

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ПОДОРОЖНИЙ Євген Юрійович**

УДК 349.22

**ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ  
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**Автореферат**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора юридичних наук

**Київ – 2016**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана у Харківському національному університеті внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

**Науковий консультант:** доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України,  
заслужений юрист України  
**ІНШИН Микола Іванович**,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
завідувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення.

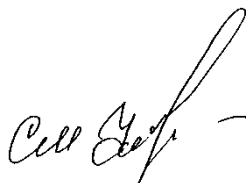
**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, доцент  
**СЛЮСАР Андрій Миколайович**,  
Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого,  
професор кафедри трудового права;  
доктор юридичних наук, професор  
**ОБУШЕНКО Олександр Миколайович**,  
Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, проректор;  
доктор юридичних наук, доцент  
**ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна**,  
Національний авіаційний університет,  
завідувач кафедри цивільного права  
та процесу.

Захист відбудеться 31 жовтня 2016 року о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розісланий «30» вересня 2016 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Сучасний період розвитку українського суспільства та держави характеризується наявністю цілої низки гострих проблем, потребуючих конструктивного вирішення. Поряд із іншими, серйозним є питання невідповідності значної частини діючої національної нормативно-правової бази у царині праці реаліям суспільного життя. Це стосується трудових і пов'язаних із ними відносин, об'єктивний стан яких в Україні, вже давно вимагає суттєвого оновлення законодавства про працю, яке, попри численні, внесені до нього зміни і доповнення, є застарілим і не забезпечує належного рівня якості й ефективності їх впорядкування. У свою чергу, грамотно організований процес вдосконалення законодавства, має спиратися на глибоке та змістовне теоретико-правове обґрунтування даної проблеми. Одним із основних питань, якому слід приділити увагу, є юридична відповідальність, що виступає дуже важливою гарантією підтримки режиму законності у соціально-трудої сфері.

Окремі питання юридичної відповідальності у трудовому праві були предметом наукових пошуків таких учених, як М. Г. Александров, В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, Л. Ю. Бугров, С. Я. Вавженчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. В. Вишновецька, Л. Я. Гінзбург, Ю. М. Гришина, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, Р. І. Кондратьєв, В. Л. Костюк, Д. Є. Кутоманов, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, М. В. Лушнікова, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, Л. В. Могілевський, В. І. Нікітінський, О. М. Обушенко, А. Ю. Пашерстник, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. Г. Ротань, В. М. Скобелкін, А. М. Слюсар, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева, В. М. Толкунова, О. В. Тищенко, К. П. Уржинський, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Утім, підходи більшості із цих дослідників до вивчення проблем трудо-правової відповідальності, як правило, зводяться до аналізу її окремих видів, без приділення суттєвої критичної уваги вивченню правової природи та соціального характеру інституту юридичної відповідальності у контексті трудового права, що є дуже важливим моментом, оскільки це дозволяє усвідомити сутність, а також ту важливу роль і соціальне призначення, яке має виконувати відповідальність як правовий засіб (інструмент) забезпечення правопорядку та законності у сфері трудових і пов'язаних із ними відносин.

Враховуючи викладене, безсумнівною видається не тільки актуальність, але й доцільність і своєчасність здійснення дослідження за обраним напрямком. Таким чином, необхідність вдосконалення теоретико-методологічного конструкції юридичної відповідальності у трудовому праві України, недостатність наукових розробок з цієї проблематики, недосконалість правового регулювання у зазначеній царині обумовлюють актуальність комплексного дослідження особливостей юридичної відповідальності у трудовому праві України.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано відповідно до пп. 1.3, 3.1, 4.1 Пріоритетних напрямків наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275, пп. 1.2, 1.4, 3.1, 4.1, Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, схвалених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 23 лютого 2016 р. (протокол № 2), в рамках науково-дослідної теми Харківського національного університету внутрішніх справ «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189), а також планів наукових досліджень кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ.

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб на основі вивчення і систематизації існуючих науково-теоретичних підходів, а також аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації визначити сутність та особливості юридичної відповідальності у трудовому праві, і на цій основі виробити відповідний доктринальний підхід, а також сформулювати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення понятійного апарату юридичної відповідальності у трудовому праві.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- встановити особливості генези розвитку юридичної відповідальності у трудовому праві України;
- показати стан дослідження проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві;
- охарактеризувати характерні риси юридичної відповідальності у трудовому праві;
- виявити особливості правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві;
- запропонувати визначення поняття «механізм правового регулювання юридичної відповідальності»;
- окреслити елементи механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві;
- систематизувати принципи формування інституту юридичної відповідальності;
- розкрити поняття та основні ознаки юридичної відповідальності роботодавців;
- з'ясувати особливості юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів;
- виявити види юридичної відповідальності роботодавців;
- окреслити шляхи вдосконалення юридичної відповідальності роботодавців;
- визначити поняття та види юридичної відповідальності працівників;
- розкрити співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності;

- охарактеризувати особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності у трудовому праві;
- окреслити підстави звільнення від притягнення до трудової відповідальності працівників;
- з'ясувати особливості юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини, що виникають з питань притягнення до юридичної відповідальності суб'єктів трудового права.

*Предметом дослідження* є особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дисертації є сукупність сучасних загальних і спеціальних методів та прийомів наукового пізнання. Їх застосування спрямовується системним підходом, що дає можливість здійснити аналіз особливостей юридичної відповідальності у трудовому праві в єдності її соціального змісту та юридичної форми. Зокрема, в роботі за допомогою логіко-семантичного методу поглиблено загальний понятійний апарат (розділи 1–4). Для з'ясування правової природи, ролі та значення юридичної відповідальності у трудовому праві, аналізу поняття та сутності, елементів та принципів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві було використано порівняльно-правовий метод (розділ 1–2). Методи класифікації, групування, системно-структурний, системно-функціональний застосовано для визначення особливостей правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві (підрозділ 1.1), дослідження елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, аналізу видів юридичної відповідальності роботодавців та працівників у трудовому праві (підрозділи 2.2, 3.3), з'ясування сутності і особливостей процедури притягнення до відповідальності працівників (підрозділи 4.1–4.5). За допомогою спеціально-юридичного і статистичного методів визначено місце та значення юридичної відповідальності у трудовому праві (підрозділ 1.4), визначено принципи формування механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, уточнено структуру зазначеного механізму (підрозділи 2.2, 2.3), а також проведено класифікацію та здійснено характеристику окремих видів юридичної відповідальності у трудовому праві (підрозділи 3.3, 4.1). Порівняльно-правовий, структурно-логічний та компаративний методи використовувалися для аналізу сучасного стану правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві (підрозділ 1.2) та окреслення напрямків удосконалення нормативно-правової основи у даній сфері (підрозділи 3.4, 4.5).

Дисертаційне дослідження виконане з урахуванням напрацювань фахівців з філософії, загальної теорії права і держави, трудового права, права соціального забезпечення, а також адміністративного, конституційного, цивільного, господарського, міжнародного права, інших галузевих правових наук, а також з логіки, мовознавства, соціології та низки інших галузей знань, які стосуються характеристики сутності і особливостей юридичної відповідальності у трудовому праві. Положення та висновки дисертації

ґрунтуються на нормах Конституції України, Кодексу законів про працю України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають засади правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Дисертант звертався також до міжнародного законодавства у сфері юридичної відповідальності у трудовому праві України.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення практики притягнення до юридичної відповідальності у трудовому праві, аналітичні статті, довідкові видання, статистичні матеріали.

**Наукова новизна дослідження** визначається тим, що робота є першою спробою комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права визначити сутність та особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України, що дозволило запропонувати концепцію розвитку правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві України, обґрунтувати низку нових теоретичних положень і висновків, надати практичні рекомендації та пропозиції з досліджуваних питань. Основні з них такі:

*вперше:*

– узагальнено основні властивості, що характеризують соціальну та правову природу юридичної відповідальності у трудовому праві, до яких віднесено такі: а) підставою притягнення до неї є порушення стороною (сторонами) трудового договору своїх обов'язків, передбачених у цьому договорі та законодавстві про працю; б) виникає не між правопорушником і державою, а першим і суб'єктом, із яким він перебуває у трудових відносинах. Тобто реалізація трудо-правової відповідальності не передбачає виникнення нових правовідносин між порушником і державою, в особі її компетентного органу; в) має опосередкований характер взаємозв'язку трудо-правової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її компетентних суб'єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності у трудовому праві, втім, вона також робить свій внесок у її функціонування через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад виникнення та реалізації трудо-правової відповідальності; г) регулюється як у централізованому порядку, так і локальними нормативно-правовими актами;

– принципи формування інституту юридичної відповідальності трактуються як сукупність вироблених на підставі наукового аналізу об'єктивно існуючих закономірностей суспільного життя, вимог і правил, на яких має ґрунтуватися процес запровадження юридичної відповідальності;

– під роботодавцем як суб'єктом юридичної відповідальності запропоновано розуміти юридичну та (або) фізичну особу, яка перебуває у трудо-правових відносинах з найманим працівником (працівниками). При цьому зазначено, що позитивний аспект відповідальності починає діяти одразу після укладання між сторонами трудового договору, оскільки внаслідок цього роботодавець приймає на себе ряд позитивних зобов'язань, передбачених законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовою угодою. У той час як негативний аспект відповідальності перебуває у

статичному (нерухомому) стані до тих пір, доки не виникне відповідна фактична обставина – вчинення правопорушення, що його активізує;

– доведено, що матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди може виникати на початкових стадіях формування трудових правовідносин, у процесі їх протікання та після завершення даних правовідносин. На стадії формування трудових правовідносин виокремлено такі види матеріальної відповідальності роботодавця: а) за безпідставну (необґрунтовану) відмову у прийнятті на роботу; б) за безпідставну (необґрунтовану) відмову роботодавця від укладання трудового договору. На стадії, коли між суб'єктами трудового права вже укладені та функціонують трудові правовідносини, матеріальна шкода найманому працівнику може бути завдана наступними діями роботодавця: а) затримка виплати заробітної плати та (або) інших грошових виплат, належних найманому працівнику; б) незаконне відсторонення найманого працівника від роботи; в) недотримання умов трудового договору тощо. Відповідальність роботодавця, що виникає у нього перед найманим працівником після розірвання з останнім трудових відносин. Підставами для виникнення такого різновиду матеріальної відповідальності роботодавця перед найманим працівником є порушення порядку розірвання трудових відносин, що унеможлиблює або значно ускладнює влаштування останнього, тобто працівника, на нову роботу;

– сутність процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності розкрито як закріплену на нормативно-правовому рівні сукупність послідовно змінюваних дій уповноважених суб'єктів, спрямованих на застосування до працівників, які допустили відхилення від встановлених у трудовому праві правил поведінки, сприятливих (заохочувальних) або негативних (обмежувальних, обтяжуючих) для них наслідків задля забезпечення режиму дисципліни та законності;

– запропоновано в трудовому праві ввести інститут розслідування трудових правопорушень та розробити Положення про розслідування трудових правопорушень, яке на початковому етапі його запровадження може бути затверджено постановою Кабінету Міністрів України, тобто нормативно-правовим актом підзаконного характеру, оскільки до такого акта можна більш оперативного внести зміни, аніж до закону. У подальшому, з урахуванням напрацювань у цій сфері, питання, пов'язані із проведенням розслідування трудового правопорушення, повинні бути відображені на рівні закону;

*удосконалено:*

– розуміння основних недоліків сучасного інституту відповідальності у трудовому праві: а) не існує чіткого офіційного визначення понять дисциплінарної та матеріальної відповідальності; б) відсутнє чітке та змістовне врегулювання матеріальної відповідальності роботодавців; в) абсолютно не приділяється увага питанням відшкодування моральної шкоди у межах трудових відносин;

