття 130 Кодексу законів про працю України передбачає загальні підстави та умови матеріальної відповідальності працівників. Аналіз цієї

правової норми дає можливість стверджувати, що до підстав матеріальної відповідальності працівників законодавець відносить: по-перше, наявність прямої дійсної шкоди, а по-друге, заподіяння такої шкоди внаслідок порушення покладених на працівників трудових обов'язків.

Умовами такої відповідальності є: протиправність дій або бездіяльності працівника, причинний зв'язок між діянням та заподіяною шкодою, вина працівника. Тільки за наявності всіх зазначених підстав і умов на працівника може бути покладена матеріальна відповідальність.

5. Показавши порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника треба узагальнити, що дисциплінарна відповідальність як один з видів юридичної відповідальності - це обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права.

Підсумовуючи проаналізовані вище специфічні риси, характерні для дисциплінарної відповідальності, можемо виокремити наступні її особливості:

- перебування працівника в трудових відносинах з роботодавцем. У свою чергу, наявність цивільно-правових відносин (виконання роботи за цивільного-правовим договором) виключає можливість застосування дисциплінарної відповідальності;
- працівник несе відповідальність перед роботодавцем, а не перед дежавою чи іншими суб'єктами суспільно-політичного життя. Відповідно саме йому (у деяких випадках - вищестоящим органам) надано право застосовувати дисциплінарні стягнення;
- дисциплінарна відповідальність настає за порушення трудової дисципліни - невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

Усі ці риси підкреслюють специфічний характер юридичної природи дисциплінарної відповідальності, позиціонують її як окремий та самостійний вид юридичної відповідальності, підтверджують необхідність подальшого

вивчення та дослідження даної правничої категорії.

6. Виробивши перспективи розвитку законодавства щодо застосування відповідальності працівника та роботодавця в трудових правовідносинах, маємо погодитися і цілком підтримуємо запропоновані шляхи вирішення означеної проблематики, які включають такі варіанти майнової відповідальності роботодавця перед працівником:

а) створення та закріплення у нормативному порядку умов, за яких порушення трудових прав працівника з боку роботодавця стануть для нього економічно не вигідними;

б) одним із видів додаткової відповідальності роботодавця може стати вилучення юрисдикційними органами прибутку, одержаного роботодавцем у зв'язку з порушенням трудових прав працівників, і розподіл цього прибутку між постраждалими працівниками;

в) позбавлення юрисдикційними органами на 50 відсотків заробітної плати керівника підприємства (який реалізує функції роботодавця) на користь працівників на час погашення заборгованості із заробітної плати.

Відповідальність роботодавця перед працівником є за своєю суттю приватноправовою, а тому має носити компенсаційний та каральний характер.

Отже, з метою вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин сучасне трудове право має визнати нову правову категорію - трудовправову відповідальність роботодавця та законодавчо закріпити її дефініцію.

Ми підтримуємо закріплення у проекті Трудового кодексу України досить широкий перелік статутних обов'язків роботодавця як суб'єкта трудового права. Не дивлячись на те, що вказаний перелік потребує деякого вдосконалення, можна констатувати, що у цілому запропоноване коло обов'язків роботодавця як суб'єкта трудового права забезпечує йому достатній рівень свободи в організації виробничої діяльності та застосуванні найманої праці. Водночас ці обов'язки відображають потреби суспільства в ефективному

розвитку економіки та забезпеченні соціального мира і спрямовані на реалізацію трудових прав працівника.

Таким чином, можна припустити, що передбачений у проекті Трудового кодексу України перелік статутних обов'язків роботодавця достатньою мірою сприятиме досягненню оптимального поєднання виробничої і захисної функцій трудового права у сучасних ринкових умовах. Але при цьому важливо забезпечити реальне виконання роботодавцем вказаних обов'язків.

На закінчення маємо подати наступні рекомендації щодо зміни законодавства в частині відповідальності працівника та роботодавця у трудових правовідносинах:

1. Вважаємо за доречне внести до Глави 2 доповнення щодо закріплення такого випадку матеріальної відповідальності роботодавця, як матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення права на працю. У цій статті необхідно встановити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові втрачений ним заробіток у разі незаконної відмови у прийнятті на роботу; незаконного відсторонення, переміщення, переведення на іншу роботу та звільнення; неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника; відмови роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів про поновлення працівника на попередній роботі; затримки видачі трудової книжки при звільненні; за поширення неправдивих відомостей про працівника, що перешкоджали працевлаштуванню за спеціальністю (зокрема, видачі необ'єктивної характеристики).

2. В новому Трудовому кодексі України слід передбачити однаковий строк позовної давності для сторін трудового договору для спорів, що виникають із заподіяння матеріальної шкоди, - один рік із дня виявлення шкоди.

3. В проекті Трудового кодексу України доцільно всі аспекти відповідальності роботодавця перед працівником передбачити в окремому

розділі, назву якого викласти у такій редакції «Відповідальність роботодавця за недотримання законодавства про працю».

