

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ШЕВЕРДІНА ВІКТОРІЯ ІГОРІВНА

УДК 349.22

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
КЕРІВНИКА ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

12.00.05 «Трудове право;
право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор **Прилипко Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права, дійсний член (академік) НАПрН України.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор **Москаленко Олена В'ячеславівна**, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права;

кандидат юридичних наук, доцент **Черноус Світлана Миколаївна**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету.

Захист відбудеться «25» червня 2018 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розіслано «22» травня 2018 року.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Є. Ю. Подорожній

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. У вітчизняній науці трудового права досі немає детально розроблених нормативних засад диференціації трудової відповідальності залежно від характеру праці та місця працівника у ланцюжку дисциплінарної влади. У зв'язку з цим питання відповідальності керівника, як одного з ключових суб'єктів організації та управління процесом праці, потребують наукового аналізу та переосмислення чинних положень, які регламентують відповідальність керівника за нормами трудового права. При цьому розвиток ринкових відносин в Україні та зміщення у суспільстві акцентів у бік економічних мотивацій у діяльності призвів до того, що «сплуталися» всі види відповідальності керівника за порушення трудового законодавства. З-поміж усіх видів юридичної відповідальності, відповідальність у трудовому праві має свою особливість та специфіку, а отже, задля забезпечення охорони і захисту трудових прав керівників та прав членів трудових колективів, якими вони керують, необхідно чітко виокремити та деталізувати відповідальність керівників у межах трудових правовідносин.

Нагального вирішення потребують проблеми визначення нормативних підстав застосування до керівників як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності з урахування існуючих умов соціально-економічного розвитку в Україні. Особливої уваги вимагають умови застосування до керівників такого дисциплінарного стягнення, як звільнення, на часі й оновлення підстав притягнення керівника до повної матеріальної відповідальності. Враховуючи специфіку двоєдиної природи трудової функції керівника, потребують уточнень та доповнень положення, що визначають коло осіб, уповноважених застосувати до керівника дисциплінарну та матеріальну відповідальність. Така практична проблема, як своєчасне виявлення трудових правопорушень керівників та притягнення їх до відповідальності, повинна мати науково обґрунтовані шляхи вирішення.

У різні часи формування та розвитку трудового права як самостійної галузі права проблеми відповідальності привертали увагу науковців. Свої роботи цій проблематиці в новітніх умовах присвятили І. М. Ваганова, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, М. І. Іншин, К. В. Коваленко, С. С. Ковальов, С. І. Кожушко, О. М. Коротка, В. П. Кохан, О. О. Кравченко, О. В. Кузнichenko, І. В. Лазор, Л. І. Лазор, О. В. Москаленко, Ю. П. Пилипенко, С. М. Прилипка, Є. Ю. Подорожній, О. І. Процевський, Я. С. Протопопова, А. М. Соцький, Л. І. Суровська, В. В. Форманюк, В. Д. Чернадчук, А. М. Чернобай, Н. М. Хуторян, С. М. Черноус, І. І. Шамшина І. Ф. Шелеп, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Однак проблеми відповідальності керівника за трудовим законодавством залишились без належної уваги і досі не отримали комплексного дослідження. Це й зумовило вибір теми дисертаційної праці.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконувалась у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України згідно з темою «Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні» (№0114U002468) (строк реалізації 1 січня 2014 р. – 31 грудня 2015 р.), узгоджується з Пріоритетними напрямками розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затвердженими постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р., №14, та Переліком перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженим постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р., №86/11.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розроблення інноваційного підходу щодо узагальнення та переосмислення ключових положень застосування до керівника матеріальної та (або) дисциплінарної відповідальності, а також обґрунтування рекомендацій та пропозицій щодо удосконалення законодавчого врегулювання таких відносин.

Для досягнення поставленої мети вирішено наступні завдання:

охарактеризувати правову природу відповідальності у трудовому праві та її соціальне призначення;

виокремити відповідальність, що реалізується в межах трудових правовідносин з поміж інших видів юридичної відповідальності, яка настає за порушення трудового законодавства;

розкрити підстави відповідальності у трудовому праві;

визначити правовий статус керівника як порушника трудових обов'язків;

узагальнити підстави та умови дисциплінарної відповідальності керівника за нормами трудового права;

охарактеризувати види дисциплінарних стягнень та їх застосування до керівника підприємства, установи, організації;

визначити суть, значення та види матеріальної відповідальності керівника, як працівника;

охарактеризувати своєрідні умови та порядок настання матеріальної відповідальності керівника підприємства, установи, організації;

розробити шляхи вирішення правових та практичних проблеми застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності до керівника підприємства, установи, організації;

обґрунтувати пропозиції й рекомендації, спрямовані на вдосконалення чинного трудового законодавства України та практики його застосування.

Об'єктом дослідження виступає трудовправа відповідальність та її види, яка настає за невиконання або неналежне виконання керівником своїх трудових обов'язків за укладеним трудовим договором.