– характеристику основних властивостей механізму правового регулювання юридичної відповідальності, до яких віднесено наступні:

а) є похідним від механізму соціального та правового регулювання відповідно і виступає їх структурною ланкою; б) являє собою складну систему, що формується комплексом правових засобів, які реалізуються суб'єктами права у відповідних формах та у певний спосіб; в) має динамічний характер; г) механізм правового регулювання відповідальності, в тому числі у трудовому праві, відображає те, як функціонує (працює) дана система в цілому, а також кожна з її ланок зокрема: як вони приводяться у дію, яку роботу виконують та які під час неї етапи проходять, яким чином взаємодіють структурні елементи системи між собою; ґ) має формалізований характер, тобто структура даного механізму та порядок його роботи є досить чіткими й конкретизованими; д) його функціонування відбувається за певними стадіями (етапами), кожній з яких притаманний свій набір правових засобів (інструментів) та режим їх роботи (реалізації); є) належне функціонування даного механізму забезпечується державою;

– узагальнення основних ознак юридичної відповідальності роботодавця, до яких віднесено те, що вона: 1) має законодавчу регламентацію; 2) забезпечена силою державного впливу; 3) її фактичною підставою є правопорушення; 4) має зобов'язуючий по відношенню до правопорушника характер; 5) реалізується у відповідному процедурно-процесуальному порядку, хоча слід відмітити, що якщо для адміністративної та кримінальної відповідальності роботодавця дотримання офіційного порядку та залучення до цього процесу компетентних представників державної влади є обов'язковим моментом, то реалізація матеріальної відповідальності може відбуватися роботодавцем і у добровільному порядку без суворого дотримання офіційних формальних правил;

– обґрунтування положення про те, що матеріальна шкода, завдана роботодавцем найманому працівнику, – це ті збитки (у вигляді пошкодження, зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ, унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх матеріальних інтересів), яких зазнав найманий працівник унаслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудо-правових обов'язків;

– тлумачення поняття «працівник», під яким запропоновано розуміти фізичну особу (громадянина, іноземця, особу без громадянства), яка володіє повною трудовою правосуб'єктністю (сукупністю право-, діє-, деліктоздатності) і на підставах та у порядку, встановлених законодавством, задля виконання конкретно визначеної трудової функції уклала трудовий договір (контракт) із підприємством, установою, організацією або фізичною особою, котра використовує найману працю;

– усвідомлення того, що найбільш правильним у контексті трудового права буде вести мову про роботодавця як юридичну або фізичну особу, що використовує працю фізичних осіб за договором трудового найму; або ж як юридичну чи фізичну особу, що уклала із фізичною особою (особами) трудовий договір і перебуває із нею (ними) у трудових правовідносинах;



– обґрунтування доцільності закріплення в КЗпП України переліку конкретних дій, що складають етапи (стадії) процедури притягнення працівників до трудової відповідальності: виявлення правопорушення; ініціювання та проведення його розслідування, в рамках якого повинна бути доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення розслідування та видання на його основі розпорядження про притягнення конкретного працівника до трудової відповідальності. Запровадження вищенаведених змін дозволить підвищити ефективність заходів щодо недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень;

*дістали подальшого розвитку:*

– методологічні розробки щодо характеристики відповідальності як суто соціального явища, яке має зовнішній та внутрішній аспекти. Перший, тобто зовнішній аспект, виявляється у наявності певних вимог, що висувуються суспільством (соціальною групою) перед особою і змушують останню будувати свою поведінку у відповідності до цих вимог. Другий, внутрішній аспект, відображає рівень сприйняття особою цих вимог та її готовність слідувати їм, виконувати їх;

– теоретичні напрацювання щодо визначення поняття «трудова дисципліна», яка являє собою специфічний організаційно-правовий стан, що відображає, з одного боку, діючу систему вимог (правил), які пред'являються до працівників, а з іншого – рівень відповідності трудової поведінки останніх цим правилам. Відзначено, що за своєю правовою сутністю трудова дисципліна має зобов'язуючий характер, тобто її змістом є переважно обов'язки;

– характеристика ознак працівника як суб'єкта трудового права, до яких віднесено наступні: є фізичною особою (громадянином, іноземцем, особою без громадянства); є реальним учасником трудових правовідносин, оскільки приступив до виконання своїх трудових функцій на підприємстві, установі, організації тощо; здійснює свої трудові функції на підставі укладеного трудового договору з роботодавцем; володіє визначеним на законодавчому рівні обсягом трудової право- та дієздатності;

– позиція, що уповноважений орган роботодавця ні в якому разі не можна ототожнювати із роботодавцем, адже перший лише виконує певні управлінські функції від імені другого. А відтак працівник не може вступати у трудові відносини із уповноваженим органом, який не є безпосереднім роботодавцем, а лише виступає офіційним представником останнього. Звідси констатовано, що норма статті 21 діючого Кодексу законів про праці України, відповідно до якої трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, є такою, що не відповідає існуючим правовим реаліям, а отже потребує відповідних змін.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що сформульовані в дисертації пропозиції і висновки можуть бути використані:

*у науково-дослідній сфері* – для подальшої розробки проблемних питань юридичної відповідальності у трудовому праві України;

у *правотворчості* – під час розробки змін і доповнень до нормативних актів щодо закріплення основ юридичної відповідальності у трудовому праві України та під час підготовки проекту Трудового кодексу України;

у *правозастосовчій діяльності* – для покращення процедури притягнення до юридичної відповідальності суб'єктів трудового права;

у *навчальному процесі* – при підготовці методичних розробок, підручників та навчальних посібників з курсів «Трудове право» та «Право соціального забезпечення».

**Особистий внесок здобувача** в одержання наукових результатів, що містяться в дисертації. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, всі сформульовані в ньому положення та висновки обґрунтовані на основі особистих досліджень автора. Нові наукові результати дисертації отримані дисертантом особисто. У співавторстві опубліковано: *підручники*: Трудове право України : підручник / за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. — Х, 2012 (дисертантом розроблено Розділ 3 (обсяг – 1,3 д.а.)); Міграційне право : підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, чл.-кор. НАПрН України С. М. Гусарова. — Х, 2016 (дисертантом розроблено Главу 7 (обсяг – 1,5 д.а.)); навчальні посібники: Організаційно-правові засади професійного навчання працівників ОВС : навчальний посібник / за загальною редакцією доктора юридичних наук, професора, чл.-кор. НАПрН України, заслуженого юриста України М. І. Іншина, доктора юридичних наук, професора, чл.-кор. НАПрН України В. І. Олефіра — Х., 2014 (дисертантом розроблено підрозділ 4.2 (обсяг – 0,2 д.а.)); Контроль за діяльністю правоохоронних органів : навчальний посібник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України, заслуженого юриста України М. І. Іншина; д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України В. І. Олефіра. — Х, 2014. (дисертантом розроблено підрозділ 3.5 (обсяг – 0,9 д.а.)); Правове регулювання окремих напрямків правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ : навчальний посібник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України, заслуженого юриста України М. І. Іншина; д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України В. І. Олефіра. — Х, 2014. (дисертантом розроблено підрозділ 6.1 (обсяг – 0,3 д.а.)); *науково-практичні коментарі*: до Закону України «Про дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України»: наук.-практ. коментар / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., М. І. Іншина; д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України В. І. Олефіра. — Х, 2011 (дисертантом розроблено ст. 12 (обсяг – 1,1 д.а.)); до Положення «Про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ»: наук.-практ. коментар / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., М. І. Іншина. — Х, 2011 (дисертантом розроблено пп. 39–40 (обсяг – 0,6 д.а.)); до Закону України «Про запобігання та протидію корупції»: наук.-практ. коментар / за заг. ред. Академіка НАПрН України О. М. Бандурки, — Х, 2012 (дисертантом розроблено ст.ст. 12, 18 (обсяг – 0,9 д.а.)).

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних та національних науково-практичних конференціях, семінарах

та круглих столах: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 28 лютого – 1 березня 2014 р.), «Право, суспільство і держава: форми взаємодії» (м. Київ, 14–15 березня 2014 р.), «Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів» (м. Донецьк, 6–7 червня 2014 р.), «Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні» (м. Одеса, 13–14 червня 2014 р.), «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності: матеріали міжнародної науково-практичної конференції» (м. Харків, 20–21 березня 2015 р.), «Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права» (м. Львів, 19–20 червня 2015 р.), «Чинники розвитку юридичних наук у ХХІ столітті» (м. Дніпропетровськ, 6–7 листопада 2015 р.), «Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин» (м. Харків, 22–23 січня 2016 р.), «Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети» (м. Одеса, 22–23 січня 2016 р.), «Роль права та закону в громадянському суспільстві» (м. Київ, 12–13 лютого 2016 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертаційного дослідження висвітлено в одноосібній монографії, двадцяти п'яти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях з юридичних наук (у тому числі 6 – у зарубіжних виданнях та виданнях України, включених до міжнародних науково-метричних баз), а також у тезах 10 доповідей і наукових повідомлень, опублікованих за результатами названих науково-практичних конференцій, засідань «круглих столів» та восьми інших опублікованих працях, які додатково відображають наукові результати дисертації.

**Структура дисертації** обумовлена метою й задачами дослідження. Дисертація складається зі вступу, чотирьох розділів, поділених на сімнадцять підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 426 сторінок, з них основного тексту – 370 сторінок. Список використаних джерел складається із 492 найменування і займає 56 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дисертаційного дослідження, вказується зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначаються мета, задачі, об'єкт, предмет, методи дослідження, наукова новизна одержаних результатів, їх практичне значення, апробація дисертаційної роботи, структура дисертації та загальна кількість публікацій.

**Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади юридичної відповідальності в трудовому праві»** складається із чотирьох підрозділів, в яких досліджуються історичні передумови зародження та умови становлення і розвитку юридичної відповідальності у сфері трудового права, аналізуються наукові підходи до розуміння її проблематики, з'ясовується сутнісний зміст даної відповідальності та характерні особливості її правового регулювання.

*У підрозділі 1.1 «Генезис розвитку юридичної відповідальності в трудовому праві України»* розглядаються історичні аспекти формування юридичної відповідальності як інституту трудового права. Зазначається, що

відповідальність у сфері використання найманої праці виникла ще у часи Стародавнього Риму, втім, регулювалася вона, як і відносини найманої праці, нормами цивільного римського права. Фактичне ж зародження юридичної відповідальності у межах трудового права відбулося у другій половині XIX століття, коли останнє почало виокремлюватися із цивільного права та складатися в самостійну правову галузь. Виокремлено сім етапів становлення та розвитку юридичної відповідальності у трудовому праві, наведено особливості кожного із них.

Акцентовано увагу на тому, що після проголошення незалежності України розвиток трудового законодавства хоча й продовжився з урахуванням нового курсу суспільно-економічного розвитку українських держави і суспільства, втім у багатьох засадничих аспектах воно так і залишається радянським. Зокрема, у розрізі трудової відповідальності це проявляється у відсутності чітко сформульованих визначень ключових понять (дисциплінарна та матеріальна відповідальність), чіткого та змістовного врегулювання відповідальності роботодавців і механізму відшкодування моральної шкоди в межах трудового права.

У підрозділі 1.2 *«Стан науково-теоретичного дослідження проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві»* наголошено, що значний науковий інтерес до проблематики трудового права, в тому числі відповідальності у ньому, починає проявлятися після прийняття другого КЗпП (1922 р.). Однак в умовах жорсткого ідеологічного тиску дослідники, як правило, обґрунтовували практичну необхідність зміцнення трудової дисципліни шляхом посилення санкцій за її порушення. При цьому тогочасні теоретики не заперечували виховного та стимулюючого аспектів відповідальності, втім розглядали їх з позиції реалізації відповідних покарань. Лише деякі правники звертали увагу на те, що необхідно зміцнювати гарантії трудових права працівників, та підкреслювали, що не можна забезпечити належаний рівень якості трудової дисципліни самим лише каральним впливом.

