

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

ДУРАВКІНА НАТАЛІЯ ІГОРІВНА

УДК: 349.22

**Правове регулювання юридичної відповідальності
суб'єктів трудового права в умовах ринкової
економіки**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

ЛУГАНСЬК – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Східноукраїнському національному університеті імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент
Шамшина Ірина Іванівна,
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля,
доцент кафедри правознавства.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент,
Заслужений юрист АР Крим
Попов Сергій Вікторович,
Кримський економічний інститут
державного вищого навчального закладу
«Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,
професор кафедри спеціально-правових
дисциплін;

кандидат юридичних наук, доцент
Лавріненко Олег Володимирович,
Донецький юридичний інститут
Луганського державного університету
внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка,
професор кафедри цивільного права та
процесу.

Захист відбудеться «28» жовтня 2011 р. о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 29.051.10 Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля за адресою: 91034, м. Луганськ, вул. Ватутіна, 1 (8 корпус).

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля за адресою: 91034, м. Луганськ, кв. Молодіжний 20а.

Автореферат розісланий «27» вересня 2011 р.

В.о. вченого секретаря
спеціалізованої вченої ради

О.Г. Чутчева

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Соціально-економічні перетворення, які відбуваються в Україні й спрямовані на становлення ринкової економіки, зумовлюють суттєві зміни механізму правової регламентації відносин у сфері праці, у тому числі механізму правового забезпечення дотримання вимог трудового законодавства шляхом встановлення відповідальності.

Конституцією України власність визнається важливою соціальною цінністю, охорона й захист якої складають одну з функцій держави. Серед юридичних засобів охорони прав власності як роботодавця, так і працівника важливе місце належить заходам відповідальності. Норми інституту відповідальності суб'єктів трудових правовідносин, які формувалися в умовах адміністративно-командної системи, були зорієнтовані в основному на захист інтересів держави та відповідно на охорону її власності. Стрімкий перехід економіки України до ринкової, призвів до появи у правовому полі нашої держави великої кількості суб'єктів заснованих на різних формах власності, створених у різних організаційно-правових формах. Існування зазначених суб'єктів потребує внесення змін до зазначеного правового інституту. При цьому ці зміни повинні відбуватися із врахуванням як прав найманих працівників, так і економічних інтересів роботодавців.

Підготовка до прийняття Верховною Радою України Трудового кодексу, вимагає вдосконалення концепції Кодексу загалом і кожного з його розділів, зокрема, одними з яких є розділи, що регулюють відповідальність роботодавця та працівника. Сьогодні, за умов проведення правової реформи необхідним є забезпечення не лише демократичного за своїм змістом трудового законодавства, а й створення дієвої системи правових засобів, здатної забезпечити належне виконання трудових обов'язків сторонами трудового договору.

Питання відповідальності працівника та роботодавця як суб'єктів трудових правовідносин були предметом наукових досліджень В.Я. Бурака, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, І.В. Зуба, З.Я. Козак, Р.З. Лівшиця, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, П.Р. Стависького, Б.С. Стичинського, Л.О. Сироватської, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інших вчених. Проте, не дивлячись на ґрунтовні дослідження зазначених науковців, воно залишається актуальним. Більше того, на даний момент проблематика юридичної відповідальності роботодавця та працівника в трудовому праві ще більше актуалізувалась. До сьогодні є спірним і повністю не

узгодженим питання стосовно поняття юридичної відповідальності взагалі та матеріальної й дисциплінарної, зокрема. Виникає необхідність дослідження відповідальності в трудовому праві з метою виявлення в ній не лише негативного, а й позитивного аспекту.

Наведене свідчить про актуальність і необхідність проведення подальших наукових досліджень питань відповідальності суб'єктів трудових правовідносин.

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

Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до комплексної цільової програми університету й кафедри «Актуальні проблеми розвитку українського законодавства на сучасному етапі». Тема роботи узгоджується з планами наукових досліджень кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі комплексного аналізу наукової юридичної літератури, чинного законодавства України та практики його реалізації визначити сутність та особливості відповідальності в трудовому праві України, а також розробити на цій підставі науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації стосовно розвитку та вдосконалення правового регулювання у цій царині.

