

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ЧЕРКАСОВ ОЛЕГ ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 349.22 (477)

**ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент
Жернаков Володимир Володимирович,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
завідувач кафедри трудового права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
Іншин Микола Іванович,
Київський національний університет імені
Тараса Шевченка, завідувач кафедри
трудового права та права соціального
забезпечення, Заслужений юрист України

кандидат юридичних наук, доцент
Лозовой Сергій Вікторович,
ВНЗ «Університет економіки та права
«Крок», доцент кафедри державно-
правових дисциплін юридичного
факультету

Захист відбудеться 08 липня 2015 р. о 10.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70).

Автореферат розіслано 05 червня 2015 р.

**Учений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сучасні суспільні та правові процеси зумовлюють необхідність переоцінки і уточнення засад юридичної відповідальності, в тому числі й у галузі трудового права. Юридична відповідальність як правова категорія конкретизується і реалізується через певні її різновиди. Дослідження сутності юридичної відповідальності в аспекті єдності та диференціації має наукове і практичне значення, оскільки встановлення єдності відповідальності дозволяє з'ясувати зміст цього правового явища, а диференціація – визначити сферу її дії.

Наявність у трудовому праві двох самостійних видів відповідальності (дисциплінарної і матеріальної) є свідченням його самотності. З одного боку, вони реалізуються в межах охоронних правовідносин, як елемента предмета однієї галузі права, з іншого – свідчать про диференціацію юридичної відповідальності на галузевому рівні.

Теоретичну основу дослідження складають наукові праці вітчизняних і зарубіжних дослідників: О.А. Абрамової, О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, В.С. Венедіктова, К.М. Гусова, М.І. Іншина, С.С. Карінського, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, О.С. Пашкова, Ю.М. Полетаєва, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.М. Скобелкіна, В.М. Смирнова, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, А.М. Хвостова, В.І. Щербини, Н.М. Хуторян та інших вчених. Попри значну цінність робіт цих авторів, у правовій науці досі не було проведено комплексного дослідження єдності та диференціації відповідальності у галузі трудового права, яке б становило собою цілісну концепцію правового розуміння засад єдності юридичної відповідальності у трудовому праві й диференціації як способу окреслення її сфери дії. Обґрунтування диференціації відповідальності, перш за все, необхідне для уточнення питання про визначення сфери дії конкретних різновидів відповідальності. При реалізації юридичної відповідальності на практиці досить часто виникають проблеми з розмежуванням її видів. Зокрема, певні труднощі існують при визначенні самостійності матеріальної відповідальності у трудовому праві та відмежуванні її від цивільно-правової, при реалізації дисциплінарної відповідальності за нормами трудового і адміністративного права.

Вказані обставини зумовлюють актуальність теми дисертації та створюють підґрунтя для розвитку подальшої наукової дискусії стосовно

сутності, значення і особливостей юридичної відповідальності у галузі трудового права.

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

Дисертацію виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого відповідно до цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого на 2011–2015 роки «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Тему дисертації затверджено вченою радою Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого 23 грудня 2011 р. (протокол № 4).

Мета й завдання дослідження. Метою дисертації є розробка концепції єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві шляхом визначення засад реалізації єдності відповідальності у галузі трудового права і обґрунтування необхідності її диференціації, а також формулювання пропозицій для удосконалення законодавства про працю, що регламентує юридичну відповідальність у сфері суспільно-трудовак відносин.

Досягнення мети зумовлює такі основні завдання наукового пошуку:

- узагальнити основні підходи до розуміння поняття юридичної відповідальності у трудовому праві;
- визначити загальні засади правового регулювання юридичної відповідальності у галузі трудового права;
- охарактеризувати сутність єдності та диференціації відповідальності у сфері суспільно-трудовак відносин;
- з'ясувати особливості співвідношення відповідальності у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності;
- розкрити специфіку єдності та диференціації дисциплінарної і матеріальної відповідальності у трудовому праві;
- обґрунтувати критерії і способи диференціації відповідальності у трудовому праві;
- окреслити основні напрямки удосконалення правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі притягнення до юридичної відповідальності суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин.

Предметом дослідження виступає єдність і диференціація відповідальності у трудовому праві України.

Методи дослідження. У процесі дослідження був використаний комплекс загальнонаукових та спеціальних методів пізнання правових явищ, зокрема: діалектичний, системно-структурний, нормативно-порівняльний, логіко-семантичний, аналітичний, формально-логічний, метод абстрагування та узагальнення.

На основі діалектичного методу були розглянуті проблеми правового регулювання відповідальності у трудовому праві України. Дослідження сутності юридичної відповідальності у трудовому праві, з'ясування її істотних рис здійснено за допомогою аналітичного, формально-логічного та логіко-семантичного методів. Використання системно-структурного методу дозволило здійснити класифікацію різновидів відповідальності, що реалізується в межах трудових і пов'язаних з ними відносин, а також обґрунтувати систему критеріїв диференціації відповідальності. Нормативно-порівняльний метод використаний при аналізі вітчизняного трудового законодавства, зарубіжних і міжнародно-правових норм, що регулюють питання реалізації юридичної відповідальності у трудовому праві. Метод абстрагування і узагальнення застосовано у процесі розробки дефініцій правових норм та категорій; формально-юридичний – при формулюванні пропозицій з удосконалення законодавства.