Встановлено, що більш змістовне дослідження відповідальності у сфері трудового права розпочинається у 50-х роках XX століття. Активно обговорюється необхідність розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності, при цьому ведеться жвава наукова дискусія з приводу природи останнього її різновиду, тобто чи має матеріальна відповідальність у трудовому праві власну природу або має таку ж, як і в цивільному праві. Саме в ході даної багаторічної наукової дискусії було сформоване суттєве теоретичне підґрунтя для об'єднання дисциплінарної та матеріальної відповідальності у межах єдиного загального поняття *«трудо-правова відповідальність»*.

Зазначається, що на нинішньому етапі розвитку науки трудового права досить багато уваги приділяється відповідальності у сфері відносин найманої праці. Однак, як правило, аналізуються лише її окремі аспекти, зокрема, значна увага сьогодні приділяється спеціальній дисциплінарній відповідальності (державних службовців, співробітників прокуратури, правоохоронних органів, суддів тощо).

У підрозділі 1.3 «Правова природа та суттєві ознаки юридичної відповідальності в трудовому праві» зазначається, що вона має зовнішній та внутрішній аспекти, перший з яких полягає у сукупності вимог, що пред'являються суспільством (соціальною групою) до поведінки особи. У свою чергу другий, внутрішній аспект, відображає рівень сприйняття особою цих вимог та її готовність слідувати їм, виконувати їх. Наголошено, що виникнення та існування відповідальності обумовлені об'єктивною потребою суспільства впливати на характер поведінки його членів.

На підставі аналізу змісту позитивної та негативної відповідальності обґрунтовується необхідність розгляду юридичної відповідальності у сфері трудового права перш за все з позиції негативного (ретроспективного) аспекту. При цьому наявність позитивного аспекту у трудо-правовій відповідальності не заперечується, втім наголошується, що він не має суто правової природи і належить швидше до морально-етичної сфери. Такий характер позитивної відповідальності позбавляє її необхідної конкретики щодо підстав, умов та меж її застосування, крім того, не дає змоги чітко її відмежувати від інших регулятивних правових інститутів. У зв'язку із цим зроблено висновок про те, що змістом юридичної відповідальності у трудовому праві є негативний обов'язок, тобто такий, що покладається на учасника трудових відносин проти його волі внаслідок вчинення ним порушення норм трудового права і полягає у необхідності зазнати правопорушником певних негативних наслідків для себе у вигляді позбавлень, обтяжень чи обмежень.

Зауважується на необхідності вести мову в межах трудового права про відповідальність саме як обов'язок, а не покарання, адже тут вона не завжди має яскравий каральний ефект, у ряді випадків вона виконує перш за все правовідновлюючу та компенсаційну функції.

Встановлено, що основні характеризуючі властивості відповідальності у трудовому праві обумовлені підставами її виникнення, її суб'єктивним складом та рівнями нормативно-правового регулювання.

У підрозділі 1.4 «Особливості правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві» зазначається, що юридична відповідальність у трудовому праві в силу своєї природи і соціально-правової сутності має багато спільного з іншими видами відповідальності, разом із тим їй притаманний і ряд специфічних рис, обумовлених деякими специфічними аспектами її правового регулювання.

Звернено увагу на підстави виникнення юридичної відповідальності у трудовому праві. Адже саме підстава правопорушення є тим фактором, який виправдовує та обґрунтовує притягнення особи до відповідальності, тобто необхідність покладання на неї відповідних обтяжень. Зауважується, що підстави юридичної відповідальності з позитивної та негативної точки зору різняться. У першому випадку – це сам факт виникнення трудових відносин. У другому – трудове правопорушення. При цьому наголошується, що саме правопорушення, як підстава виникнення юридичної відповідальності, найбільш чітко відображає суто юридичний зміст останньої.

Зазначається, що наразі відсутнє чітке визначення поняття «трудове правопорушення» (чи «правопорушення у трудовій сфері») на відміну від того ж адміністративного правопорушення та злочину. Разом із тим відмічається, що необхідність в існуванні такого поняття має, швидше, суто теоретичне, аніж практичне значення, оскільки до складу трудового правопорушення входять два види правопорушень, які різняться за своїм характером (дисциплінарний проступок та трудове матеріальне правопорушення). Звідси зроблено висновок про те, що на офіційному рівні найбільш доречним буде закріпити чіткі визначення понять дисциплінарного та матеріального правопорушення.

Важливою особливістю регулювання відповідальності у трудовому праві є те, що воно поєднує у собі як публічні, так і приватні початки (засади). Тобто вона регламентується як у централізованому, так і договірному порядку.

В якості специфічних властивостей правового регулювання відповідальності відмічається також той факт, що санкції за вчинення трудового правопорушення не мають прямої прив'язки до конкретних складів правопорушень, оскільки чіткого законодавчого переліку останніх не існує.

**Розділ 2 «Механізм правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві»** складається з чотирьох підрозділів, які присвячено дослідженню загальних та окремих аспектів регулювання юридичної відповідальності засобами трудового права.

У підрозділі 2.1 *«Поняття та сутність механізму правового регулювання юридичної відповідальності»* проаналізовано наукові погляди на зміст поняття «правове регулювання», на підставі чого зроблено висновок про те, що хоча єдності серед дослідників з приводу розуміння даного питання і не має, втім відмінності у їх підходах не мають суттєвих змістовних розбіжностей. Пропонується наявні наукові точки зору щодо сутності правового регулювання умовно розподілити на дві загальні групи: (1) інструментальну та (2) функціональну. Їх відмінність полягає у тому, що у визначеннях правового регулювання, які належать до першої групи, акцент робиться на тому, що воно (тобто правове регулювання) є інструментом, засобом, способом впорядкування суспільних відносин. У той час як другу групу складають ті точки зору, в яких правове регулювання розуміється як тривалий процес. Утім, слід наголосити на тому, що таке розмежування є доволі умовним, оскільки розуміння правового регулювання як засобу не виключає того, що воно має процесуальний аспект – будь-який засіб реалізується під час певного процесу. І навпаки – функціональний підхід до правового регулювання не заперечує того, що даний процес реалізується за допомогою відповідних засобів (способів, інструментів).

За результатами вивчення наукових думок щодо розуміння поняття механізму правового регулювання наголошено на тому, що, характеризуючи його, слід вести мову не про сукупність, а про систему зазначених засобів, адже механізм – це не просте скупчення елементів, а системне утворення, тобто його структурні ланки розташовані (розміщені) не хаотично, а у чіткому порядку – кожна із них перебуває на своєму місці та виконує чітку функцію, роблячи таким чином індивідуальний внесок у роботу системи, частиною якої вона є.

Визначено поняття механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Розглянуто наукові погляди на цілі та завдання механізму правового регулювання. Зроблено висновок про те, що механізм правового регулювання юридичної відповідальності має на меті забезпечення оптимальної організаційно-функціональної структури для ефективної реалізації правової форми відповідальності, що у свою чергу сприяє якісному та ефективному виконанню інститутом юридичної відповідальності поставлених перед ним завдань і покладених на нього функцій.

У підрозділі 2.2 *«Елементи механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві»* розглянуто наукові погляди на елементний склад механізму правового регулювання. Встановлено, що існує два основні підходи до розуміння даного питання: вузький, коли до складу зазначеного механізму включаються суто юридичні засоби, тобто ті, що лежать в основі регулюючої (регламентуючої) функції права; широкий, за яким до складу механізму правового регулювання також відносять й інші явища правової дійсності, які у тій чи іншій мірі беруть участь у правовому регулюванні, зокрема це – правосвідомість, правова культура тощо.

До основних елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві запропоновано включити наступні правові засоби: 1) правові принципи, 2) норми трудового права, 3) нормативно-правові акти, 4) трудовий договір, 5) правовідносини, 6) юридичні факти; 7) акти реалізації норм права, 8) акти застосування норм права.

Зазначається, що кожен із вищенаведених елементів виконує свою специфічну роль у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві: одні встановлюють юридичні матеріальні та процедурно-процесуальні правила функціонування юридичної відповідальності, інші безпосередньо сприяють їх практичному втіленню (реалізації), треті виступають у ролі правових гарантій. Однак жоден із цих юридичних засобів не є повністю відокремленим від інших структурних елементів досліджуваного механізму – вони перебувають у постійній взаємодії, доповнюють та розвивають один одного, забезпечуючи таким чином рух даного механізму.

У підрозділі 2.3 *«Принципи формування інституту юридичної відповідальності»* до головних властивостей принципів як правової категорії віднесено: їх об'єктивну обумовленість; наявність у їх змісті суб'єктивного аспекту; стабільний характер та здатність залишатися відносно незмінними протягом тривалого часу; високий рівень абстрагованості та узагальнення; вищу імперативність; базовий (основоположний) характер для всіх явищ у межах правового поля.

Запропоновано під принципами формування інституту юридичної відповідальності розуміти сукупність вироблених на підставі наукового аналізу об'єктивно існуючих закономірностей суспільного життя вимог і правил, на яких має ґрунтуватися процес запровадження юридичної відповідальності.

До основних принципів, з огляду на які має відбуватися формування юридичної відповідальності у трудовому праві, віднесені такі: об'єктивність та

доцільність; гуманізм та верховенство права; законність; науковість; виваженість (або збалансованість).

Наголошується, що значення принципів у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у галузі трудового права полягає у тому, що саме вони виступають первинними, несущими елементами правової конструкції даного механізму.

У підрозділі 2.4 «Загальна характеристика видів юридичної відповідальності у трудовому праві» зазначається, що поняття трудової (або трудо-правової) відповідальності є узагальнюючим для двох різноманітних за характером різновидів юридичної відповідальності, що функціонують у межах трудової галузі права, а саме: дисциплінарної та матеріальної.

Звернено увагу на зміст понять «дисципліна» та «трудова дисципліна». Встановлено, що у загальному розумінні дисципліна – це суворий порядок, режим, якого слід дотримуватися суб'єктам у своїй поведінці, своїх діях. Відповідно дисциплінованою є та поведінка, яка реалізується згідно із вимогами визначеного порядку, режиму. Залежно від того, про дотримання порядку в якій сфері суспільних відносин йдеться та якими нормами цей порядок встановлюється, можна виділити цілу низку дисциплін: договірну, фінансову, військову, трудову та ін. На підставі аналізу наукових підходів до розуміння понять «трудова дисципліна», «службова дисципліна» та «військова дисципліна» запропоновано розуміти трудову дисципліну як специфічний організаційно-правовий стан, що відображає, з одного боку, діючу систему вимог (правил), які пред'являються до працівників, а з іншого – рівень відповідності трудової поведінки останніх цим правилам. Відзначимо, що за своєю правовою сутністю трудова дисципліна має зобов'язуючий характер, тобто її змістом є переважно обов'язки. Головним призначенням трудової дисципліни як правового явища є забезпечення врегулювання суспільних відносин між людьми, що виникають у процесі виконання ними своїх трудових функцій, з метою забезпечення нормального функціонування суспільного виробництва. Досягається це шляхом зобов'язання працівників діяти конкретним чином, тобто дотримуватися при виконанні своїх трудових функцій певного режиму, порядку дій, який визнається у конкретних умовах та обставинах як необхідний та найбільш доцільний.

Обстоюється позиція, що важливим аспектом дисциплінарної відповідальності є її функції, основними серед яких є: каральна (штрафна), регулятивна, превентивна, правовідновлююча, гарантуюча.

Зауважується, що матеріальну відповідальність, на відміну від дисциплінарної, несуть як наймані працівники, так і роботодавці. При цьому акцентується увага на тому, що матеріальна відповідальність працівників має більш чітке та змістовне як наукове опрацювання, так і законодавче врегулювання. У той час як аналогічна відповідальність роботодавця ще не набула цілісного, завершеного вигляду.