Для досягнення цієї мети в дисертації вирішуються такі основні завдання:

- визначити роль і функції відповідальності в механізмі забезпечення прав і свобод людини та громадянина;
- сформулювати поняття «відповідальність» в трудовому праві та визначити умови за яких вона настає;
- окреслити історію становлення та розвитку інституту відповідальності в трудовому праві;
- визначити види відповідальності в трудовому праві;
- розкрити генезу наукової думки стосовно інституту відповідальності в трудовому праві;
- висвітлити особливості відповідальності роботодавця в трудовому праві, а також підстави та умови її настання;
- визначити прогалини та недоліки сучасного стану правового регулювання відповідальності працівника та роботодавця;
- розробити науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення законодавства з питань відповідальності сторін трудових правовідносин.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають в сфері юридичної відповідальності за порушення вимог трудового законодавства.

Предметом дослідження є сукупність правових норм, що забезпечують дотримання вимог трудового законодавства шляхом встановлення юридичної відповідальності.

Методи дослідження. У роботі використовувалися як загальнонаукові, так і спеціальні методи пізнання правових явищ, а саме: діалектичний, формально-логічний, історичний, нормативно-порівняльний, системно-структурний та ін. За допомогою діалектичного методу проблеми відповідальності працівника та роботодавця в трудовому праві розглянуто в їх розвитку та взаємозв'язку (підрозділи 1.2, 2.1-2.3). Використання історичного методу дозволило показати розвиток теорії матеріальної та дисциплінарної відповідальності й історичний досвід правового регулювання у цій сфері (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2). Формально-логічний метод сприяв виявленню суперечностей у понятійному апараті юридичної відповідальності взагалі та трудо-правової відповідальності суб'єктів трудових відносин зокрема, і допоміг сформулювати висновки й рекомендації, які ґрунтуються на таких принципах логіки, як визначеність, послідовність і несуперечливість суджень (підрозділи 1.1, 1.3). Метод аналізу та синтезу використовувався при дослідженні юридичної природи матеріальної та дисциплінарної відповідальності, елементів трудового правопорушення як підстави відповідальності в трудовому праві (підрозділи 1.3, 2.1, 2.2); абстрагування та узагальнення – у процесі розробки дефініцій правових понять і категорій (підрозділи 2.1, 2.2); формально-юридичний – при формулюванні нових правових норм і вдосконаленні вже існуючих (підрозділи 2.1–2.3). У процесі наукового дослідження дисертантом використовувався також метод нормативно-порівняльного аналізу національного трудового законодавства України, міжнародно-правових документів, законодавства країн з високорозвиненою економікою і країн з перехідною економікою (Центральної та Східної Європи, СНД), що регулює питання відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. Це дало змогу всебічно й критично оцінити міжнародне та зарубіжне законодавство й обґрунтувати можливість імплементації окремих їх положень у трудове законодавство України (підрозділ 2.3). Використання системно-структурного методу дозволило провести класифікацію видів трудових правопорушень, з'ясувати місце матеріальної та дисциплінарної відповідальності в системі трудових правовідносин (підрозділи 1.1-1.3).

Нормативну базу роботи становлять Конституція України, міжнародні документи, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, постанови Пленуму Верховного Суду України, судова практика, а також законодавчі акти зарубіжних країн.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в дисертації комплексно досліджено проблеми відповідальності сторін трудових правовідносин та розроблено концепцію розвитку правовідносин з відповідальності в трудовому праві в умовах ринкової економіки в аспекті правового забезпечення дотримання вимог трудового законодавства. Основні з них такі:

Уперше:

- запропоновано виділення сигналізаційної (інформативної) та організуючої (регулятивної) функцій юридичної відповідальності;

- зроблено висновок про те, що до змісту трудових правовідносин входить не обов'язок працівника відшкодувати заподіяну правопорушенням шкоду, а обов'язок дбайливо ставитися до майна роботодавця;

- аргументована доцільність законодавчого закріплення норми щодо можливості встановлення у колективному договорі переліку посад працівників, з якими можуть укладатися договори про матеріальну відповідальність;

- доведено необхідність установлення матеріальної відповідальності роботодавця в повному розмірі у разі незаконної відмови в прийнятті на роботу.

Удосконалено:

- визначення дисциплінарної відповідальності як зазнання особою, яка винна у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражаються у дисциплінарних стягненнях;

- дефініцію поняття «трудове правопорушення» як підстави матеріальної відповідальності.