Предметом дослідження є норми чинного законодавства, що відображають особливості та своєрідність відповідальності керівників за трудовим законодавством.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, використання яких дозволило сформувати цілісне та комплексне уявлення про галузеву своєрідність відповідальності у трудовому праві та виокремлення її з-поміж інших видів юридичної відповідальності. За допомогою логіко-семантичного, дедуктивного методів та методів абстрагування й узагальнення поглиблено понятійний апарат визначено поняття «керівник підприємств, установ, організацій» та «нормальний виробничо-господарський ризик». Діалектичний метод сприяв розкриттю підстав та умов дисциплінарної відповідальності керівника та видів його матеріальної відповідальності. На основі дедуктивного методу розкрито особливості, умови та порядок притягнення до матеріальної відповідальності керівника підприємства, установи, організації. Індуктивний метод сприяв розкриттю правових та практичних (фактичних) проблеми застосування дисциплінарної відповідальності до керівника підприємства, установи, організації. Структурно-функціональний метод допоміг з'ясуванню сутності та соціального призначення відповідальності у трудовому праві. Формально-логічний метод використано при визначенні особливостей правових приписів щодо підстав та умов притягнення керівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності як форми закріплення принципу єдності та диференціації правового регулювання праці. Використовувалися й інші традиційні для сучасної юриспруденції методи.

Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що обумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів. Нормативним підґрунтям наукового дослідження стали Конституція, Кодекс законів про працю України та інші закони України, нормативно-правові акти Президента України й Кабінету Міністрів України, міністерств, відомств та інших центральних органів державної виконавчої влади, а також міжнародні й зарубіжні нормативно-правові документи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права завершеним

самостійним комплексним дослідженням теоретико-правових засад відповідальності керівника за трудовим законодавством України.

У результаті проведеної роботи сформульовано нові наукові положення й висновки, запропоновані особисто здобувачем:

уперше:

- обґрунтовано, що наскрізний характер праці та двоєдина природа трудової функції керівників, як критерій диференціації умов настання трудової відповідальності, є підставою для виокремлення правового регулювання їхньої відповідальності у самостійні положення законодавства;

- відстоюється позиція щодо необхідності розробки і прийняття положень про дисципліну праці керівників державних та комунальних підприємств, установ, організацій;

- сформульовано авторське визначення поняття «керівник підприємства, установи, організації» не тільки як суб'єкта трудових відносин, а й як суб'єкта трудового майнового правопорушення. Авторського визначення набуло розуміння «нормального виробничо-господарського ризику» як правового явища в інституті матеріальної відповідальності;

- на основі аналізу чинного трудового законодавства з питань дисциплінарної та матеріальної відповідальності і відповідної практики його застосування окреслено основні напрями удосконалення законодавства з цих питань та сформульовано низку змін як до чинного Кодексу законів про працю, так і до проекту Трудового кодексу;

удосконалено:

- на підставі аналізу місця керівника у ланцюжку дисциплінарної влади, розуміння галузевої своєрідності дисциплінарної та матеріальної відповідальності керівника через визначення особливостей його правового статусу порушника трудових обов'язків;

- розуміння принципів трудового права через обґрунтування того, що відповідальність керівника за трудовим законодавством та її особливості є формою нормативного вираження галузевого принципу «єдності та диференціації» правового регулювання праці;

набули подальшого розвитку:

- теоретико-правові засади відмежування трудової відповідальності керівників від інших видів юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства на підставі таких критеріїв, як: державний примус; суб'єкти, уповноважені притягувати до відповідальності; підстави застосування відповідальності; коло суб'єктів відповідальності; процедури застосування відповідальності; санкцій; правові наслідки.

- правові позиції щодо соціального призначення матеріальної та дисциплінарної відповідальності у трудових правовідносинах як відповідальності договірної, правові засади якої закріплені на законодавчому рівні. Захисна функція трудового права знаходить свою реалізацію у єдності

гарантій захисту прав працівників усіх категорій, зокрема й керівників, при покладанні на них матеріальної відповідальності.

– характеристика трудових правопорушень керівників через визначення особливостей об'єктів цих правопорушень у сфері праці та подальшим розподілом їх на 4 групи об'єктів.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані у дисертації наукові положення, висновки, практичні пропозиції можуть бути застосовані:

а) у *науково-дослідницькій роботі* – для подальшого вивчення й розкриття проблем теоретико-правових засад відповідальності керівника за трудовим законодавством України;

б) у *правотворчості* – як теоретичний матеріал при опрацюванні і прийнятті нових нормативних актів у досліджуваній сфері, при внесенні змін і доповнень до чинного законодавства з метою його адаптації до кращих міжнародних і європейських зразків;

в) у *навчальному процесі* – при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», підготовки підручників, курсів лекцій, навчальних посібників і методичних рекомендацій за цією тематикою для студентів вищих навчальних закладах юридичного спрямування;

г) у *правозастосовній діяльності* – у практичній діяльності сторін соціального діалогу, судів, органів державного нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю, а також працівників і роботодавців.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертації обговорювалися на засіданнях вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України. Ключові положення роботи були представлені автором на науково-практичних конференціях, серед яких: Всеукраїнська науково-практична конференція «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (м. Харків, 27 листопада 2015 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Ефективність норм права» (м. Київ, 17 листопада 2016 р.); VII Міжнародна науково-практична конференція «Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми» (24 лютого 2017 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення й висновки, сформульовані в дослідженні, знайшли відображення у чотирьох статтях у фахових наукових виданнях України, одній статті у науковому періодичному виданні іншої держави і тезах чотирьох доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура й обсяг дисертації зумовлена предметом, метою та завданнями дослідження, логікою і послідовністю розкриття теми й викладення результатів. Вона складається зі вступу, трьох розділів, які включають десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та

додатку. Загальний обсяг дисертації – 192 сторінки, із них основного тексту – 172 сторінки, кількість використаних джерел – 190 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** дисертації обґрунтовується актуальність теми проведеного дослідження, розкриваються її мета, завдання й об'єкт дослідження, зв'язок з науковими планами та програмами, методологічна та теоретична бази дослідження, наукова новизна, висновки, пропозиції та рекомендації, що виносяться на захист, зазначається наукове та практичне значення роботи, висвітлюється апробація одержаних результатів.