Відмічається, що неодмінною умовою настання матеріальної відповідальності є наявність прямої дійсної шкоди, заподіяної однією стороною трудового договору іншій. При цьому шкода може мати як матеріальний, тобто



виражатися у заподіянні майнових та (або) грошових збитків (втрат), так і моральний характер – психологічні та (або) фізичні страждання.

**Розділ 3 «Теоретико-прикладні проблеми юридичної відповідальності роботодавців»** складається з чотирьох підрозділів, присвячених дослідженню сутнісного змісту та характерних особливостей юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів у трудовому праві, а також визначенню її проблемних аспектів та можливих напрямків їх вирішення з метою вдосконалення даної відповідальності.

У підрозділі 3.1 *«Поняття та значення юридичної відповідальності роботодавців»* акцентується увага на тому, що роботодавець завжди виступає їх сильною стороною у трудових правовідносинах, тобто такою, що володіє певними владними повноваженнями по відношенню до представників іншої сторони даних правовідносин – працівників. У зв'язку із цим особливого значення набуває питання відповідальності роботодавців як важливої гарантії трудових і тісно пов'язаних із ними прав та законних інтересів найманих працівників.

Зазначається, що юридичну відповідальність роботодавця можна розглядати у широкому та вузькому тлумаченні. У першому випадку вона включає усі прояви юридичної відповідальності роботодавця, тобто як ту, що він несе перед працівником за порушення його прав, так і ту, що передбачає виникнення у нього (роботодавця) відповідних додаткових обов'язків перед державою в особі її компетентних органів і посадових осіб за порушення норм трудового законодавства (адміністративна, фінансова, кримінальна, цивільно-правова відповідальність). Юридична відповідальність роботодавця у більш вузькому розумінні являє собою забезпечений державою обов'язок даного суб'єкта здійснити на користь найманого працівника відповідні компенсаційні виплати у цілях відшкодування матеріальної та (або) моральної шкоди, завданої останньому внаслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, передбачених національним законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами.

Головне призначення зазначеної юридичної відповідальності вбачається у тому, що вона, з одного боку, покликана захистити слабшу сторону (найманих працівників) від зловживань з боку роботодавців своїм владним становищем. А з іншого – юридична відповідальність виступає дуже важливим засобом стимулювання та спонукання роботодавців до належного виконання своїх прав і обов'язків як у відносинах із найманими працівниками, так і з компетентними контролюючими органами публічної влади.

У підрозділі 3.2 *«Особливості юридичної відповідальності роботодавців»* встановлено, що однією із головних особливостей відповідальності роботодавця є те, що у межах відносин із найманим працівником він може бути притягнений тільки до матеріальної відповідальності. Це пояснюється рядом обставин, зокрема тим, що найманий працівник виступає у ролі підпорядкованої сторони, а отже, не має дисциплінарної влади над роботодавцем. Крім того, відповідальність має бути ефективною та дієвою, для

цього вона має впливати на ті аспекти життєдіяльності правопорушника, які становлять для нього особливий інтерес.

Зауважується на тому, що роботодавець, на відміну від працівника, завжди відшкодовує завдану шкоду у повному обсязі, в тому числі упущену вигоду. Наголошується, що для роботодавця діє презумпція винуватості. Більш того, у діючому законодавстві не передбачений прямий зв'язок форми вини роботодавця з характером та обсягом його відповідальності.

Наголошується на тому, що за загальним правилом відповідальність несе реальний роботодавець, тобто такий, що вступив у трудові правовідносини із найманим працівником, однак в окремих випадках (а саме за безпідставну відмову у прийнятті на роботу) його відповідальність виникає до того, як між особами склалися зазначені правовідносини. Специфічними властивостями відповідальності роботодавців також є те, що вона має безособистісний характер і може покладатися на роботодавця за завдання ним моральної шкоди найманим працівникам.

Звернено увагу на ту обставину, що керівник (директор) підприємства, установи, організації хоча й може укласти та розривати з найманим працівником трудові угоди, втім, він не є їх безпосередньою стороною, а лише діє, як ми вже зазначали вище по тексту, від імені та в інтересах роботодавця, реалізуючи при цьому певну частину його прав і обов'язків. А отже, уповноважений орган в особі керівника (директора) не може нести матеріальну відповідальність перед найманим працівником. Натомість він (керівник, директор), перебуваючи у трудових відносинах із роботодавцем, який уповноважив його на виконання відповідних організаційно-управлінських функцій, може притягатися останнім (роботодавцем) як найманий працівник до матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Крім того, роботодавець, який поніс витрати, пов'язані із виплатою матеріального відшкодування найманому працівнику, якщо при цьому шкоду останньому було завдано з вини керівника, може в порядку регресу стягнути ці витрати з такого керівника.

У підрозділі 3.3 «*Види юридичної відповідальності роботодавців*» звертається увага на те, що відповідальність роботодавців можна розподілити на дві загальні групи на підставі такого критерію, як характер завданої шкоди. Відповідно, відповідальність може наставати за завдання матеріальної та моральної шкоди найманим працівникам.

Зазначається, що матеріальна шкода завжди пов'язана із втратами майнового характеру: знищення речей, погіршення їх якості та (або) зменшення кількості, неотримання чи недоотримання речових благ. Аналіз наукових поглядів на сутність понять «матеріальна шкода» та «збитки» дозволив зробити висновок про те, що останні, тобто збитки, – це економічний вимір (вираження) матеріальної шкоди, яка, у свою чергу, з юридичної точки зору позначає негативні матеріальні наслідки протиправних дій осіб. Звідси матеріальна шкода, завдана роботодавцем найманому працівнику, – це ті збитки (у вигляді пошкодження, зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ, унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх

матеріальних інтересів), яких зазнав найманий працівник унаслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудо-правових обов'язків.

У межах відповідальності за завдання матеріальної шкоди запропоновано також виокремлювати декілька різновидів відповідальності залежно від таких критеріїв, як етапи розвитку, на яких перебувають трудові відносини, та об'єктивна сторона правопорушення, тобто характер протиправних дій (чи бездіяльності) роботодавця. Зазначається, що матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди може виникати на: початкових стадіях формування трудових правовідносин (за безпідставну (необґрунтовану) відмову у прийнятті на роботу; за безпідставну (необґрунтовану) відмову роботодавця від укладання трудового договору; в процесі їх протікання (за затримку виплати заробітної плати та (або) інших грошових виплат, належних найманому працівнику; за протиправне відсторонення від роботи, переведення на іншу роботу та (або) звільнення; за порушення порядку оформлення трудових відносин із найманим працівником та (або) недотримання умов трудового договору); після завершення даних правовідносин (порушення порядку розірвання трудових відносин). В якості окремого різновиду матеріальної відповідальності роботодавця розглядається відшкодування шкоди, завданої особистому майну працівника.

Специфіка відповідальності роботодавця за завдання найманому працівнику моральної шкоди полягає у тому, що відшкодуванню підлягають не матеріальні збитки, а людські страждання, які мають нематеріальний характер. За результатами аналізу теоретичних підходів до розуміння відповідальності за завдання моральної шкоди, а також роз'яснень з приводу даного питання вищих судових інстанцій встановлено, що моральна шкода, завдана найманому працівнику, пов'язана з його особистими немайновими втратами та (або) незручностями, які виникли у нього внаслідок невиконання або неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків і які змінюють певним чином умови життя такого працівника, змушуючи його пристосовуватися до нових обставин, що супроводжується для нього відповідними внутрішніми переживаннями і стресами.

У підрозділі 3.4 «Шляхи удосконалення нормативно-правового регулювання юридичної відповідальності роботодавців» зазначається, що законодавче врегулювання відповідальності роботодавців має цілу низку прогалин і недоліків, які не дозволяють їй належним чином функціонувати та у повній мірі виконувати свою роль юридичної гарантії трудових прав і законних інтересів найманих працівників. Виключення становить хіба що відшкодування матеріальної шкоди, завданої особі внаслідок ушкодження її здоров'я під час виконання нею своїх трудових обов'язків, яке має більш-менш чіткий та зрозумілий механізм. У зв'язку із цим, з метою вдосконалення зазначеної відповідальності пропонується: 1) більш ретельну увагу приділити визначенню змісту ключових понять, зокрема розтлумачити на офіційному рівні терміни «роботодавець», «уповноважений роботодавцем орган», «пряма дійсна шкода»,

«збитки», «матеріальна шкода», «майнова шкода». Необхідно окреслити зв'язок даних категорій, адже попри їх схожість вони не є тотожними, хоча у певних випадках можуть співпадати. У цілому, з нашої точки зору, як було вже відзначено у попередньому підрозділі, збитки відображають грошовий вимір завданої матеріальної шкоди, яка являє собою сукупність тих майнових втрат, що зазнав найманий працівник. Наголошується, що особливе значення питання визначення понять «пряма дійсна шкода» та «збитки» мають у контексті відшкодування найманому працівнику моральної шкоди, завданої йому протравними діями (бездіяльністю) роботодавця. Складність даної проблеми полягає у тому, що оцінці підлягають не реальні речові втрати найманого працівника чи неотримані (недоотримані) ним певні майнові блага, а його фізичні та (або) психічні страждання; 2) встановити чіткий та зрозумілий механізм визначення розміру моральної шкоди та її відшкодування. Зокрема, необхідно визначити основні критерії, за якими мають відбуватися вимірювання та оцінювання характеру і розміру страждань найманого працівника, особливо коли відсутні фізичні і мають місце лише психічні страждання; 3) чітко визначити коло дій роботодавця, які розцінюються як безпідставна відмова у прийнятті на роботу; 4) передбачити відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату найманому працівнику будь-яких належних йому грошових виплат незалежно від того, чи є вони одно- чи багаторазовими; 5) встановити у трудовому законодавстві матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від видання найманому працівнику довідки про роботу або умисне внесення до неї неправдивих даних.

**Розділ 4 «Особливості юридичної відповідальності працівників»** складається з п'яти підрозділів, в яких досліджуються сутність та різновиди трудо-правової відповідальності найманих працівників, матеріально-правові та процедурно-процесуальні аспекти її функціонування, а також розглядаються деякі особливості відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права.

У підрозділі 4.1 *«Поняття та види юридичної відповідальності працівників»* зазначається, що, реалізуючи в рамках трудових правовідносин свої права та виконуючи обов'язки, працівник може допустити певні відхилення від встановлених норм поведінки, які в свою чергу можуть бути як негативного (протиправного), так і позитивного характеру, що є підставою для застосування по відношенню до нього відповідних заходів юридичної відповідальності.

З'ясовано сутність і правовий статус працівника як суб'єкта трудових правовідносин. До його характерних ознак віднесено такі: є фізичною особою (громадянином, іноземцем, особою без громадянства); є реальним учасником трудових правовідносин, оскільки приступив до виконання своїх трудових функцій на підприємстві, установі, організації тощо; здійснює свої трудові функції на підставі укладеного трудового договору з роботодавцем; володіє визначеним на законодавчому рівні обсягом трудової право- та дієздатності. Звідси працівником слід вважати фізичну особу (громадянина, іноземця, особу без громадянства), яка володіє повною трудовою правосуб'єктністю

(сукупністю право-, діє-, деліктоздатності) і на підставах та в порядку, встановлених законодавством, задля виконання конкретно визначеної трудової функції уклала трудовий договір (контракт) із підприємством, установою, організацією або фізичною особою, котра використовує найману працю.