Дістали подальший розвиток:

- розуміння того, що матеріальна відповідальність виникає не лише за трудове майнове правопорушення, а й також за немайнове трудове правопорушення;

- висновок про те, що процес реформування трудового законодавства, в тому числі й норм, які регулюють матеріальну відповідальність, потребує не вдосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів до правового регулювання питань матеріальної відповідальності;

– позиція, що матеріальна відповідальність роботодавця і працівника – це єдиний вид трудо-правової матеріальної відповідальності в рамках інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві;

– висновок, що замість зазначення «обставин необхідної оборони» як підстави для звільнення від дисциплінарної відповідальності працівника, у проєкті Трудового кодексу (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10 грудня 2009 р.) потребують закріплення неналежне виконання трудових обов'язків за наявності обґрунтованого виробничо-господарського ризику, відсутності належних умов праці, здійснення інших трудових прав, передбачених законодавством.

Практичне значення одержаних результатів вбачається в тому, що викладені в дисертації висновки й пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій сфері – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем правового регулювання відповідальності суб'єктів трудових правовідносин;

б) у правотворчості – в процесі підготовки проєктів нових і вдосконалення чинних законодавчих і підзаконних актів, що буде сприяти поліпшенню рівня захисту трудових прав сторін трудового договору;

в) у правозастосовній діяльності – використання одержаних результатів дозволить покращити практичну діяльність суб'єктів державного і громадського нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства;

г) у навчальному процесі – положення й висновки, зроблені в дисертації, можуть бути використані під час вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» у вищих юридичних закладах освіти, у процесі опрацювання та вдосконалення робочих програм і планів, при підготовці підручників, навчальних посібників, лекцій, семінарських занять, рефератів і курсових робіт.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки й пропозиції дисертаційної роботи оприлюднювалися на наукових і науково-практичних конференціях: «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 21-22 квітня 2011р.); «Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи» (м. Київ, 31січня 2011р.) та «Держава і право: проблеми становлення і стратегії розвитку» (м. Суми, 21-22 травня 2011р.).

Публікації. Основні результати дослідження викладені у 6 наукових публікаціях: 4 статтях, опублікованих у фахових виданнях України, та 3 тезах доповідей і наукових повідомлень на вказаних конференціях.

Структура дисертації зумовлені предметом, метою, завданнями та логікою дослідження обраної теми. Робота складається із списку умовних скорочень, вступу, двох розділів, що містять 6 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (167 найменувань). Загальний обсяг дисертації – 178 сторінок, з яких основного тексту – 162 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтована актуальність теми дисертації, вказано зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, окреслені мета й завдання дослідження, його об'єкт і предмет, характеризується методологічне підґрунтя, аргументуються наукова новизна й практичне значення одержаних результатів, наводиться інформація про апробацію й публікацію результатів проведеної роботи, визначаються її структура й обсяг.

Розділ 1. «Інститут відповідальності в трудовому праві України» складається з трьох підрозділів, які присвячені ролі механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина в реалізації конституційно закріплених прав і свобод людини, дослідженню правової природи інституту відповідальності в трудовому праві України, визначенню її видів.

У підрозділі 1.1. *«Роль і функції відповідальності в механізмі забезпечення прав і свобод людини та громадянина»* сформульовано поняття «дисципліна» та «законність», охарактеризовано категорію «юридична відповідальність» в цілому та у трудовому праві, зокрема.

Зроблено висновок, що законність тісно пов'язана з дисципліною. Законність і дисципліна – необхідні умови утвердження демократичної, правової держави, оскільки спрямовані на забезпечення функціонування громадянського суспільства, активної ролі особи в усіх сферах суспільного життя. Ці явища мають загальну мету в суспільному регулюванні, хоча дещо відрізняються за своїм спрямуванням. Підкреслено, що правова охорона прав і свобод громадян здійснюється за допомогою різноманітних засобів, зокрема, шляхом установлення й застосування заходів юридичної відповідальності. Доводиться, що механізм правової охорони потребує

подальшого вдосконалення, приведення у відповідність до нових умов, що склались в Україні, міжнародних стандартів.

Сформульовано поняття «юридичної відповідальності» як урегульований нормами права відповідальний стан суб'єктів суспільних відносин, спрямований на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав і обов'язків та «трудової юридичної відповідальності» як урегульований нормами трудового права відповідальний стан суб'єктів трудових і щільно з ними пов'язаних правовідносин, спрямований на забезпечення реалізації їх суб'єктивних трудових прав та обов'язків.