Розділ 1. «Теоретичні засади відповідальності керівника в трудовому праві» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 1.1. *«Правова природа відповідальності у трудовому праві та її соціальне призначення»* на основі аналізу загальнотеоретичних ознак відповідальності у праві та дослідженні особливостей відповідальності у трудовому праві, автором підтримано концепцію «трудоправової відповідальності», яка нерозривно пов'язана з нормами трудового права. У підрозділі обґрунтовано, що відповідальність у трудовому праві має свої особливі, властиві тільки їй ознаки.

Незважаючи на відмінності видів відповідальності у трудовому праві, критерієм, який їх об'єднує, є соціальне призначення. У широкому сенсі цілями відповідальності у трудовому праві є: забезпечення охорони та захисту прав суб'єктів права; забезпечення та підтримка правопорядку в процесі колективної суспільно корисної праці; попередження правопорушень у сфері праці.

Доведено, що спільними ознаками двох видів трудоправової відповідальності (дисциплінарної та матеріальної), є таке: 1) міра відповідальності визначається трудовим законодавством та не може підвищуватися за домовленістю сторін трудового договору чи учасників соціального діалогу; 2) підстави та умови притягнення до трудоправової відповідальності визначаються законодавством і мають чітко визначену процедуру; 3) трудоправова відповідальність не характеризується як відносини «влади-підпорядкування», це договірні трудові відносини, де відповідальність характеризується «рівністю сторін», тобто одного учасника відносин перед іншим; 4) трудоправова відповідальність здебільшого реалізується без залучення юрисдикційних органів держав, і є обов'язком сторони трудового договору зазнати негативних наслідків особистого, матеріального або організаційного характеру; 5) несприятливі наслідки особистого, майнового або організаційного характеру, як результат порушення трудових обов'язків, заздалегідь відомі сторонам при укладанні трудового договору; 6) соціальне призначення трудоправової

відповідальності полягає у спонуканні працівника і роботодавця до належного, сумлінного виконання своїх зобов'язань як учасника трудових правовідносин, ця відповідальність покликана забезпечити належну реалізацію трудових прав працівника і роботодавця шляхом підтримання правопорядку у сфері праці власними силами та засобами.

У *підрозділі 1.2. «Розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства»* обґрунтовано, що державний примус для відповідальності у трудовому праві не застосовується, і цей критерій розмежування одразу вказує на суб'єктів, уповноважених притягувати до відповідальності орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

У свою чергу підстава застосування відповідальності у трудовому праві та підстава застосування відповідальності за порушення трудового законодавства поряд із суб'єктами застосування таких видів відповідальності вказує на такі два критерії розмежування, а саме: коло суб'єктів відповідальності; процедури застосування відповідальності. Застосувати один з двох видів відповідальності у трудовому праві можливо виключно до учасника трудових правовідносин.

Наслідки порушення учасником трудових правовідносин своїх трудових обов'язків містяться у диспозиціях і реалізуються виключно в межах кола кореспондуючих прав та обов'язків працівника і роботодавця. Ці наслідки реалізуються як вимога до учасника трудових відносин виконати обов'язок. Їх суть полягає у негативних наслідках особистого, майнового та організаційного характеру. Правові наслідки за порушення трудового законодавства можна класифікувати на: наслідки майнового характеру втрати у грошовому або майновому вираженні штрафи, відшкодування шкоди та наслідки особистого характеру обмеження волі, заборона обіймати посаду.

Наголошено, що трудове право, як право соціальне, більше ніж цивільне, адміністративне, господарське, кримінальне реалізує соціальну функцію. Штрафна (каральна) функція у дисциплінарній та матеріальній відповідальності відсутня, характерними функціями відповідальності у трудовому праві є: соціальна, виховна (попереджувальна) та компенсаційна.

У *підрозділі 1.3. «Підстави відповідальності у трудовому праві»* досліджено законодавче закріплення правомірної або неправомірної поведінки учасника трудових відносин; межі та обсяг відповідальності; правомочність суб'єкта застосовувати до порушника заходи впливу та негативні наслідки за вчинене правопорушення.

Для практичної реалізації відповідальності у трудовому праві необхідними умовами є: 1) конкретні норми, що визначають ті життєві обставини, які законодавець або сторони визнали як правопорушення; 2)

зв'язок законодавчих приписів та порядку притягнення до відповідальності винної особи; 3) фактична поведінка учасника трудових відносин, яка кваліфікована як правопорушення.

Обґрунтовано, що перша та друга умови є нормативними підставами відповідальності у трудовому праві, а третя фактичною підставою. Нормативні підстави відповідальності є виявом соціального у трудовому праві, саме ці підстави виключають державний примус у трудових відносинах і характеризують галузеву відповідальність як договірну відповідальність.

Нормативні умови також розкривають дію централізованого та локального регулювання у трудовому праві. Фактичними підставами трудової відповідальності є дисциплінарний проступок та трудове майнове правопорушення. Аналіз чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу уможливив обґрунтування пропозиції закріпити на законодавчому рівні визначення «дисциплінарний проступок». Практична частина реалізації відповідальності полягає у накладенні на порушника відповідальності виключно при наявності складу дисциплінарного проступку чи складу трудового майнового правопорушення. Працівник може виступати суб'єктом дисциплінарного проступку та трудового майнового правопорушення, а роботодавець тільки суб'єктом трудового майнового правопорушення. За своєю природою трудові правопорушення є невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків, що доводить їх існування виключно в межах єдиного складного трудового правовідношення.