За результатами дослідження наукових поглядів на відповідальність найманих працівників, а також виходячи зі змісту діючого законодавства про працю, пропонується розуміти трудову відповідальність працівника як закріплені на законодавчому рівні негативні наслідки у вигляді матеріальних або дисциплінарних санкцій, що застосовуються уповноваженими особами до працівника, який порушив взяті на себе зобов'язання (матеріальні та/або трудові обов'язки), пов'язані із виконанням ним своїх обов'язків у процесі здійснення праці. При цьому зауважується, що відповідальність працівників має і перспективний аспект, що полягає в застосуванні до працівників визначених на нормативно-правовому рівні сприятливих наслідків (заохочень) задля стимулювання їхньої праці та підвищення її ефективності.

Наголошено на тому, що законодавче врегулювання дисциплінарної відповідальності працівників не має цілісного характеру, оскільки нормативні положення про неї не систематизовані та розташовані у законодавстві про працю хаотично.

Досліджено дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність працівників. Зауважується на тому, що передбачений у трудовому законодавстві перелік ретроспективної юридичної відповідальності підлягає доповненню в частині визначення в ньому цивільно-правової відповідальності працівника, яка може мати місце під час реалізації роботодавцем права регресу.

*У підрозділі 4.2 «Співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності»* зазначається, що види відповідальності найманих працівників хоча й різняться за своїм характером, утім тісно пов'язані між собою, оскільки їм властиві не лише відмінності, але й спільні риси. Також відмічається, що співвідношення відповідальності можна розглядати не тільки з позиції зв'язку її окремих різновидів, а й у контексті взаємозв'язку її окремих аспектів – позитивного та негативного. При цьому аналіз трудового законодавства свідчить про те, що позитивна та ретроспективна юридичні відповідальності працівників у трудовому праві мають взаємовиключний характер.

Наголошено, що до найманих працівників за неналежне виконання своїх трудових обов'язків може бути застосовано одразу декілька різновидів відповідальності, зокрема матеріальна може поєднуватися із дисциплінарною відповідальністю. Така ситуація пояснюється тим, що кожен із видів відповідальності забезпечує та охороняє різні аспекти трудо-правових відносин. Звернено увагу на те, що на практиці трапляються випадки, коли працівника може бути притягнуто одночасно до трудової, цивільно-правової та кримінальної відповідальності.

Встановлено, що до працівників за порушення норм трудового законодавства в рамках трудової відповідальності застосовуються санкції

тільки матеріального та дисциплінарного характеру, що не відповідає у повній мірі функціям ретроспективної юридичної відповідальності. Відмічається, що суттєвим недоліком трудового законодавства є те, що, по-перше, правові засади юридичної відповідальності найманих працівників визначаються із використанням термінології, що не має легітимного визначення (аморальний поступок, пряма дійсна шкода тощо), без надання їй легітимного визначення та тлумачення; по-друге, нормотворцем не конкретизовано межі кожного виду ретроспективної юридичної відповідальності та не визначено, який її вид застосовується у кожному конкретному правовому випадку.

У підрозділі 4.3 «Особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві» здобувач виходить із того, що оскільки основним у трудовому праві є саме негативний аспект юридичної відповідальності, дуже важливим моментом є встановлення чіткої процедури притягнення до неї. Наявність такої процедури виступає важливою гарантією прав і законних інтересів найманих працівників, вона дозволяє уникнути безпідставних звинувачень працівників у вчиненні ними правопорушень, попередити прийняття уповноваженими особами незаконних та необґрунтованих рішень, а також більш ефективно здійснити охорону і захист законних прав, свобод та інтересів працівників.

Проаналізовано семантичне поле поняття «процедура», а також наукові погляди на його зміст. Встановлено, що за своєю сутністю процедура притягнення працівників до юридичної відповідальності являє собою закріплену на нормативно-правовому рівні сукупність послідовно змінюваних дій уповноважених суб'єктів, спрямованих на застосування до працівників, які допустили відхилення від встановлених у трудовому праві правил поведінки, сприятливих (заохочувальних) або негативних (обмежувальних, обтяжуючих) для них наслідків задля забезпечення режиму дисципліни та законності.

Зауважується, що положеннями діючого КЗпП України не визначено процедуру застосування до працівників матеріальних санкцій у рамках притягнення їх до трудової відповідальності.

Акцентовано увагу на тому, що, встановлюючи граничний строк притягнення працівника до трудової відповідальності за скоєне дисциплінарне правопорушення, законодавець, утім, не визначає, в який спосіб чи яким чином повинен бути встановлений день вчинення такого трудового правопорушення власником або уповноваженим ним органом, а також як саме такий день підтверджується документально. Така законодавча невизначеність може призвести до того, що навіть після фактичного встановлення дня вчинення працівником трудового правопорушення власник або уповноважений ним орган може офіційно не визнавати його вчинення до зручного для нього моменту часу.

Пропонується передбачити на рівні діючого трудового законодавства коло заходів, дій роботодавця або уповноваженого ним органу, які він має реалізувати в ході встановлення об'єктивної сторони протиправних дій (бездіяльності) найманого працівника, а також встановити підстави, порядок, строки та наслідки проведення розслідувань трудових правопорушень, оскільки

аналіз нормативно-правової бази свідчить, що такі розслідування проводяться тільки в окремих, специфічних сферах зайнятості (державна служба, військова служба). Зазначені розслідування повинні бути ініційовані після викриття факту вчинення трудового правопорушення, про що повинно бути вказано в акті проведення його розслідування. При цьому строк проведення розслідування не повинен включатися до строку притягнення винної в скоєнні трудового правопорушення особи до юридичної відповідальності.

У підрозділі 4.4 *«Підстави звільнення від притягнення до трудової відповідальності працівників»* проаналізовано трудове, адміністративне, та кримінальне законодавство на предмет визначення у ньому підстав та порядку звільнення найманих працівників від юридичної відповідальності за порушення норм трудового законодавства.

Зазначається, що однією з підстав звільнення працівника від юридичної відповідальності є вчинення ним правопорушення у стані крайньої необхідності. При цьому слід відмітити, що у нормах КЗпП України не визначено зміст поняття «крайня необхідність», що змушує звертатися до аналогії закону.

Звернено увагу на те, що у діючому законодавстві не визначено ознак такої категорії, як «виробничо-господарський ризик», що також негативно впливає на забезпечення прав працівників у процесі їх притягнення до трудової відповідальності. Адже згідно з діючим законодавством, шкода, завдана майну роботодавця в межах нормального виробничо-господарського ризику, не підлягає відшкодуванню найманим працівником. Утім, за відсутності чіткого легального визначення означеного поняття воно залишається оціночним, тобто не має чіткого визначеного змісту і меж, що створює ризик його довільного тлумачення з боку роботодавців як заінтересованої сторони. Досліджено в якості підстав звільнення працівника від відповідальності добровільне відшкодування завданої ним шкоди, вплив строків давності, скасування акта, що встановлював таку відповідальність.

Наголошено на тому, що КЗпП України не містить уніфікованого переліку досліджуваних підстав на відміну від інших нормативно-правових актів (КК України, КУпАП). Більш того, в зазначеному акті законодавства про деякі об'єктивно існуючі підстави звільнення працівників від трудової відповідальності мова взагалі не йде. У зв'язку із цим запропоновано закріпити у КЗпП України норму, яка б передбачала чіткий перелік підстав звільнення працівників від трудової відповідальності.

У підрозділі 4.5 *«Особливості юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права»* однією з основних специфічних ознак правового статусу працівників правоохоронних органів, яка виокремлює їх від решти працівників, є особливості їх юридичної відповідальності за порушення норм трудового права.

У цілях з'ясування змісту поняття «працівник правоохоронних органів» проаналізовано наукові точки зору на дане питання, а також на відповідні нормативно-правові акти, що регулюють діяльність правоохоронних органів. У результаті цього було встановлено, що ані термін «працівник правоохоронних

органів», ані «правоохоронні органи» не віднайшли свого чіткого визначення на рівні нормативно-правових актів, а ті визначення, що наводяться у деяких із них, зводяться до переліку окремих органів влади, що здійснюють правоохоронні функції та правозастосовну діяльність. Звідси цілком очевидно є необхідність прийняття уніфікованого нормативно-правового акта, на рівні якого було б урегульовано питання, пов'язані із визначенням сутності правоохоронних органів, та наведено загальний перелік правоохоронних функцій, їх завдання, повноваження тощо.

Розглянуто правовий статус працівника правоохоронних органів. При цьому зазначається, що з огляду на його специфіку до останніх пред'являється підвищена юридична відповідальність не лише ретроспективного, а позитивного характеру.

Досліджено особливості позитивної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів, які перш за все виявляються у характері та порядку їх заохочень. Ці особливості насамперед обумовлені специфічними завданнями, які виконують працівники правоохоронних органів у своїй повсякденній діяльності, пов'язані зі значним ризиком для свого життя та здоров'я, як правило, ненормованим робочим днем, підвищеною відповідальністю за прийняття рішень.

Аналіз нормативно-правового підґрунтя юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів, а також вивчення існуючих наукових поглядів на дану проблему дозволили зробити висновок про те, що однією із головних особливостей ретроспективної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів виступає її більш суворий характер. Також в якості суттєвої особливості ретроспективної юридичної відповідальності працівників правоохоронних відзначається те, що в певних, передбачених законодавством випадках, керівник відповідного підрозділу такого органу може бути притягнутий до неї за дії своїх підлеглих.

Наголошено на тому, що, по-перше, досліджувана відповідальність характеризується невизначеністю її правових підстав, а по-друге, значна частина її правових засад визначається не на рівні законів, а у підзаконних нормативно-правових актах, що суперечить зазначеним конституційним положенням.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертації на основі комплексного аналізу теоретичних положень, законодавства України та практики його реалізації наведено узагальнення та нове вирішення наукової проблеми – визначення сутності та особливостей юридичної відповідальності у трудовому праві, що лягло в основу вироблення відповідної концепції, а також пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення правового регулювання інституту юридичної відповідальності у трудовому праві України.

1. Виокремлено такі етапи становлення та розвитку відповідальності у трудовому праві: 1) друга половина XIX та початок XX століття (до 1917 року) – відбувається відхід від забезпечення дисципліни праці кримінально-правовими



засобами, з одночасним підвищенням ролі трудо-правових та цивільно-правових механізмів; 2) період з 1918 по 1921 роки (до проголошення курсу Нової економічної політики) – характеризується значним посиленням ролі трудової дисципліни, що, відповідно, супроводжується запровадженням досить жорсткої відповідальності за її порушення. Найбільш яскравими аспектами трудо-правової відповідальності того часу було те, що: а) до неї притягали спеціально створені Дисциплінарні товариські суди; б) не було чіткого розмежування між дисциплінарною та матеріальною відповідальністю; в) коло підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності, мало дуже просторий і, при цьому, невиключний характер; г) коло стягнень, що могли застосовуватися до працівників, також не було виключним – у діючому законодавстві містився лише їх приблизний перелік; г) найжорсткіші покарання за порушення трудової дисципліни, хоча й вважалися за законодавством дисциплінарними, втім за своїм характером були швидше кримінальними, аніж трудо-правовими; 3) період із кінця 1921 по 1939 рік – характеризується певними позитивними зрушеннями у частині врегулювання юридичної відповідальності у сфері трудового права. Період характеризується наступними особливостями: види дисциплінарних стягнень стали дещо м'якшими і почали більше відповідати їх проголошеному виховному характеру; спостерігається розмежування дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників; 4) 1939–1960 роки – відбувається певна демократизація сфери трудових відносин знову була втрачена. Після завершення Великої Вітчизняної війни різких змін у сфері регулювання трудових відносин і, відповідно, відповідальності за порушення встановленого у цій сфері правового порядку, не відбулося, повернення у ній до довоєнного стану проходило доволі повільно; 5) кінець 60-х початок 70-х років ХХ століття – державна влада забезпечила той рівень демократизації трудових відносин, якого було досягнуто за часів НЕПу. Окрім того, що був пом'якшений характер дисциплінарних стягнень, які могли накладатися на працівників за порушення трудової дисципліни, відбулося і посилення гарантій їх захисту від свавілля та зловживань роботодавців, які, перш за все, проявилися у встановленні матеріальної відповідальності останніх (роботодавців) перед першими (працівниками) та підвищенні ролі профспілкових організацій у спостереженні за законністю застосування адміністраціями підприємств, установ, організацій заходів відповідальності до підпорядкованих їм працівників; 6) кінець 70-х – початок 80-х років – проходить кодифікація трудового законодавства; 7) з моменту проголошення у серпні 1991 року незалежності і до сьогодні. У цей час, з метою вдосконалення трудових відносин, пристосування їх до нових реалій суспільно-економічного розвитку, до трудового законодавства було внесено цілу низку змін, які, в тому числі, стосувалися юридичної відповідальності. До основних недоліків сучасного інституту відповідальності у трудовому праві віднесено те, що: а) не існує чіткого офіційного визначення понять дисциплінарної та матеріальної відповідальності; б) відсутнє чітке та змістовне врегулювання матеріальної відповідальності роботодавців; в) абсолютно не приділяється увага питанням відшкодування моральної шкоди у межах трудових відносин.