4. Главу IX Кодексу законів про працю України за назвою «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» викласти у наступній редакції: «Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин», дана глава має містити статті, у яких чітко будуть визначеними індивідуальна матеріальна відповідальність та матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником. Дана глава повинна також визначити: поняття матеріальної відповідальності за трудовим правом, суб'єктів даного різновиду юридичної відповідальності, види матеріальної відповідальності, підставу і умови останньої, повний процесуальний порядок визначення і застосування такої до винної сторони трудового договору;

5. Доповнити Кодекс законів про працю України окремою статтею, яка б вирішувала нормативним шляхом усі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавців перед працівниками підприємств, установ, організацій. Дана стаття має визначати випадки матеріальної відповідальності роботодавців, підставу і умови такої відповідальності, основні елементи процесуального порядку стягнення на користь працівника завданої йому протиправними діями адміністрації матеріальної шкоди

6. Необхідно розробити і затвердити проект Положення про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>. Дата звернення 28 липня 2020 року.
2. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. Дата звернення 28 липня 2020 року.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322- VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. Дата звернення 28 липня 2020 року.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>. Дата звернення 28 липня 2020 року.
5. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>. Дата звернення 28 липня 2020 року.
6. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>. Дата звернення 28 липня 2020 року.
7. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>. Дата звернення 28 липня 2020 року.
8. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова Верховної Ради від 06 листопада 1991 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1796-12#Text>. Дата звернення 28 серпня 2020 року.
9. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту від 26.01.1993 № 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93->

%D0%BF#Text. Дата звернення 28 серпня 2020 року

10. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>. Дата звернення 28 серпня 2020 року.

11. Проект Трудового кодексу України номер 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331. Дата звернення 28 серпня 2020 року.

12. Барікова А. А. Дисциплінарна відповідальність за законодавством України про працю. Інформація і право. 2014. № 1. С. 131-140.

13. Болотіна, Н. Б. Трудове право України: підручник. - 5-е вид., переробл. і допов. Київ: Знання, 2016. 860 с.

14. Бородін, І. Л. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. Право України. 2011. № 12. С. 93-97.

15. Бусурина Е. О. Поводи для возбуждения дисциплинарного производства в отношении адвоката. Евразийская адвокатура. 2013. № 2(3). С. 60-64.

16. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Х.: Консум, 1996.

17. Грітенко О. А. Дисциплінарна відповідальність як складова дисциплінарної практики: деякі теоретичні та законодавчі аспекти. Південноукраїнський правничий часопис. 2012. № 3. С. 187-190.

18. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч.закл. К.: МАУП, Ч. 4. 2013. 152 с.

19. Дараганова Н. В. Питання дисциплінарної відповідальності авіаційного персоналу цивільної авіації України. Юридичний вісник. 2008. № 1(6). С. 16-22.

20. Дараганова Н. В. Засади юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці. Право і суспільство. 2017. № 4. С. 137–

142.

21. Дараганова Н. В. Матеріальна чи майнова відповідальність у сфері охорони праці? Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, 3 листопада 2017 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 167–169.

22. Дараганова Н. В. Юридична відповідальність за порушення законодавства про охорону праці. Сервісна економіка в умовах глобальної конкуренції: правовий та інституційний вимір=Service Economy in the Context of Global Competition: Legal and Institutional Dimensions: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 15–16 лист. 2017 р.) / відп. ред. А. А. Мазаракі. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. С. 386–388.

23. Дисциплінарна відповідальність працівників. URL: <http://buklib.net/books/37814/>

24. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінкомінтер, 2019. 624 с.

25. Жернаков В. В. Відповідальність у трудовому праві. Проблеми правової відповідальності : монографія / [Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін.] ; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Х. : Право, 2014. С. 114–136.

26. Заборовський В. В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності адвоката. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право. 2015. Вип. 31(3). С. 115-118.

27. Івчук Ю. Ю. Деякі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. Луганськ: Вид-во СЛУ ім.В.Далі. 2012. №

25. С. 68-75.

28. Карпенко Д. О. Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України: Навч. посібник. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 2017. 166 с.

29. Кожушко С. І. Суб'єкти трудового права. «Трудове право України: сучасний стан та перспективи» : матеріали наук.-практ. конф.; (м. Сімферополь, 22–24 травня 2008 р.) / за ред. проф. В. С. Венедіктова. Сімферополь: Укр. асоц. фахівців трудового права, 2018. С. 54–57.

30. Колеснік Т. Склад дисциплінарного проступку як підстава притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 2. С. 89-94.

31. Корнута Л. М. Дисциплінарна відповідальність державного службовця в Україні: теоретичний та практичний аспекти. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 62. С. 84-90.

32. Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. Право та інновації. 2016. № 1. С. 81-88.

33. Кравцов Д. М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України. Державне будівництво та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. / Нац. акад. прав. наук України; НДІ держ. буд. та місц. самоврядування. Х.: Право, 2012. Вип. 23. С. 208-215.

34. Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І., / за ред. акад. А. Р. Мацюка. Х.: НікаНова, 2011. 980 с.