У підрозділі 1.4. *«Правовий статус керівника як порушника трудових обов'язків»* розкрито елементи правового статусу працівника-керівника, враховуючи те, що він виступає уповноваженим органом від імені власника та здійснює керівництво й організацію праці на ввіреному підприємстві одночасно будучи звичайним працівником.

На підставі аналізу Національного класифікатора професій ДК 003:2010 аргументовано, що посада керівника – це наскрізна професія усіх існуючих галузей господарювання незалежно від форми власності. Двоєдина природа трудової функції та місце у ланцюжку дисциплінарної влади дає підстави говорити про особливе правове становище керівників і доводить необхідність віднесення їх до окремих категорій працівників в питаннях притягнення їх до відповідальності як учасників трудових правовідносин.

Правовий статус керівника-порушника трудових обов'язків може виникати лише у керівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, усі інші керівники наділені функціями керівництва та управління, але застосовують свої здібності до праці на підставі цивільно-

правових договорів, за порушення трудових прав працівників несуть відповідальність, відмінну від дисциплінарної та матеріальної.

Керівник-порушник зазнає певних обмежень у правах. Щодо трудових обов'язків цього правового статусу, то вони характеризуються збільшенням кола обтяжень організаційного, майнового та особистого характеру, виникненням тягаря зазнати негативних наслідків за вчинене трудове правопорушення. Моментом виникнення такого неповноцінного правового стану є час притягнення його до відповідальності, цей час визначається календарною датою документа, який є підставою притягнення керівника до відповідальності. Момент припинення такого правового статусу також визначається календарною датою, де стосовно матеріальної відповідальності це день повного покриття (компенсації) визначеного розміру збитків.

Для дисциплінарної відповідальності момент припинення статусу керівника-порушника, за загальним правилом, обчислюється спливом одного року з накладення дисциплінарного стягнення це також дата. Та у разі дострокового зняття дисциплінарного стягнення правовий статус керівника-порушника припиняє дію з часу (дати) видання відповідного наказу (розпорядження).

Розділ 2. «Дисциплінарна відповідальність керівника за трудовим законодавством України» складається з трьох підрозділів.

Підрозділ 2.1. «Підстави та умови дисциплінарної відповідальності керівника за нормами трудового права» присвячений аналізу підстав та умов дисциплінарної відповідальності виходячи з того, що правове становище керівника організації є доволі складним. Це результат складання декількох типів трудових прав та обов'язків такого працівника: перші стосуються виконання керівником трудової функції шляхом видання та реалізації актів, спрямованих на здійснення господарської діяльності організації; другі стосуються виконання керівником своєї трудової функції у порядку визначеному законодавством, локальними актами підприємства, установи, організації; треті це специфічні трудові права та обов'язки керівника, сутність яких полягає у підтриманні правопорядку на ввіреному йому підприємстві й обов'язку неупередженого ставлення до працівників та забезпечення їх захисту від необґрунтованих вимог.

Охарактеризовано конкретні склади дисциплінарного проступку керівника через суб'єкта, суб'єктивну сторону, об'єкти, об'єктивну сторону. За об'єктом дисциплінарні проступки керівників можна згрупувати таким чином: а) посягання на повне використання робочого часу. Наприклад, прогул, запізнення, погана організація праці на підприємстві, що призводить до загальних втрат робочого часу); б) посягання на дбайливе і правильне використання майна роботодавця; в) посягання на порядок управління процесами виробництва в організації (невиконання наказів,

розпоряджень, законодавства, зокрема щодо додержання трудового законодавства та інших нормативних актів у сфері праці); г) посягання, що створюють загрозу життю, здоров'ю, моральності окремого працівника або всього трудового колективу (порушення правил охорони праці, зокрема, не створення належних умов з охорони праці на підприємстві).

У підрозділі 2.2. *«Види дисциплінарних стягнень та їх застосування до керівника підприємства, установи, організації»* відстоюється позиція, що трудове законодавство передбачає можливість збільшення видів дисциплінарних стягнень, зокрема й щодо керівників. Одночасно збільшення видів дисциплінарних стягнень можливе лише у випадках, передбачених законодавством про дисципліну праці, дисциплінарними статутами або положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників.

Дисциплінарна відповідальність керівника може бути підвищена виключно на рівні законодавства і у жодному разі не може підвищуватися на договірних засадах між власником підприємства, установи, організації та керівником-працівником. Керівник несе відповідальність на загальних підставах за вчинення дисциплінарних проступків, за винятком звільнення, бо крім загальних підстав звільнення за порушення трудової дисципліни, керівник організації може бути звільнений і за додатковими підставами, передбаченими Кодексом законів про працю.

Найсуворішим видом дисциплінарного стягнення є звільнення, при цьому необхідно мати на увазі, що воно можливе лише у випадках, прямо передбачених законодавством. Стосовно керівників законодавство виокремлює самостійні підстави для звільнення як результат порушення трудових обов'язків. Підвищення уваги до роботи керівників та збільшені, за видами, підстави для їх звільнення зумовлені тим, що за родом своєї діяльності керівник несе відповідальність не тільки за якісне виконання дорученої роботи, а й за організацію роботи ввіреного йому підприємства, та отже, й за якість трудового життя всього колективу підприємства, установи, організації.