2. Встановлено, що, незважаючи на те, що проблематика трудо-правової відповідальності вивчається вже більше 70 років, чітко сформованого підходу до того, що являє собою трудо-правова відповідальність, які її характерні властивості, в чому полягає її відмінність від інших видів юридичної відповідальності, а також зв'язок із ними, досі немає. Відсутність сформованого комплексного бачення природи, змісту та особливостей трудо-правової відповідальності, значно ускладнює вироблення її нової концепції. Такий стан справ вимагає здійснення подальшого, більш глибокого та змістовного дослідження у даній сфері.

3. До основних властивостей, що характеризують юридичну відповідальність у трудовому праві запропоновано віднести такі, як-от: а) підставою притягнення до трудо-правової відповідальності є порушення стороною (сторонами) трудового договору своїх обов'язків, передбачених у цьому договорі та законодавстві про працю; б) виникає не між правопорушником та державою, а першим та суб'єктом, із яким він перебуває у трудових відносинах. Тобто реалізація трудо-правової відповідальності не передбачає виникнення нових правовідносин між порушником і державою, в особі її компетентного органу; в) має опосередкований характер взаємозв'язку трудо-правової відповідальності із державою. Хоча держава, в особі її компетентних суб'єктів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності у трудовому праві, втім вона також робить свій внесок у її функціонування, через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад виникнення та реалізації трудо-правової відповідальності; г) регулюється як у централізованому порядку, так і локальними нормативно-правовими документами.

4. Доведено, що специфічною властивістю правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві є те, що: а) офіційне визначення поняття «трудове правопорушення» чи «правопорушення у трудовій сфері» відсутнє; б) регулювання відповідальності здійснюється, як на публічних, так і приватних засадах. З одного боку, відповідальність у сфері трудових відносин визначається офіційними нормативно-правовими актами, виданими у централізованому порядку. А з іншого – сторони мають можливість визначати питання своєї відповідальності на договірних засадах (звісно ж у певних межах); в) відсутні конкретні склади правопорушень. У зв'язку із цим обов'язки, які накладаються на учасників трудових відносин за вчиненні ними правопорушення, тобто санкції, також не мають прив'язки до відповідних складів правопорушень; г) трудова відповідальність ще не сформувалася у цілісний правовий інститут.

5. Визначено, що механізм правового регулювання юридичної відповідальності являє собою систему правових засобів, за допомогою реалізації яких визначаються загальні та спеціальні матеріально-правові й процедурно-процесуальні засади функціонування інституту юридичної відповідальності, з метою забезпечення найбільш ефективного досягнення ним своїх завдань і цілей.

6. До основних елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві віднесено: 1) правові принципи. В силу свого найбільш загального, імперативного характеру принципи виконують першочергову роль по відношенню до всіх інших правових засобів, в тому числі норм права, вони визначають те політико-правове підґрунтя, ті пріоритети, на яких має засновуватися та у відповідності з якими функціонувати механізм правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) норми трудового права. Значення правових норм у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві полягає у тому, що саме через них держава встановлює загальнообов'язкові матеріально-правові та процедурно-процесуальні правила функціонування даної відповідальності. Тобто за допомогою норми права запроваджується відповідний правовий режим реалізації інститут юридичної відповідальності у трудовому праві. Зміст цього режиму становлять сукупність формалізованих правових вимог (вказівок, приписів) щодо підстав виникнення юридичної відповідальності, її меж та порядку притягнення до неї, права та обов'язки суб'єктів, які приймають участь у відносинах, що опосередковують функціонування юридичної відповідальності; 3) нормативно-правовий акт. Його роль у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності полягає у тому, що він являє собою форму зовнішнього вираження норм права, зокрема трудового. Саме через нормативно-правовий акт, правові норми набувають формальної визначеності та загальної обов'язковості; 4) трудовий договір. Значення договору як засобу правового регулювання трудових відносин полягає у тому, що він робить процес регламентації та впорядкування останніх більш гнучким та індивідуалізованим. Завдяки договірному регулюванню сторони мають більш широкі можливості щодо визначення умов їх взаємовідносин в процесі використання найманої праці, в тому числі тих, що пов'язані з юридичною відповідальністю сторін; 5) правовідносини. Саме у них норми права перетворюються із загальних, формалізованих, безособових моделей суспільної поведінки в індивідуальні юридичні можливості та обов'язки цілком конкретних суб'єктів. Правовідносини опосередковують правову взаємодію між сторонами трудового договору з приводу застосування юридичної відповідальності; 6) юридичні факти. Роль даного елемента полягає у тому, що він активізує норми права, які регулюють юридичну відповідальність у трудовому праві. Тобто, безпосереднього регламентуючого впливу на суспільні відносини даний елемент не здійснює, однак саме він вказує на той фактичний зміст (зокрема вчинення стороною (сторонами) трудового договору порушення своїх договірних обов'язків), поява якого спонукає до дії юридичну форму відповідальності; 7) акти реалізації норм права. Вони являють собою прояви правомірної поведінки суб'єктів права, в процесі якої втілюються у практичне життя правові приписи. Саме у ході правореалізації найбільш яскраво проявляється позитивний аспект юридичної відповідальності; 8) акти застосування норм права, які у межах механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві

забезпечують індивідуалізацію вид і міри останньої (тобто юридичної відповідальності) по відношенню до конкретного правопорушника.

7. Під принципами формування інституту юридичної відповідальності запропоновано розуміти сукупність вироблених на підставі наукового аналізу об'єктивно існуючих закономірностей суспільного життя, вимог і правил, на яких має ґрунтуватися процес запровадження юридичної відповідальності. До основних принципів, з огляду на які має відбуватися формування юридичної відповідальності в трудовому праві, належать такі, як-от: а) об'єктивність і доцільність. Першочерговими є саме вимоги об'єктивності та доцільності, адже відповідальність, як правовий інститут, тобто сукупність однорідних норм, повинна запроваджуватися у тій чи іншій сфері суспільних відносин тоді, коли: по-перше, потреба у ній (відповідальності) обумовлена об'єктивним станом справ у цій сфері; по-друге, інші забезпечувальні засоби не мають належної ефективності; б) гуманізм і верховенство права. Принципи гуманізму та верховенства права вимагають, щоб відповідальність запроваджувалася тільки з метою захисту людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, як найвищих соціальних цінностей, а також інших прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, суспільства і держави в цілому. При цьому обмеження прав людини і громадянина допускаються, однак вони можливі тільки у випадках чітко визначених Конституцією та Законами України і застосовуються як крайня міра для досягнення більш високої соціальної мети; в) законність – встановлюється з урахуванням конституційних вимог, положень міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Україною, та інших Законів України у чітко визначеному законодавством порядку; г) науковість – вимагає, щоб процес запровадження юридичної відповідальності був науково обґрунтованим, тобто спирався на якісну, змістовну теоретичну базу, що є важливою гарантією якісного та ефективного функціонування досліджуваного юридичного інституту на практиці; г) виваженість (збалансованість) – полягає у тому, що юридична відповідальність повинна у собі грамотно поєднувати регулятивно-виховний та кально-репресивний аспекти. З одного боку вона має ефективно застерігати осіб від протиправних дій та спонукати до правомірної поведінки, а з другого – забезпечувати відновлення правової справедливості та спокутування правопорушником своєї вини перед іншими особами, яким він завдав шкоди своїми протиправними діями, та суспільством в цілому.

8. Юридичну відповідальність роботодавця охарактеризовано у широкому та вузькому сенсі. У широкому сенсі – це, забезпечений силою державного впливу, обов'язок роботодавця зазнати щодо себе певних негативних наслідків, вид і міра яких визначаються законодавством, за вчинення протиправних дії (бездіяльності) у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Що ж стосується юридичної відповідальності у вузькому розумінні, то вона являє собою забезпечений державою обов'язок роботодавця здійснити на користь найманого працівника, відповідні компенсаційні виплати у цілях відшкодування матеріальної та (або) моральної шкоди, завданої останньому в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових

обов'язків, передбачених національним законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами.

До основних ознак юридичної відповідальності роботодавця або уповноваженого ним органу, віднесено те, що вона: 1) має законодавчу регламентацію; 2) забезпечена силою державного впливу; 3) її фактичною підставою є правопорушення; 4) має зобов'язуючий по відношенню до правопорушника характер; 5) реалізується у відповідному процедурно-процесуальному порядку.

9. Окреслено особливості юридичної відповідальності роботодавця, серед яких виокремлено такі, як-от: 1) в межах відносин із найманим працівником, роботодавець може бути притягнений тільки до матеріальної відповідальності. Це пояснюється тим, що: по-перше, найманий працівник виступає у ролі підпорядкованої сторони, а отже не має дисциплінарної влади над роботодавцем; по-друге, відповідальність має бути ефективною та дієвою, вона повинна забезпечувати усвідомлення та спокутування правопорушником своєї вини; по-третє, тільки матеріальна відповідальність забезпечує відшкодування шкоди, завданої найманому працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків і функцій; по-четверте, вважаємо, що і для самого найманого працівника найбільш корисною, в якості трудо-правової гарантії, є саме матеріальна відповідальність роботодавця; 2) роботодавець, на відміну від працівника, завжди відшкодовує завдану шкоду у повному обсязі, в тому числі упущену вигоду; 3) чинним законодавством про працю не передбачено прямого зв'язку між виною та відповідальністю роботодавця, тобто наявність вини останнього та її форма не є обов'язковими умовами для притягнення роботодавця до відповідальності та визначення характеру і розміру застосовуваних до нього санкцій. Очевидно, що такий підхід є, у певному розумінні, дискримінаційним по відношенню до роботодавця, адже фактично чинне законодавство покладає на нього обов'язок відшкодовувати завдану найманому працівнику, під час виконання ним своїх трудових обов'язків, шкоду за будь-яких обставин, навіть якщо мала місце непереборна сила, і роботодавець не мав змоги хоча б якось передбачити можливість завдання цієї шкоди і запобігти їй; 4) у випадку відповідальності роботодавця діє презумпція винуватості, тобто законодавство не зобов'язує працівника доводити вину роботодавця – останній вважається винуватим у завданій шкоді до тих пір, доки не доведе зворотне; 5) відповідальність роботодавця може наступати і до безпосереднього виникнення трудових відносин між ним та найманим працівником – при безпідставній відмові роботодавцем у прийнятті на роботу. Тобто відповідальність несе не реальний, а потенційний роботодавець. Наявність такої відповідальності є важливою гарантією законності протікання відносин із працевлаштування, які є неодмінною передумовою нормальної реалізації особою свого конституційного права на працю; б) трудове законодавство зобов'язує роботодавця у відповідних випадках відшкодовувати найманим працівникам не лише матеріальну, але й моральну шкоду; 7) уповноважений орган роботодавця, в особі керівника (директора), не може нести матеріальну відповідальність перед найманим працівником. Натомість

він (керівник, директор), перебуваючи у трудових відносинах із роботодавцем, який уповноважив його на виконання відповідних організаційно-управлінських функцій, може притягатися останнім (роботодавцем) як найманий працівник до матеріальної та дисциплінарної відповідальності.