У підрозділі 1.2. «Правова природа інституту відповідальності в трудовому праві» охарактеризовані інститути трудового права в цілому та особливості інституту відповідальності, зокрема, визначено поняття «трудового правопорушення» як підстави для застосування як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності.

Пропонується об'єднати різногалузеві норми, що регулюють відповідальність у трудовому праві, в єдиному комплексному нормативному акті для ефективнішого правового регулювання й полегшеного ознайомлення із відповідною нормою.

Зроблено висновок, що норми дисциплінарної й матеріальної відповідальності мають превентивний і охоронний характер, застосовуються до одного й того ж правопорушення та утворюють єдиний правовий інститут юридичної відповідальності у трудовому праві. Пропонується визначити юридичну трудову відповідальність як врегульований нормами трудового права, відповідальний стан суб'єктів трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин, направлений на забезпечення реалізації їх суб'єктивних трудових прав та обов'язків.

Доведено доцільність перенесення тих норми цивільного права, що регулюють матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником, у трудове законодавство, що гарантуватиме регламентацію випадків заподіяння шкоди у трудових правовідносинах.

У підрозділі 1.3. «Види відповідальності в трудовому праві» наголошено, що юридичну відповідальність, а отже й відповідальність у трудовому праві, необхідно досліджувати у взаємозв'язку із соціальною відповідальністю.

Зроблено висновок про те, що функції матеріальної відповідальності – відшкодувальна, виховна, попереджуюча, гарантійна, стимулююча, – конкретизують функції трудового права (виробничу, захисну, виховну), забезпечують надійний захист

трудових прав суб'єктів трудових правовідносин у сфері їх матеріальної відповідальності. Аргументується, що матеріальна відповідальність, на відміну від дисциплінарної, є двосторонньою, оскільки її несе не тільки працівник перед власником або уповноваженим ним органом, а й власник перед працівником за заподіяння шкоди його майну або здоров'ю.

Підкреслюється, що необґрунтованим є віднесення до матеріальної відповідальності за трудовим правом норми про відшкодування працівниками в повному розмірі шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації не при виконанні трудових обов'язків, так як вказана норма суперечить трудовій природі матеріальної відповідальності.

Запропоновано під дисциплінарною відповідальністю в трудовому праві розуміти винне порушення трудової дисципліни й службових обов'язків. Обґрунтовується, що зазначені порушення можуть бути виражені як у діях, так і в бездіяльності, допускатися як свідомо, так і з необережності.

Доведено, що на сьогоднішній день, у правовому регулюванні трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, відбувається звуження сфери централізованого й відповідно розширення сфери договірної регулювання.

Розділ 2. «Відповідальність суб'єктів трудових правовідносин» складається із трьох підрозділів, в яких характеризуються особливості трудової відповідальності працівника та роботодавця як суб'єктів трудового права за діючим КЗпП України та проектом Трудового кодексу, здійснюється порівняння зазначених нормативних актів.

У підрозділі 2.1. *«Відповідальність працівника як суб'єкта трудових правовідносин»* наголошено, що відповідальність працівників за спричинення шкоди як безпосередньо роботодавцю, так і третім особам, відповідальність за неналежне виконання трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни – одна з найактуальніших проблем у вітчизняному трудовому праві.

Зазначається, що розрізняють два види трудового правопорушення – дисциплінарний проступок і трудове майнове правопорушення. Спільним для цих двох видів правопорушень є невиконання працівником саме трудових обов'язків. Особливості кожного із зазначених видів правопорушення зумовлюють застосування у трудовому праві двох видів відповідальності – дисциплінарної і матеріальної. Сфера дії та застосування норм матеріальної відповідальності працівників значно ширша від сфери дії дисциплінарної відповідальності, оскільки стягнення за порушення

трудової дисципліни застосовуються лише за дисциплінарний проступок, а матеріальна відповідальність настає й у випадку адміністративного правопорушення, і за умови вчинення злочину, якщо останні пов'язані із заподіянням шкоди роботодавцеві, з яким працівник перебуває у трудових відносинах.