У підрозділі 2.3. *«Правові та практичні проблеми застосування дисциплінарної відповідальності до керівника підприємства, установи, організації»* визначено зокрема, що робота керівника є високоінтелектуальною працею, а отже, уклавши трудовий договір з першокласним спеціалістом-керівником, власник індивідуалізує умови цього договору на вимогу такого працівника, де питання дисципліни праці відходять на другий план відносно інтересів власника до отримання прибутку від діяльності того підприємства, установи, організації, яка ввіряється керівнику в управління. Як показує практика, керівники, задовольняючи економічні інтереси власника (власників), все частіше оптимізують виробництво та витрати за рахунок законних інтересів

працівників. Отже, як своєрідну «плату» на пріоритетність інтересів власника керівник може отримати «бонуси» у вигляді не використання права власника застосувати до керівника дисциплінарні стягнення за вчинені дисциплінарні проступки.

Наголошено на проблемах ефективності та доцільності застосування інституту дисциплінарної відповідальності до керівників, менеджерів та управителів, виявлення фактів вчинення дисциплінарних проступків різної тяжкості, процедури накладання на керівника дисциплінарних стягнень. Адже у разі застосування дисциплінарних стягнень до керівників середньої ланки такі засоби виявляють себе слабо, а стосовно керівників вищої ланки дисциплінарної влади такі заходи взагалі майже не мають виховного значення. Засобами протидії зловживанню керівниками та власниками своїми правами є розширення шляхів виявлення порушень прав працівників з боку їх керівників засобами громадського контролю; державного нагляду і контролю; незалежного аудиторського контролю.

Розділ 3. «Матеріальна відповідальність керівника як працівника, який працює на підставі трудового договору» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 3.1. «Суть та значення матеріальної відповідальності керівника підприємства, установи, організації» обстоюється думка про те, що матеріальна відповідальність керівника за своєю природою є відповідальністю працівника, а тому невиконання або неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків призводить до майнових втрат роботодавця.

Матеріальна відповідальність керівника як засіб протидії його протиправній поведінці реалізується тільки за умов, що немає взаємної домовленості власника і керівника про мінімізацію витрат підприємства за рахунок працівників (оплата відпусток, заходи з охорони праці, індексація заробітної плати, купівля спецодягу та спецвзуття тощо). Інакше і значення матеріальної відповідальності керівника як правового засобу компенсації завданої шкоди роботодавцю втрачає свій сенс.

Матеріальна відповідальність керівника по своїй суті має бути гарантією для інших працівників підприємства, установи, організації у частині дотримання їх законних прав. У разі виявлення порушення трудового законодавства та прав працівників при притягненні до відповідальності роботодавця – юридичну особу, слід зобов'язати власника чи вищестоящий орган застосувати матеріальну відповідальність до керівника за шкоду, завдану працівнику та підприємству, установі, організації.

У підрозділі 3.2. «Види матеріальної відповідальності керівника підприємства, установи, організації» наголошено, що однією з правових проблем застосування до керівника матеріальної відповідальності є

законодавча невизначеність понять «посадова особа» і «службова особа», «керівник», які застосовуються при формулюванні нормативних підстав цієї відповідальності.

У випадку з обмеженою матеріальною відповідальністю керівника у чинному кодексі використано терміни «керівник» та «посадова особа», а у випадку з повною матеріальною відповідальністю «керівник» та «службова особа». Тому в трудовому законодавстві необхідно закріпити визначення терміна «посадова особа», хоча б і на основі розмежування категорій працівників за їх трудовою функцією, характером роботи та виконуваними організаційно-розпорядчими та адміністративно-господарськими обов'язками.

Обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення поняття «керівник підприємства, установи, організації», під яким слід розуміти працівника, який здійснює управління та керівництво діяльністю ввіреного підприємства, установи, організації та наділений відповідно до закону та договору дисциплінарною та господарською владою. До керівника підприємства, установи, організації законодавство передбачає застосування як обмеженої, так і повної матеріальної відповідальності.

У підрозділі 3.3. «Своєрідні умови та порядок покриття шкоди, заподіяної керівником підприємства, установи, організації» зазначено, що керівник підприємства, установи, організації несе відповідальність за заподіяну шкоду, а саме: 1) керівник притягується до відповідальності як за заподіяння прямої дійсної шкоди, так і за не одержані прибутки. Це свідчить про підвищену матеріальну відповідальність керівників порівняно з іншими категоріями працівників; 2) керівник несе відповідальність як за результати своїх організаційних дій, так і за внутрішньо-управлінські дії, тобто настання виробничо-господарських ризиків може бути покладено в основу матеріальної відповідальності керівника; 3) своєрідність матеріальної відповідальності керівника характеризується й наявною практичною проблемою щодо процедурного порядку дій при притягненні керівника до відповідальності; 4) однією з специфічних умов притягнення керівника до матеріальної відповідальності є видання розпорядження або подання позову до суду. Суб'єктом, який наділений правом видавати відповідне розпорядження або подавати позов до суду, є особа, яка наділена дисциплінарною владою по відношенню до керівника-порушника; 5) новелами чинного законодавства, у частині матеріальної відповідальності, є факт закріплення нормативної підстави для притягнення державних службовців до відповідальності виключно за умисні дії або бездіяльність. Тобто керівники державні службовці на відміну від керівників в інших сферах діяльності відповідають за дії, які характеризуються виною у формі умислу. Таке виокремлення керівників державних службовців з-поміж

інших керівників свідчить про диференціацію правового регулювання їх праці, однак ми вважаємо, що така диференціація є необґрунтованою.