10.3 метою вдосконалення юридичної відповідальності роботодавця запропоновано: а) визначити мінімальні розміри моральної шкоди, а також встановити хоча б приблизний перелік критеріїв, за якими має визначатися істотність завданої моральної шкоди; б) закріпити відповідальність роботодавця за порушення прав працівників на стадії виникнення трудових правовідносин, а саме за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу; в) передбачити відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату найманому працівнику будь-яких, належних йому грошових виплат, незалежно від того є вони одно чи багаторазовими; г) встановити матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від видання найманому працівнику довідки про роботу або умисне внесення до неї неправдивих даних.

11. Доведено, що в своїй сукупності дисциплінарна та матеріальна відповідальність працівника утворюють його трудову відповідальність, яка може бути визначена як закріплені на законодавчому рівні негативні наслідки у вигляді матеріальних або дисциплінарних санкцій, що застосовуються уповноваженими особами до працівника, який порушив взяті на себе зобов'язання (матеріальні та/або трудові обов'язки), пов'язані із виконанням ним своїх обов'язків у процесі здійснення праці.

12. На підставі аналізу норм КЗпП України відзначено, що працівник несе такі види відповідальності, як: а) дисциплінарну, б) матеріальну, в) адміністративну; г) кримінальну. Доведено, що закріплений у трудовому законодавстві перелік ретроспективної юридичної відповідальності підлягає доповненню в частині визначення в ньому цивільно-правової відповідальності працівника, яка може мати місце під час реалізації роботодавцем права регресу.

13. Акцентовано увагу, що співвідношення різних видів юридичної відповідальності працівників часто зустрічаються на практиці. Яскравим проявом такого співвідношення може служити закріплений законодавством взаємовиключний характер позитивної та ретроспективної юридичної відповідальності працівників. Разом із тим, найбільшим чином знаходить свій прояв співвідношення різних видів ретроспективної юридичної відповідальності. До працівників за порушення норм трудового законодавства в рамках трудової відповідальності застосовуються санкції матеріального та дисциплінарного характеру, що не є справедливим з огляду на не відповідність функціям ретроспективної юридичної відповідальності. Значним недоліком трудового законодавства є визначення засад ретроспективної юридичної відповідальності працівників із використанням термінології (аморальний поступок, пряма дійсна шкода, тощо) без надання їй легітимного визначення та тлумачення. Ця ситуація може знаходити свій прояв у безпідставному притягненню працівника до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності. Значною проблемою є невизначення законодавцем конкретних меж притягнення працівників до відповідного виду

ретроспективної юридичної відповідальності, невизначення її виду в конкретному правовому випадку.

14. Обґрунтовано, що у чинному законодавстві України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності. Це знаходить свій прояв, зокрема, в тому, що законодавством: не визначено основні етапи (стадії) такої процедури; не врегульовані питання щодо конкретних випадків проведення службових розслідувань і не визначено перелік осіб, по відношенню до яких вони проводяться; питання, пов'язані з проведенням службових розслідувань впорядковуються на рівні чисельних нормативно-правових актів підзаконного характеру; в положеннях КЗпП України згадка щодо проведення службових розслідувань взагалі відсутня та ін. На підставі чого в трудовому праві доречно ввести інститут розслідування трудових правопорушень. Положення «Про розслідування трудових правопорушень», на початковому етапі його запровадження може бути затверджено постановою Кабінету Міністрів України, тобто нормативно-правовим актом підзаконного характеру, так як до такого акта можна оперативніше внести зміни, аніж в закон. У подальшому, з урахуванням напрацювань у цій сфері, питання, пов'язані із проведенням розслідування трудового правопорушення, повинні бути відображені на рівні закону. Разом із тим, у будь-якому випадку, потребує нагального вирішення ситуація, пов'язана із внесенням змін до положень КЗпП України в частині визначення в них основних питань, пов'язаних із здійсненням процедури притягнення працівників до трудової відповідальності, зокрема, конкретних дій, що складають етапи (стадії) такої процедури: виявлення правопорушення; ініціювання та проведення його розслідування, в рамках якого повинна бути доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення розслідування і видання на його основі розпорядження про притягнення конкретного працівника до трудової відповідальності. Запровадження вищенаведених змін дозволить, по-перше, підвищити ефективність заходів щодо недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень, а, по-друге, надасть додаткові та підвищить ефективність уже існуючих гарантій охорони та захисту прав працівника.

З метою вдосконалення процедури притягнення до відповідальності працівника за порушення норм трудового права запропоновано: а) на рівні КЗпП України закріпити алгоритм дій власника або уповноваженого ним органу, що спрямовані на встановлення складу трудового правопорушення: особи, що його вчинила; наявність вини такої особи (форми її вини); які саме норми трудового законодавства були порушені; чи є причинно-наслідковий зв'язок між діями особи та протиправними наслідками, які настали; за яких обставин було здійснено трудове правопорушення (час, місце тощо); б) у положеннях КЗпП України повинно бути передбачено правило, за яким притягненню працівників до трудової відповідальності повинно передувати проведення розслідування трудового правопорушення. А тому ч. 1 ст. 148 КЗпП України має бути викладена в наступній редакції: «Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом

безпосередньо після встановлення особи, що його вчинила, але не пізніше одного місяця з дня її встановлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, а також часу необхідного на проведення розслідування трудового правопорушення, провадження в справах про адміністративні правопорушення, кримінального провадження».

15. Обстоюється позиція, що підстави звільнення працівників від трудової відповідальності виступають додатковими гарантіями охорони та захисту його прав та інтересів. При цьому КЗпП України не містить уніфікованого переліку таких підстав, на відміну від інших законодавчих актів (КК України, КУпАП). Більш того, в зазначеному акті законодавства про деякі об'єктивно існуючі підстави звільнення працівників від трудової відповідальності мова взагалі не йде. Запропоновано КЗпП України доповнити нормою, яка б передбачала наступні підстави звільнення працівників від трудової відповідальності: протиправне діяння вчинено працівником в стані крайньої необхідності; працівником завдано шкоду, яка відноситься до нормального виробничо-господарського ризику; дієве каяття працівника; закінчення строків давності притягнення працівника до трудової відповідальності; скасування нормативно-правового акта, який встановлював трудову відповідальність працівника; прийняття нового нормативно-правового акта, відповідно до якого діяння працівника втратило ознаки трудового правопорушення. Також запропоновано у ст. 130 КЗпП України відобразити зміст поняття «крайня необхідність» аналогічно тим, що наведені в положеннях КК України та КУпАП.

16. Специфіка правового статусу працівників правоохоронних органів, пов'язана із особливостями їх юридичної відповідальності, які можуть розглядатися з урахуванням її позитивного та негативного (ретроспективного) аспектів. Головною особливістю позитивної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів виступає порядок і види їх заохочень, що обумовлено специфічними завданнями, які виконують такі особи в своїй повсякденній діяльності, пов'язані із значним ризиком для свого життя та здоров'я, як правило, ненормованим робочим днем, підвищеною відповідальністю за прийняття рішень тощо. Ретроспективна юридична відповідальність працівників правоохоронних органів характеризується наступними особливостями: підвищений характер; порушення та недотримання загальноприйнятого принципу персоніфікації юридичної відповідальності особи, що найбільшим чином проявляється та застосовується до працівників правоохоронних органів, які посідають керівні посади; в деяких випадках визначення засад її настання на підзаконному нормативно-правовому рівні правового регулювання; притягнення до трудової відповідальності за вчинення адміністративних правопорушень; додаткове притягнення до трудової відповідальності разом із адміністративною чи кримінальною відповідальністю за скоєння відповідних правопорушень (порушення принципу справедливості юридичної відповідальності).



**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ*****Монографія:***

1. Подорожній Є. Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія / Є. Ю. Подорожній. – Харків : Панов, 2016. – 392 с.

***Статті у наукових фахових виданнях України:***

2. Подорожній Є. Ю. Теоретичні підходи до визначення поняття «юридична відповідальність» / Є. Ю. Подорожній // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2014. – № 3 (62). – С. 6–15.

3. Подорожній Є. Ю. До проблеми співвідношення дисциплінарної та адміністративної відповідальності / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету : збірник наукових праць. Серія «Юриспруденція». – 2014. – № 12. – С. 100–104.

4. Подорожній Є. Ю. Поняття дисциплінарної відповідальності та механізм її функціонування / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Академії муніципального управління : збірник наукових праць. Серія «Право» – 2014. – № 1. – С. 251–257.

5. Подорожній Є. Ю. До проблеми характеристики трудової дисципліни: її сутності та призначення / Є. Ю. Подорожній // Митна справа – 2015. – № 1 (97). – Ч. 2, кн. 2. – С. 278–283.

6. Подорожній Є. Ю. Особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві / Є. Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – № 3. – С. 84–88.

7. Подорожній Є. Ю. Особливості позитивної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – Вип. 1 – Т. 1. – С. 45–49.

8. Подорожній Є. Ю. Особливості ретроспективної юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 29-2. – Т. 3. – С. 65–69.

9. Подорожній Є. Ю. Підстави звільнення від притягнення до трудової відповідальності працівників / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2013. – Спеціальний випуск. – Т. 3. – С. 74–78.

10. Подорожній Є. Ю. Особливості правового регулювання юридичної відповідальності в трудовому праві / Є. Ю. Подорожній // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 2. – С. 22–27.

11. Подорожній Є. Ю. Шляхи удосконалення юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 3–2. – Т. 3. – С. 23–28.

12. Подорожній Є. Ю. Поняття та сутність правового статусу працівника / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Вип. 1. – Ч. 2. – С. 249–256.

13. Подорожній Є. Ю. До питання принципів формування інституту юридичної відповідальності / Є. Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – Вип. 1 (7). – С. 80–83.

14. Подорожній Є. Ю. Сутність механізму правового регулювання юридичної відповідальності / Є. Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – Вип. 2 (8). – С. 29–32.

15. Подорожній Є. Ю. Норми трудового права, як важливий елемент механізму правового регулювання юридичної відповідальності / Є. Ю. Подорожній // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». – 2015. – Т. 16. – С. 102–107.

16. Подорожній Є. Ю. Теоретичні підходи щодо визначення елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві / Є. Ю. Подорожній // Юридичний вісник. – 2015. – № 4. – С. 61–65.

17. Подорожній Є. Ю. Співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності / Є. Ю. Подорожній // Прикарпатський юридичний вісник. – 2016. – № 1. – С. 49–53.

18. Подорожній Є. Ю. Принципи формування юридичної відповідальності в трудовому праві / Є. Ю. Подорожній // Право і суспільство. – 2016. – № 2. – С. 91–96.

19. Подорожній Є. Ю. Теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «Роботодавець» / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2016. – Вип. 2. – Т. 1. – С. 107–111.

20. Подорожній Є. Ю. Різновиди матеріальної відповідальності роботодавця / Є. Ю. Подорожній // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 37. – Т. 1. – С. 127–131.

### ***Статті у наукових періодичних виданнях інших держав:***

21. Подорожній Е. Ю. Развитие юридической ответственности в трудовом праве Украины в 1917–1921 гг. / Е. Ю. Подорожний // Право и Политика : научно-методический журнал (Республика Кыргызия). – 2014. – № 3. – С. 54–58.