У підрозділі 2.2. «Відповідальність роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин» сформульована дефініція поняття «роботодавець» як сторони трудового договору, аналізуються підстави та умови трудової відповідальності роботодавця, поняття завдання моральної шкоди та відповідальність за неї.

Зазначається, що на сьогодні термін «роботодавець», що застосовується у нормативно-правових актах, лише замінив собою раніше вживаний термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган», але не змінив при цьому змісту й не усунув очевидних фактів беззмістовності та невідповідності останнього.

Доводиться, що виходячи із практики, найефективнішим видом відповідальності є саме матеріальна, що безпосередньо стосується економічного аспекту діяльності роботодавця. Значна кількість позовів, що стосуються відшкодування матеріальної шкоди, яка заподіяна працівникові роботодавцем, зумовлюють необхідність нормативного врегулювання питань його матеріальної відповідальності в новому Трудовому кодексі України, на що неодноразово звертали увагу вчені. Обґрунтовується, що матеріальна відповідальність роботодавця й працівника – це єдиний вид трудової відповідальності в рамках інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві. Пропонується до умов матеріальної відповідальності віднести наявність трудового правового зв'язку між суб'єктом правовідносин: ці відносини повинні бути саме трудовими; дотримання порядку притягнення до матеріальної відповідальності; правильне визначення розміру матеріальної відповідальності; деліктоздатність та ін.

Зазначається, що регулювання у новому Трудовому кодексі України питання відшкодування роботодавцем шкоди, за умов неправильного формулювання причини звільнення, що перешкоджало працевлаштуванню працівника саме на підходящу роботу, а не на будь-яку, дасть можливість посилити захист майнових прав працівника у випадку невірної чи такого, яке не відповідає законодавству, запису до трудової книжки про причину звільнення.

Обґрунтовується, що у новому Трудовому кодексі України необхідно закріпити одне з нових трудових прав працівників – право

на конфіденційність і захист від вторгнення в особисте життя, а також передбачити юридичний механізм його захисту. Необхідно гарантувати працюючим свободу самостійно вирішувати щодо необхідності надання роботодавцю інформації особистого характеру, тобто контролювати інформацію про себе.

У підрозділі 2.3. «Встановлення відповідальності суб'єктів трудових правовідносин за діючим і перспективним трудовим законодавством» здійснюється порівняння чинного Кодексу законів про працю та проекту Трудового кодексу України у питанні регулювання відповідальності суб'єктів трудових відносин, підстав та умов настання зазначеної відповідальності, порівнюється інститут відповідальності в трудовому праві України з суміжним інститутами в зарубіжному законодавстві.

Зазначається, що одним із недоліків проекту Трудового кодексу, що «запозичений» з чинного законодавства, є також продовження практики поширеного вживання такого абстрактного поняття як застосування відповідальності «згідно з законом» замість її конкретизації з посиланням на відповідні норми Кодексу або інші законодавчі акти. Відповідальності сторін трудових відносин за виконання їх зобов'язань у проекті Трудового кодексу розписана диспаратно, із вагомою перевагою на стороні роботодавця, оскільки всі тези щодо відповідальності роботодавця за невиконання норм трудового права та як наслідок завдання матеріальної і моральної шкоди працівникам зазначені лише у п'яти невеликих статтях. У свою чергу, дисциплінарна й матеріальна відповідальність найманих працівників розписана у 20 статтях, в обсязі більшому, ніж відповідальність роботодавців.

Пропонується доповнити Кодекс законів про працю України окремою статтею, яка б врегульовувала на законодавчому рівні всі питання, що пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавців перед працівниками підприємств, установ, організацій. Зазначена стаття повинна визначати випадки матеріальної відповідальності роботодавців, підстави й умови такої, основні елементи процесуального порядку стягнення на користь працівника завданої йому матеріальної шкоди протиправними діями роботодавця.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання – удосконалення правового забезпечення

дотримання вимог трудового законодавства шляхом установлення відповідальності, в якому сформульовано низку наукових положень і висновків. До найбільш важливих із них слід віднести наступні:

1. Необхідно виділити сигналізаційну (інформативну) та організуючу (регулятивну) функції юридичної відповідальності. Змістом першої є визначення моделі поведінки, що суперечить інтересам суспільства й держави та характеризується як протиправна. Змістом другої є забезпечення регулювання суспільних відносин шляхом запобігання правопорушенням, покарання винних у їх скоєнні осіб і відновлення порушених прав та законних інтересів людини й громадянина.