35. Лазор Л. І. Теоретичні підходи до реформування інституту матеріальної відповідальності у сучасному трудовому праві. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В.Далі 2008. № 11. С. 3-11.

36. Левченко Н. І. Види відповідальності в трудовому праві України.

Журнал східноєвропейського права. 2014. № 5. С. 49-55.

37. Логвиненко А. О. До питання вдосконалення правового регулювання відносин у сфері притягнення службовців публічної служби до дисциплінарної відповідальності. Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2019. № 1. С. 78-84.

38. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну порушенням права на працю при зміні та розірванні трудового договору за проектом Трудового кодексу України. Право і суспільство. 2015. № 2. С. 117-122.

39. Лук'янчиков О. М. Підстава та умова матеріальної відповідальності роботодавця за проектом трудового кодексу України. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право". 2014. Вип. 22. С. 100-105.

40. Лук'янчиков О. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну порушенням права на працю під час укладення трудового договору за проектом Трудового кодексу України. Юридичний вісник. 2014. № 6. С. 101-105.

41. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. Порівняльно-аналітичне право : електрон. наук. фах. вид. 2013. № 3–1. С. 292–295.

42. Мельник К. Ю. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарний проступок: питання теорії. Право і Безпека. 2012. № 1. С. 226–230.

43. Міщук М. О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень. Адвокат. 2013. № 4. С. 26-28.

44. Новосельська І. В. Міжнародні та європейські стандарти відповідальності у сфері трудових відносин. Зовнішня торгівля: економіка і право. 2017. №1. С. 80–84.

45. Овсянко Д. С. Поняття відповідальності у трудовому праві. Митна справа. 2014. № 6(2.2). С. 417-421.

46. Орловский Ю. П. Законы и трудовая дисциплина. М., 1986. 20 с.
47. Основи трудового права України / За ред. П. Д. Пилипенка. Львів: «Магнолія плюс», 2016. 276 с.
48. Паньонко І. М. Особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності за трудовим правом України. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2013. Вип. 10. С. 354-357.
49. Пилипенко П. Д. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин. Наук. вісн. Львівського держ. ун-ту внутрішніх справ. 2010. № 3. С. 183–189.
50. Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах. Актуальні проблеми держави і права. Вип. 52. 2010. С. 137-142.
51. Практикум по трудовому праву. / Под ред. Гусова К. Н. М.: 2016. 256 с.
52. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник. Х.: ФІНН, 2019, 728 с.
53. Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. [4-те вид., перероб. і доп.] Х.: Вид-во ФІНН, 2011. 800 с.
54. Прокопенко В. І. Трудове право України: [підручник]. Вид. 3-тє, перероб. та допов. Х.: Консум, 2012. 528 с.
55. Прокопенко В. І. Трудове право України: [Підручник.]. Х.: „Консум“, 2018. 480 с.
56. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К.: А.С.К.; Севастополь: Інститут юридичних досліджень, 2017. 944 с.
57. Танасевич О. В. Окремі аспекти матеріальної відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника у світлі статті 55 Конституції України. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. 2016. Вип. 4(1). С. 90-94.

58. Ткалич Ю. В. Теоретичні аспекти поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві України. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка: Науковий журнал. 2016. №2. С. 42.
59. Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України. Форум права. 2015. № 1. С. 323-328.
60. Трофимовська Ю. В. Особливості правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2015. № 1. С. 159-166.
61. Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Пилипенко П. Д. та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. К.: Ін Юре, 2014. 548 с.
62. Трудове право. Перунова О. М., Селезень С. В. Конспект лекцій, Харків, ХНАДУ, 2009. URL: <http://buklib.net/books/37814/>
63. Хавронюк М. Щодо правил визначення санкції з більш суворим покаранням. Вісник Національної академії прокуратури України. 2010. № 4. С. 22-28.
64. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. 264 с.
65. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2002. 388 с.
66. Чанишева Г. І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. № 7. С. 143-150.
67. Чанишева Г. І. Відповідальність роботодавця за трудовим

законодавством. Публічне право. 2016. № 2. С. 225-232.

68. Шамшина І. І. Місце та зміст юридичної відповідальності у структурі правового статусу роботодавця. Актуальні проблеми держави і права. Вип. 57. 2011. С. 163-169.

69. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. Актуальні проблеми права: теорія і практика. № 26. 2013. С. 33-40.

70. Щербина В. І. Підстави притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Правова позиція. 2016. № 1. С. 83–87.

71. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Підприємство, господарство і право. 2007. № 4. С. 53-56.

72. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навч. посіб. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. Х.: Золота миля, 2012. 495 с.

73. Юридична відповідальність: проблеми виключення та звільнення: монографія / [Н. М. Оніщенко, А. Е. Шевченко, О. В. Скрипнюк та ін.]; відп. ред. Ю. В. Баулін. Донецьк: Кальміус, 2013. 424 с.

74. Юровська В. В. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: порівняльний аналіз норм чинного Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України. Вісник Харківського університету внутрішніх справ. № 4(59). Ч. 2. 2012. С. 256-263.

75. Яковлев В В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Х., 2003. 21 с.