Сформульовано авторське визначення «нормальний виробничо-господарський ризик» як непереборна ймовірна небезпека настання майнових втрат на шляху до виконання виробничих та/або господарських цілей підприємства, установи, організації.

ВИСНОВКИ

Дослідження теоретичних та практичних проблем правового регулювання відповідальності керівника за трудовим законодавством України, зокрема через розкриття змісту дисциплінарної та матеріальної відповідальності, порівняння поглядів науковців у різних галузях знань, які пов'язані із темою дисертаційного дослідження, дали підстави сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення нормативно-правового регулювання відповідальності керівника та захист його прав як особи, яка працює за трудовим договором.

1. Правова природа відповідальності у трудовому праві розкривається через договірну природу трудових правовідносин, при цьому ключовим галузевим стрижнем цієї відповідальності виступає «рівність сторін трудового правовідношення», і відповідно відсутність у самій відповідальності зв'язків типу «влада-підпорядкування». Ця відповідальність має договірний характер, що значною мірою вказує на її соціальне призначення у трудовому праві. Соціальне призначення матеріальної та дисциплінарної відповідальності полягає у забезпеченні охорони та захисту суб'єктивних прав учасників трудових правовідносин, спонукання їх до дотримання встановленого порядку в процесі праці та попередження правопорушень у трудовій сфері. Підтримувати такий стан у сфері праці і покликані функції трудової відповідальності. Виконуючи виховну та компенсаційну функції, дисциплінарна та матеріальна відповідальність відповідно виступають правовими засобами підтримання правового режиму законності та правопорядку в процесі колективної праці та управління процесом праці.

2. Відповідальність у трудовому праві чітко виокремлюється з-поміж інших видів юридичної відповідальності, які настають за порушення трудового законодавства. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність значною мірою попереджує правопорушення у сфері праці на конкретному підприємстві, установі, організації. Характеристика державного примусу, суб'єктів, наділених повноваженнями притягувати до відповідальності, підстав застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності, кола суб'єктів відповідальності, процедур застосування (накладення) відповідальності, особливості санкцій та правові наслідки відповідальності

дозволити обґрунтувати та довести своєрідність трудової відповідальності і підкреслити галузеву специфіку дисциплінарної й матеріальної відповідальності з відмежуванням їх від відповідальності за порушення трудового законодавства.

3. Поділ підстав відповідальності у трудовому праві на нормативні та фактичні відповідає доктринальному тлумаченню підстав відповідальності у праві. Самостійні нормативні підстави трудової відповідальності закріплені у трудовому законодавстві, а фактичні підстави цієї відповідальності нерозривно пов'язані із реалізацією громадян права на працю у межах трудових правовідносин. Саме неналежна фактична поведінка працівника при виконанні взятих на себе зобов'язань за трудовим договором і є підставою для відповідальності. Особливості фактичних підстав відповідальності у трудовому праві розкриваються у складах дисциплінарних проступків та трудових майнових правопорушеннях.

4. Незважаючи на наскрізний характер посади керівника, відповідальність цієї категорії працівників має свої особливості та своєрідні умови притягнення їх до дисциплінарної та матеріальної відповідальності. До керівника як працівника вищої ланки дисциплінарної влади на конкретному підприємстві, установі, організації законодавець приділяє підвищену увагу та закріплює у законодавстві випадки притягнення їх до відповідальності в межах тривалого, складного трудового правовідношення. Характер трудової функції керівника та його двоєдина природа зумовлюють настання персональної трудової відповідальності не лише за його особисті дії чи бездіяльність, а й за результати дій або бездіяльності працівників ввіреного трудового колективу. Відповідальність керівника за дії чи бездіяльність працівників, які працюють під началом керівника, настає у разі неправильної організації праці на виробництві, що призвело до простоїв, і такі простой не попереджені управлінськими рішеннями керівника. До таких випадків також необхідно віднести й порушення виробничої дисципліни, яку зобов'язаний забезпечити керівник, реалізуючи компетенцію роботодавця. При цьому, в окремих випадках притягнення до відповідальності юридичної особи-роботодавця є підставою для застосування до керівника заходів дисциплінарного впливу, або покладання на нього матеріальної відповідальності.

Важливо, що правовий статус керівника як порушника трудових обов'язків характеризується тимчасовими обтяженнями особистого чи майнового характеру. Ці додаткові обтяження роблять його становище неповноцінним, враховуючи додаткові обтяження (наприклад, вчинити певні дії), поєднані з тимчасовими вилученнями трудових прав (наприклад, позбавлення заохочень за сумлінну працю). Виникнення цього неповноцінного становища керівника можливе лише у тривалих, складних трудових відносинах. Додаткові обтяження і тимчасові вилучення трудових

прав у правовому статусі керівника мають строковий характер і відповідно до природи трудових відносин на законодавчому та локальному рівнях мають процедури відновлення нормального правового становища працівника, зокрема й керівника (зняття дисциплінарного стягнення, процедури відшкодування шкоди).

5. Умови дисциплінарної відповідальності керівника за нормами трудового права поділяються на загальні та спеціальні. Дисциплінарний проступок як фактична підстава дисциплінарної умови відповідальності керівника традиційно у своєму складі має суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт і об'єктивну сторону. Але об'єкти дисциплінарного проступку керівника різняться, виходячи з кола його трудових обов'язків.