2. Формулювання п. 1 ст. 134 КЗпП України доцільно змінити, щоб закріпити виникнення матеріальної відповідальності не тільки за наявності договору, а й відповідно до нього, оскільки: (а) п. 1 ст. 134 Кодексу, вказує лише на випадок індивідуальної відповідальності, у той час, як повна матеріальна відповідальність виникає й на підставі договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, укладеного відповідно до ст. 135² КЗпП України; (б) в ньому відсутня вказівка на те, що такі договори можуть укладатися між працівниками та фізичною особою, яка є роботодавцем; (в) договір, поряд із нормативним актом, є самостійним джерелом права, що містить загальнообов'язкові юридичні норми. Норма закону лише відсилає до особливої юридичної підстави – договору про повну матеріальну відповідальність.

Пропонуємо викласти п. 1 ст. 134 КЗпП України в наступній редакції: «між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135¹ цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей або безпосередньо в договорі, відповідно до трудового законодавства, встановлюється настання матеріальної відповідальності працівника за передбачених умов», так як у даному випадку матеріальна відповідальність повинна виникати не тільки при наявності договору, але й відповідно до нього.

3. Статтю 417 нового Трудового кодексу про порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником, доцільно викласти в наступній редакції:

«1) Покриття прямої дійсної шкоди, заподіяної працівником, що не перевищує середнього місячного заробітку, здійснюється згідно розпорядження роботодавця за умови наявності письмової згоди працівника, шляхом відрахування із його заробітної плати. Таке

розпорядження роботодавця повинно бути зроблено не пізніше як через два тижні від дня виявлення заподіяної шкоди. За умови відсутності письмової згоди працівника питання про покриття шкоди вирішує, за заявою роботодавця, районний (міський) суд.

2) У тому випадку, коли сума заподіяної прямої дійсної шкоди, яка підлягає стягненню з працівника, перевищує його середній місячний заробіток або закінчився двотижневий строк від дня виявлення шкоди, стягнення здійснюється в судовому порядку за позовом роботодавця.

3) Працівник, що заподіяв шкоду роботодавцю, може добровільно відшкодувати її повністю чи частково, або передати роботодавцю за його згодою для відшкодування заподіяної шкоди рівноцінне майно чи полатодити пошкоджене».

4. Матеріальна відповідальність роботодавця й працівника – це єдиний вид трудо-правової матеріальної відповідальності в рамках інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві. У зв'язку з цим у Трудовому кодексі України пропонуємо окремий розділ присвятити матеріальній відповідальності та дати йому назву «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору», а також визначити у ній поняття матеріальної відповідальності за трудовим правом, суб'єктів даного різновиду юридичної відповідальності, види матеріальної відповідальності, її підстави та умови, повний процесуальний порядок визначення й застосування даного виду відповідальності по відношенню до винної сторони трудового договору.

5. Необхідно встановити в повному розмірі матеріальну відповідальність роботодавця у разі незаконної відмови працівникові в прийнятті на роботу.

6. У ст. 424 проекту Трудового кодексу України доцільно, окрім компенсації моральної шкоди у грошовій формі, передбачити право працівника вимагати від роботодавця спростування відомостей, які його ганьблять.

7. З метою вдосконалення техніко-юридичного викладу статей нового Трудового кодексу України запропоновано змінити формулювання поняття «обставин необхідної оборони» як підстави для звільнення від дисциплінарної відповідальності працівника, на «неналежне виконання трудових обов'язків за наявності обґрунтованого виробничого ризику, відсутності належних умов праці, здійснення інших трудових прав, передбачених законодавством». Також потребує уточнення й сам порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності, який, у свою чергу, є безумовною

вимогою законності її застосування (за результатами службового розслідування, ревізії, аудиторської перевірки тощо);

8. Доцільною є зміна назви ст. 411 проекту Трудового кодексу на «Підстава і загальні умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору». Зміст зазначеної статті повинен відображати не лише загальні умови даного різновиду юридичної відповідальності, а й елементарний склад майнового правопорушення: суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт, об'єктивну сторону.