22. Подорожний Е. Ю. Характеристика основных элементов механизма правового регулирования юридической ответственности в трудовом праве в Украине / Е. Ю. Подорожний // Право и Политика : научно-методический журнал (Республика Кыргызия). – 2015. – № 4. – С. 66–72.

23. Podorozniy E. Yu. State study on legal liability in labor law / E. Yu. Podorozniy // Visegrad journal on human rights (Республика Словачина). – 2015. – № 5. – P. 92–97.

24. Podorozniy E. Yu. Development of legal liability in labor law ukraine from 1970s-present / E. Yu. Podorozniy // Visegrad journal on human rights (Республика Словачина). – 2015. – № 6. – P. 86–91.

25. Podorozniy E. Yu. To clarify the legal status of the employer in Ukraine / E. Yu. Podorozniy // Visegrad journal on human rights (Республіка Словачина). – 2016. – № 1. – P. 167–172.

26. Подорожний Е. Ю. Теоретические подходы к толкованию понятия «Правового регулирования» / Е. Ю. Подорожний // Право и Политика : научно-методический журнал (Республика Кыргызия). – 2016. – № 1. – С. 51–55.

***Матеріали науково-практичних конференцій:***

27. Подорожній Є. Ю. Механізм визначення розміру моральної шкоди та її відшкодування / Є. Ю. Подорожній // Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання суспільних відносин : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 22–23 січ. 2016 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2016. – С. 99–101.

28. Подорожній Є. Ю. Зміст юридичної категорії «Пряма дійсна шкода» / Є. Ю. Подорожній // Реформування національного та міжнародного права: перспективи та пріоритети : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 22–23 січ. 2016 р.) – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2016. – С. 50–51.

29. Подорожній Є. Ю. Законність як принципова вимога до формування інституту юридичної відповідальності / Є. Ю. Подорожній // Роль права та закону в громадянському суспільстві : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 12–13 лют. 2016 р.). – К. : Центр правових наукових досліджень, 2016. – С. 45–47.

30. Подорожній Є. Ю. Нормативно-правовий акт як джерело трудового права / Є. Ю. Подорожній // Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 20–21 берез. 2015 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2015. – С. 100–102.

31. Подорожній Є. Ю. Види матеріальної відповідальності роботодавця / Є. Ю. Подорожній // Чинники розвитку юридичних наук у XXI столітті : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 6–7 листоп. 2015 р.). – Дніпропетровськ : ГО «Правовий світ», 2015. – С. 37–39.

32. Подорожній Є. Ю. Фінансова, адміністративна і кримінальна відповідальність роботодавців / Є. Ю. Подорожній // Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 19–20 черв. 2015 р.). – Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2015. – С. 105–106.

33. Подорожній Є. Ю. Розвиток юридичної відповідальності у трудовому праві у період великої вітчизняної війни / Є. Ю. Подорожній // Правова держава: напрямки та тенденції її розбудови в Україні : матеріали міжнар. наук.-практ. конференції (Одеса, 13–14 черв. 2014 р.). – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2014. – С. 73–74.

34. Подорожній Є. Ю. Розвиток юридичної відповідальності у трудовому праві у 1950–1970-х роках / Є. Ю. Подорожній // Право, суспільство і держава: форми взаємодії : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 14–15 берез. 2014 р.). – К. : Центр правових наукових досліджень, 2014. – С. 69–70.

35. Подорожній Є. Ю. Правова природи юридичної відповідальності / Є. Ю. Подорожній // Актуальні проблеми реформування системи законодавства України : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 28 лют. – 1 берез. 2014 р.). – Запоріжжя : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2014. – С. 62–64.

36. Подорожній Є. Ю. Матеріальна відповідальність роботодавця за завдання найманому працівнику моральної шкоди / Є. Ю. Подорожній // Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 6–7 черв. 2014 р.). – Д. : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2014. – С. 56–58.

***Опубліковані праці, які додатково відображають  
наукові результати дисертації:***

37. Подорожній Є. Ю. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : наук.-практ. комент. / [М. І. Іншин, В. І. Олефір, О. М. Музичук та ін.] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України В. І. Олефіра. – Х. : НікаНова, 2011. – 160 с.

38. Подорожній Є. Ю. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : наук.-практ. комент. / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина. – Х. : НікаНова, 2011. – 304 с.

39. Подорожній Є. Ю. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» : наук.-практ. комент. / [О. М. Бандурка, В. В. Ковальська, О. М. Литвинов та ін.] ; за заг. ред. акад. НАПрН України О. М. Бандурки; наук. ред. д-ра юрид. наук, ст. наук. сп. В. В. Ковальської, д-ра юрид. наук, професора О. М. Литвинова. – Х. : НікаНова, 2012. – 224 с.

40. Подорожній Є. Ю. Трудове право : підручник / [М. І. Іншин, В. І. Щербіна, Є. Ю. Подорожній та ін.] ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербіни. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

41. Подорожній Є. Ю. Організаційно-правові засади професійного навчання працівників ОВС : навч. посіб. / М. І. Іншин, В. І. Олефір, О. М. Музичук та ін. – Х. : НікаНова, 2014. – 544 с.

42. Подорожній Є. Ю. Контроль за діяльністю правоохоронних органів : навч. посіб. / М. І. Іншин, В. І. Олефір, О. М. Музичук та ін. – Х. : НікаНова, 2014. – 408 с.

43. Подорожній Є. Ю. Правове регулювання окремих напрямків правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ : навч. посіб. / М. І. Іншин, В. І. Олефір, О. М. Музичук та ін. – Х. : НікаНова, 2014. – 852 с.

44. Подорожній Є. Ю. Міграційне право України : підручник / [С. М. Гусаров, А. Т. Комзюк, О. Ю. Салманова та ін.] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, чл.-кор. НАПрН України С. М. Гусарова ; МВС України, ХНУВС. – Х. : ХНУВС, 2016. – 296 с.

## АНОТАЦІЯ

**Подорожній Є. Ю. Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

У дисертації розкрито стан дослідження проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві. Охарактеризовано правову природу та характерні риси юридичної відповідальності у трудовому праві. З'ясовано особливості правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві.

Запропоновано визначення поняття механізму правового регулювання юридичної відповідальності. Окреслено елементи механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Систематизовано принципи формування інституту юридичної відповідальності. Надано загальну характеристику окремих видів юридичної відповідальності у трудовому праві.

Розкрито поняття та значення юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів. З'ясовано особливості юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів. Встановлено види юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів за порушення трудових прав. Напрацьовано шляхи удосконалення юридичної відповідальності роботодавців або уповноважених ними органів.

Визначено поняття та види юридичної відповідальності працівників. Розкрито співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності. Охарактеризовано особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності у трудовому праві. Окреслено підстави звільнення від притягнення до трудової відповідальності працівників. З'ясовано особливості юридичної відповідальності працівників правоохоронних органів за порушення норм трудового права.

**Ключові слова:** трудове право, юридична відповідальність, трудова відповідальність, матеріальна відповідальність, дисциплінарна відповідальність, трудове правопорушення, процедура притягнення до відповідальності, правове регулювання, механізм правового регулювання, роботодавець, працівник.

## АННОТАЦИЯ

**Подорожний Е. Ю. Особенности юридической ответственности в трудовом праве Украины** – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. –

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

В диссертационном исследовании осуществлено теоретическое обобщение и решение научной проблемы – определение сущности и особенностей юридической ответственности в трудовом праве, которое легло в основу разработки соответствующей концепции, а также предложений и рекомендаций по совершенствованию правового регулирования института юридической ответственности в трудовом праве Украины. Охарактеризованы правовая природа и характерные черты юридической ответственности в трудовом праве. Выявлены особенности правового регулирования юридической ответственности в трудовом праве.

Предложено определение понятия механизма правового регулирования юридической ответственности. Обосновано, что механизм правового регулирования юридической ответственности, в частности в трудовом праве, представляет собой систему правовых средств, с помощью реализации которых определяются общие и специальные материально-правовые и процедурно-процессуальные основы функционирования института юридической ответственности с целью обеспечения наиболее эффективного достижения им своих задач и целей. Определены элементы механизма правового регулирования юридической ответственности в трудовом праве. Систематизированы принципы формирования института юридической ответственности. Предоставлена общая характеристика отдельных видов юридической ответственности в трудовом праве.

Раскрыто понятие и значение юридической ответственности работодателей или уполномоченных ими органов. Юридическая ответственность работодателя охарактеризована в широком и узком смысле. В широком смысле юридическая ответственность работодателя или уполномоченного им органа – это его обеспеченная силой государственного влияния обязанность понести для себя определенные негативные последствия, вид и степень которых определяются законодательством, за совершение противоправных действия (бездействия) в сфере трудовых и тесно связанных с ними отношений. Что же касается юридической ответственности работодателя или уполномоченного им органа в более узком смысле, то она представляет собой обеспеченную государством обязанность данного субъекта осуществить в пользу наемного работника соответствующие компенсационные выплаты в целях возмещения материального и (или) морального вреда, причиненного последним вследствие невыполнения или ненадлежащего выполнения работодателем своих трудовых обязанностей, предусмотренных национальным законодательством, локальными нормативно-правовыми актами и трудовыми договорами. Выявлены особенности юридической ответственности работодателей или уполномоченных ими органов. Установлены виды юридической ответственности работодателей или уполномоченных ими органов за нарушение трудовых прав. Нарботаны пути совершенствования юридической ответственности работодателей или уполномоченных ими органов.

Определены понятие и виды юридической ответственности работников. Раскрыто соотношение юридической ответственности работников в трудовом праве с другими видами юридической ответственности. Охарактеризованы особенности процедуры привлечения работников к юридической ответственности в трудовом праве. Определены основания освобождения от привлечения к трудовой ответственности работников. Выявлены особенности юридической ответственности сотрудников правоохранительных органов за нарушение норм трудового права.

**Ключевые слова:** трудовое право, юридическая ответственность, трудовая ответственность, материальная ответственность, дисциплинарная ответственность, трудовое правонарушение, процедура привлечения к ответственности, правовое регулирование, механизм правового регулирования, работодатель, работник.

## ANNOTATION

**Podorozhniy E. Y. Features of Legal Liability in Labor Law Ukraine. – Manuscript.**

Thesis for awarding a Doctor of Laws Degree, speciality 12.00.05 – Labour Law; Social Security Law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

In the dissertation the state study on legal liability in labor law. Characterized legal nature and characteristics of legal liability in labor law. The peculiarities of the legal regulation of legal liability in labor law.

A definition of the mechanism of regulation of legal liability. Outlined the elements of the mechanism of regulation of legal liability in labor law. Systematized principles of formation of the institute of legal responsibility. Courtesy general description of certain types of legal liability in labor law.

The concept and importance of the legal responsibility of employers or their authorized bodies. The peculiarities of the legal responsibility of employers or their authorized bodies. Established types of legal liability of employers or their authorized agencies for violations of labor rights. Tried and tested ways of improving the legal responsibility of employers or their authorized bodies.

The concept and types of legal liability of employees. Reveals the relationship of legal liability of workers in labor law with other types of legal liability. The peculiarities of the procedure of bringing employees to legal liability in labor law. Outlined grounds for exemption from prosecution responsibility of labor. The peculiarities of the legal responsibility of law enforcement officials for violations of labor law.

**Key words:** labor law, legal liability, labor responsibility, liability, disciplinary liability, labor violations, prosecution procedure, regulation, mechanism of legal regulation, the employer, the employee.

Підписано до друку 29.09.2016. Папір офсетний. Друк офсетний.  
Формат 60×90/16. Ум. друк. арк. 1,9. Обл.-вид. арк. 1,9.  
Тираж 100 прим.  
Видавець і виготовлювач –  
Харківський національний університет внутрішніх справ,  
просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.