Перша група це об'єкти, що посягають на повне використання робочого часу; друга група об'єктів дисциплінарного проступку посягає на дбайливе і правильне використання майна роботодавця; третя є посяганнями на порядок управління процесами виробництва в організації; четверта група об'єктів це посягання, що створюють загрози життю, здоров'ю та моральності окремих працівників або трудового колективу в цілому. Доцільно на законодавчому рівні виокремити конкретні склади дисциплінарних проступків керівників. Аналіз практики застосування до керівників матеріальної відповідальності та з урахуванням шкідливих наслідків їх трудових майнових правопорушень переконує у необхідності розробки і прийняття нормативних приписів щодо дисципліни праці керівників державних та комунальних підприємств, установ, організацій.

6. Основні види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до керівника підприємства, установи, організації – догана, звільнення та інші види стягнень передбачені спеціальним законодавством за умови, що такий керівник працює у тій сфері, де до всіх категорій працівників застосовується спеціальна дисциплінарна відповідальність. Застосуванню дисциплінарних стягнень до керівників перешкоджають сучасні проблеми економічного характеру, зокрема мінімізація витратків підприємства, установи, організації здійснюється за рахунок порушення прав рядових працівників шляхом «зговору керівника та власника», тому й дисциплінарна відповідальність керівника не реалізується. Протидіяти таким зловживанням власника та керівника доцільно засобами громадського контролю, державного нагляду і контролю та шляхом упровадження незалежного аудиторського контролю.

7. Суть матеріальної відповідальності полягає у відновленні майнових прав власника (власників) підприємства, установи, організації, які порушені протиправними діями працівника-керівника. Види матеріальної відповідальності (обмежена та повна) одночасно виступають засобом гарантування додержання трудових прав керівника. Правові можливості, закладені у нормах трудового права стосовно матеріальної відповідальності керівника, виконують роль попередження трудових майнових

правопорушень. Щодо правового потенціалу норм стосовно матеріальної відповідальності керівника, то він повною мірою дозволяє реалізувати принцип єдності та диференціації у правовому регулюванні праці такої категорії працівників, як керівники. Незважаючи на вимогливість законодавця щодо правомірної поведінки керівника, єдність гарантій для працівників при покладанні на них матеріальної відповідальності достатньою мірою захищає трудові права та законні інтереси керівника-працівника.

8. Керівник, виконуючи керівну та організаційну функції, вирізняється з-поміж інших працівників, і до нього застосовуються специфічні умови настання матеріальної відповідальності. Зокрема, відшкодуванню підлягає не тільки пряма дійсна шкода, а й не одержані підприємством, установою, організацією прибутки. Але такі нормативні положення є недосконалими через неоднозначність термінології. Застосуванням у КЗпП одночасно понять «керівник», «посадова особа» та «службова особа» законодавець створив умови для маніпулювання цими поняттями з метою уникнення матеріальної відповідальності керівником, або зловживання правом притягати до матеріальної відповідальності керівників середньої ланки у ланцюжку дисциплінарної влади. Також статті 132 і 133 КЗпП містять положення, які закріплюють можливість застосування до керівника матеріальної відповідальності у межах середнього місячного заробітку, на противагу цьому інші положення виключають таку відповідальність для керівників. Це потрібно привести до єдиної концепції відповідальності керівника або виключити обмежену матеріальну відповідальність для керівників, або визнати право існування такої відповідальності. Переконані, що керівник як працівник має право на відшкодування завданої шкоди у розмірі, що не перевищує його середнього місячного заробітку у випадках, чітко визначених трудовим законодавством.

9. Концептуальні підходи до трудової відповідальності керівника у чинному законодавстві і положеннях проекту Трудового кодексу значно різняться, що вимагає суттєвого доопрацювання зазначеного законопроекту перед прийняттям з метою забезпечення захисту прав працівників загалом та керівників зокрема.

10. Задля вдосконалення чинного трудового законодавства України та практики його застосування зокрема рекомендовано: а) закріпити у законодавстві склади дисциплінарних проступків керівників підприємств, установ, організацій; б) наділити трудовий колектив та профспілку правом подавати заяву або повідомляти письмово у інший спосіб роботодавця (власника або вищестоящу організацію) про порушення керівником трудової дисципліни, а власника зобов'язати розглянути таке звернення та повідомити про результати розгляду; в) доповнити трудове законодавство

самостійними положеннями щодо конкретних підстав дисциплінарної відповідальності; г) передбачити, що повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативних актів; д) закріпити у законодавстві поняття «керівник підприємства, установи, організації» та «нормальний виробничо-господарський ризик», сформульовані дисертантом. Обґрунтовано внесення змін до статті 41, глави X КЗпП України та до статей 23, 360, 361, 353, 355 проекту Трудового кодексу України у авторській редакції. Доцільно передбачити матеріальну відповідальність як керівника, так і роботодавця за шкоду здоров'ю працівника, якщо така шкода стала наслідком дій чи бездіяльності керівника або власника.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Шeverдіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника підприємства. *Право та інноваційне суспільство*. 2016. № 1. С. 72–80.
2. Шeverдіна В. Вплив євроінтеграції України на розвиток інституту відповідальності роботодавця. *Вісник вищої кваліфікаційної комісії суддів*. 2016. № 2. С. 28–33.
3. Шeverдіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Право»*. Випуск 5. Том 1. 2016. С. 164–168.
4. Шeverдіна В. І. Актуальні питання трудової відповідальності керівника підприємства, установи, організації. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2016. № 22. С. 83–86.
5. Sheverdina V. Modern Trends of Employer's Pecuniary Liability in Ukraine. *European political and law discourse*. 2016, V. 3, Iss. 6. pp. 247–252.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Шeverдіна В. І. Окремі питання відповідальності керівника за трудовим законодавством України. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 лист. 2015 р.). Харків, 2015. С. 237–240.
2. Шeverдіна В. Відповідальність керівників підприємств, установ, організацій за невиплату заробітної плати. *Ефективність норм права* : зб. наук. пр. : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 листоп. 2016 р.) : до 140-річчя проф. Василя Синайського / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького, Рада молодих учених. Київ : Ніка-Центр, 2016. С. 505–508.