9. Процес реформування трудового законодавства, у тому числі й норм, котрі регулюють матеріальну відповідальність, потребує не вдосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів до правового регулювання питань матеріальної відповідальності, що зумовлено становленням і розвитком ринкових відносин у нашій державі. Сучасне трудове законодавство України є результатом пристосування колишнього соціалістичного законодавства до ринкових перетворень.

Пріоритетним для всього законодавства, що регулює сферу праці, повинно стати окреслення сфери застосування Трудового кодексу. У даному випадку, варто виходити із найновіших досягнень регулювання трудових відносин у зарубіжних країнах, врахувавши при цьому вітчизняний досвід, специфіку ринкових перетворень, що відбуваються в нашій країні та, зрештою, необхідність адаптації вітчизняного законодавства до трудового законодавства, що вироблене європейською спільнотою.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Дуравкіна Н. І. Роль відповідальності в механізмі забезпечення права та свобод людини і громадянина / Н. І. Дуравкіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний ун-т імені Володимира Даля. – 2011. – № 18. – С. 320–328.

2. Дуравкіна Н. І. Правова природа інституту відповідальності в трудовому праві України / Н. І. Дуравкіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний ун-т імені Володимира Даля – 2011. – № 19. – С. 270–277.

3. Дуравкіна Н. І. До питання відповідальності в трудовому праві України / Н. І. Дуравкіна / Актуальні проблеми права: теорія і практика:

Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний ун-т імені Володимира Даля. – 2011. – № 20. – С. 236–241.

4. Дуравкіна Н. І. Відповідальність роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин / Н. І. Дуравкіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць. – Луганськ: Східноукраїнський національний ун-т імені Володимира Даля. – 2011. – № 21. – С. 220–225.

5. Дуравкіна Н. І. Юридична відповідальність у трудовому праві України / Н. І. Дуравкіна // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, викладачів, аспірантів, студентів. Кн. 2. (м. Луганськ, 21–22 квітня 2011 р.) / за ред. Л. І. Лазор. – Луганськ : Східноукр. нац. ун-т імені Володимира Даля, 2011. – С. 151–153.

6. Дуравкіна Н. І. Інститут відповідальності в трудовому праві / Н. І. Дуравкіна // Проблеми реформування національного законодавства в умовах адміністративної реформи : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 31 січня 2011 р.). – К. : ВГО «Майбутнє країни», 2011. – С. 113–117.

7. Дуравкіна Н. І. Особливості інституту відповідальності в трудовому праві України / Н. І. Дуравкіна // Держава і право: проблеми становлення і стратегії розвитку: зб. наук. матеріалів IV Міжнародної наук.-практ. конф. Присвячено 20-й річниці незалежності України та 20-й річниці заснування інституту президентства в Україні (м. Суми, 21–22 травня 2011 року) // Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ. – Суми: Університетська книга, 2011. – С. 33–35.

АНОТАЦІЇ

Дуравкіна Н.І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2011.

У дисертації розкривається поняття «соціально-правовий механізм забезпечення прав людини», визначається розвиток наукової думки щодо понять «відповідальність» та «юридична відповідальність» взагалі, та в трудовому праві зокрема.

Досліджується роль і функції відповідальності в механізмі забезпечення прав і свобод людини та громадянина. Виділяються сигналізаційна (інформативна) та організуюча (регулятивна) функції

юридичної відповідальності. Змістом першої є визначення моделі поведінки, що суперечить інтересам суспільства й держави та характеризується як протиправна. Змістом другої є забезпечення регулювання суспільних відносин шляхом запобігання правопорушенням, покарання винних у їх скоєнні осіб і відновлення порушених прав та законних інтересів людини й громадянина.

Формуються поняття «відповідальність» у трудовому праві, умови за яких вона настає, окреслюється історичний розвиток інституту відповідальності в трудовому праві, визначаються її види, надається класифікація. Досліджується розвиток наукової думки стосовно дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівника та роботодавця, підстави та умови її настання. Обґрунтовується формування окремого інституту захисту трудових прав працівників, визначається місце цього інституту в трудовому праві. Набуває подальшого розвитку питання відшкодування завданої моральної шкоди під час виконання трудових відносин, пропонується вирішення зазначеного питання на законодавчому рівні.

Ключові слова: відповідальність, юридична відповідальність, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність, роботодавець, працівник, моральна шкода.

Дуравкина Н.И. Правовое регулирование юридической ответственности субъектов трудового права в условиях рыночной экономики. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля. – Луганск, 2011.

В диссертации уточняется понятие «социально-правовой механизм обеспечения прав человека», определяется развитие научной мысли относительно понятий «ответственность» и «юридическая ответственность» в целом, и в трудовом праве в частности.

Исследуются роль и функции юридической ответственности в механизме обеспечения прав и свобод человека и гражданина. Выделены сигнальная (информативная) и организационная (регулятивная) функции юридической ответственности. Содержанием первой является определение модели поведения, которая противоречит интересам общества и государства и характеризуется в качестве противоправной. Содержанием второй является обеспечение регулирования общественных отношений путем предотвращения правонарушений, наказания виновных в их совершении лиц и

возобновления нарушенных прав и законных интересов человека и гражданина.

Формулируются понятие «ответственность» в трудовом праве, условия при которых она наступает, очерчивается историческое развитие института ответственности в трудовом праве, определяются ее виды, предоставляется классификация.

Сделан вывод, что законность неразрывно связана с дисциплиной. Законность и дисциплина – необходимые условия утверждения демократического, правового государства, поскольку направлены на обеспечение функционирования гражданского общества, активной роли личности во всех сферах общественной жизни. Подчеркнуто, что правовая охрана прав и свобод граждан осуществляется с помощью различных средств, в частности, путем установления и применения мер юридической ответственности. Доказывается, что механизм правовой охраны требует дальнейшего усовершенствования, приведения в соответствие с новыми условиями, которые сложились в Украине, международными стандартами. Сделан вывод, что взаимообусловленная связь законности, дисциплины и ответственности создает механизм защиты прав и свобод человека и гражданина, в котором ответственность играет важную роль.

Различаются два вида трудового правонарушения – дисциплинарный проступок и трудовое имущественное правонарушение. Общим для них является неисполнение работником трудовых обязанностей. Особенности каждого из указанных видов предопределяют применение в трудовом праве двух видов ответственности – дисциплинарной и материальной.

Обосновывается, что в новом Трудовом кодексе Украины необходимо закрепить одно из новых трудовых прав работников - право на конфиденциальность и защиту от вторжения в личную жизнь, а также предусмотреть юридический механизм его защиты. Необходимо гарантировать работающим свободу самостоятельно решать о необходимости предоставления работодателю информации личного характера, то есть контролировать информацию о себе.

Кроме компенсации морального вреда в денежной форме, предлагается законодательно закрепить право работника требовать от работодателя опровержения сведений, которые его унижают. Доказывается, что современное трудовое законодательство Украины является результатом адаптирования прежнего социалистического законодательства к рыночным отношениям, происходящих в нашем государстве. Автор считает, что приоритетным для всего

законодательства, регулирующего сферу труда, должно стать определение сферы применения Трудового кодекса.

Ключевые слова: ответственность, юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность, работодатель, работник, моральный ущерб.

Duravkina N.I. Legal Securing of Keeping the Requirements of Labour Legislation by Means of Determining Responsibility. - Manuscript.

Thesis for a Candidate Degree in Law, specialty 12.00.05 – Labour law; Law of Social Security / Volodymyr Dahl East Ukrainian National University. - Luhansk, 2011.

The thesis is devoted to the complex analysis of the role and functions of responsibility in the mechanism of human rights and freedoms provision. The signaling (informative) and organizing (regulative) functions of legal responsibility are pointed out. The essence of informative function is to determine the behavioral model inconsistent with social and state interests which is characterized as illegal. The essence of regulative function is to secure regulation of social relations by means of offence prevention, punish the guilty persons and restore their violated rights and legal interests.

The author defines the notion of ‘social and legal mechanism of securing human rights’, outlines the scientific origin of such notions as ‘responsibility’, and ‘legal responsibility’ in general and in labour law meanings. The notion of ‘responsibility’ in labour law and conditions of its attachment are formulated, the historical development of the institute of responsibility in labour law, its types and classification are outlined. The generation of scientific idea concerning disciplinary and financial responsibility of employer and employee, grounds and conditions of its imposing are studied. Formation of a separate institute of employee’s labour rights protection is substantiated, the place of this institute in labour law is defined. The issue of compensation the moral damage, suffered while officiating, got its further development, the legal solution of this problem was proposed.

Key words: responsibility, legal responsibility, disciplinary responsibility, financial responsibility, employer, employee, moral damage.