3. Шeverдіна В. І. Особливості відповідальності за трудовим законодавством в умовах євроінтеграції. *Безпека людини в умовах глобалізації: сучасні правові парадигми* : VII Міжнародна науково-практична конференція. (24 лютого 2017 р., м. Київ). 2017. С. 171–173.

4. Шeverдіна В. І. До питання дисциплінарної відповідальності керівника державної установи. *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 (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 370–372.

АНОТАЦІЯ

Шeverдіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника за трудовим законодавством. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2018.

Дисертацію присвячено дослідженню теоретико-правових засад відповідальності керівника за трудовим законодавством.

Проаналізовано природу відповідальності у трудовому праві та її соціальне призначення. Розмежовано відповідальність у трудовому праві та відповідальність за порушення трудового законодавства. Охарактеризовано підстави відповідальності у трудовому праві та правовий статус керівника-порушника трудових обов'язків.

Розкрито підстави, умови дисциплінарної відповідальності керівника та види дисциплінарних стягнень. Висвітлюється суть та значення матеріальної відповідальності керівника та її види. Розкрито своєрідні умови та порядок покриття шкоди, заподіяної керівником.

Розроблено пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства, яке регулює притягнення керівника до відповідальності за трудовим законодавством.

Ключові слова: керівник, трудово-правова відповідальність, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, справедливість, працівник, роботодавець, трудове законодавство.

АННОТАЦИЯ

Шевердина В. И. Теоретико-правовые основы ответственности руководителя за трудовым законодательством. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2018.

Диссертация посвящена исследованию теоретико-правовых основ ответственности руководителя по трудовому законодательству. Проанализировано правовую природу ответственности в трудовом праве, которая заключается в социальных требованиях к работнику, а не в наказании или принуждении за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей.

Элементы правового статуса работника-руководителя раскрываются в работе учитывая то, что руководитель выступает уполномоченным органом от имени владельца и осуществляет руководство и организацию труда на вверенном предприятии, одновременно являясь работником, на которого распространяются права и обязанности как по закону, так и по трудовому договору.

Сделан вывод, что условия ответственности делятся на общие и специальные. Дисциплинарный проступок как фактическое основание дисциплинарной ответственности руководителя традиционно в своем составе имеет субъект, субъективную сторону, объект и объективную сторону. Но объекты дисциплинарного проступка руководителя различаются, исходя из круга его трудовых обязанностей. Объекты сгруппированы в четыре группы: 1) объекты, посягающие на полное использование рабочего времени; 2) объекты, посягающие на бережное и правильное использование имущества работодателя; 3) посягательства на порядок управления процессами производства в организации; 4) посягательства, которые создают угрозы жизни, здоровью и нравственности отдельных работников или трудового коллектива в целом.

Охарактеризовано виды дисциплинарных взысканий и их применение к руководителю предприятия, учреждения, организации. Констатируется, что на сегодняшний день к ним относятся выговор, увольнение и другие виды взысканий, предусмотренных специальным законодательством при условии, что такой руководитель работает в той сфере, где ко всем категориям работников применяется специальная дисциплинарная ответственность.

Акцентируется внимание на том, что нормативные положения являются несовершенными вследствие неоднозначности терминологии.

Дается ряд предложений и рекомендаций по усовершенствованию трудового законодательства, регулирующего привлечение руководителя к ответственности по трудовому законодательству.

Ключевые слова: руководитель, трудовая ответственность, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность.

SUMMARY

Sheverdina V. I. Theoretical and legal principles of responsibility of the head of labor legislation. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for a degree of Candidate of Science in Law, specialty 12.00.05 «Labor law; social security law». – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2018.

The dissertation is devoted to the study of theoretical and legal basis of the responsibility of the head of labor legislation.

The nature of responsibility in labor law and its social purpose are analyzed. The responsibility for labor law and liability for violation of labor laws are divided. The grounds of responsibility in labor law and the legal status of the leader-violator of labor duties are described.

The grounds, conditions of disciplinary responsibility of the head and types of disciplinary penalties are disclosed. The essence and significance of the manager's financial responsibility and its types are covered. Peculiar conditions and procedure for covering the damage caused by the head are disclosed.

The work is accompanied by proposals for the improvement of labor legislation, which regulates the prosecution of the head for labor law.

Key words: manager, labor law liability, disciplinary responsibility, material liability, justice, employee, employer, labor law.

Підписано до друку 18.05.2018. Папір офсетний. Друк офсетний.
Формат 60×90/16. Ум. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач –

Харківський національний університет внутрішніх справ,
61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008 р.