Основні положення та висновки дисертації ґрунтуються на дослідженні наукових праць фахівців-правознавців і науково-довідкової літератури, аналізі Конституції України, міжнародно-правових актів, чинного законодавства про працю, проекту Трудового кодексу України тощо.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження. Дисертація є комплексною науковою роботою, присвяченою розробці та формулюванню концепції єдності та диференціації юридичної відповідальності у сфері суспільно-трудових відносин. Новизна здійсненого дослідження реалізується у наукових положеннях, що виносяться на захист.

Уперше:

– обґрунтовано, що єдність юридичної відповідальності у трудовому праві зумовлена самим існуванням трудового правовідношення, а її диференціація виливає із його структури (організаційного, особистісного і майнового елементів);

– визначено сутність і особливості диференціації дисциплінарної та матеріальної відповідальності;

– доведено, що диференціація юридичної відповідальності у трудовому праві має специфіку, яка проявляється у варіативності підходів до розмежування різновидів відповідальності. Диференціація може бути зовнішньою (відмежування відповідальності у трудовому праві від юридичної відповідальності за іншими галузями права) і внутрішньою (виявлення спільних та відмінних рис дисциплінарної та матеріальної відповідальності);

– сформовано перелік критеріїв диференціації дисциплінарної і матеріальної відповідальності у трудовому праві;

– аргументовано доцільність використання концепції структурної диференціації спеціальної дисциплінарної відповідальності за сукупністю критеріїв: суб'єктний склад; рівень правового регулювання і вид нормативно-правового акту, що регламентує таку відповідальність; сфера застосування спеціальної дисциплінарної відповідальності; стягнення, що можуть застосовуватись до суб'єктів; особливості порядку притягнення окремих категорій працівників до відповідальності;

– виділено специфічні критерії, за якими матеріальну відповідальність працівників слід поділяти на загальну та спеціальну.

Удосконалено:

– концепцію єдності юридичної відповідальності у трудовому праві, що зумовлена об'єктивними факторами, які забезпечують цілісність цієї правової категорії. Основними засадами єдності дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві є: властивості трудових правовідносин, система принципів дисциплінарної і матеріальної відповідальності;

– ідею про формулювання сфери дії відповідальності у трудовому праві за предметом правового регулювання. Сфера дії дисциплінарної і матеріальної відповідальності визначається та може бути розмежована за правовідносинами, що складають предмет трудового права;

– поняття диференціації юридичної відповідальності у трудовому праві, під якою слід розуміти поділ і конкретизацію її на окремі види за загальними критеріями, а також залежно від стійких ознак, що притаманні визначеному виду відповідальності;

– мету диференціації юридичної відповідальності у трудовому праві, що полягає у виявленні відмінностей між різновидами відповідальності для формулювання загального уявлення про структуру відповідальності у галузі суспільно-трудова відносин і визначення сфери дії окремих її видів та особливостей правового регулювання;

– положення про те, що прикладна мета диференціації юридичної відповідальності досягається у процесі правозастосування й полягає у чіткому розмежуванні норм, які встановлюють відповідальність того або іншого виду в законодавстві.

Набули подальшого розвитку:

– вчення про підстави, умови та порядок реалізації дисциплінарної і матеріальної відповідальності;

– позиція про необхідність підвищення ефективності чинного законодавства шляхом деталізації правового регулювання відповідальності у кодифікованому акті про працю та створення розгорнутої нормативно-правової бази, яка б дозволяла чітко розмежовувати сферу дії кожного із різновидів відповідальності;

– обґрунтування самостійності дисциплінарної і матеріальної відповідальності у межах трудового права та їх підвидів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – як основа для подальшого вивчення питань, пов'язаних із теоретичними і практичними аспектами юридичної відповідальності у трудовому праві;

– у сфері правотворчості – для формулювання засад і удосконалення чинного законодавства про працю та при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України;

– у правозастосуванні – при реалізації відповідальності у галузі трудового права та при здійсненні правосуддя у справах про притягнення правопорушників до відповідальності;

– у навчальному процесі – під час підготовки відповідних розділів підручників і навчальних посібників з дисципліни «Трудове право України» та при викладанні відповідного матеріалу студентам вищих навчальних юридичних закладів.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення, висновки й пропозиції дисертації доповідалися та обговорювалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних та науково-практичних конференціях: «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 24 березня 2012 р.); «Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства» (м. Путивль, 14-16 червня 2012 р.); «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.); «Юридична осінь 2012 року» (м. Харків, 13 листопада 2012 р.); «Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку» (м. Харків, 15-16

листопада 2012 р.); «Захист прав людини – європейський вимір України» (м. Севастополь, 6-9 червня 2013 р.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.); «Юридична осінь 2013 року» (м. Харків, 14 листопада 2013 р.); «Правові відносини: проблеми теорії та практики» (м. Київ, 15 листопада 2013 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави», присвяченої 20-річчю Національної академії правових наук України (м. Харків, 20-21 листопада 2013 р.); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.).

Публікації. Теоретичні та практичні положення дослідження відображені в 17 публікаціях, з яких 6 наукових статей, опублікованих у фахових наукових виданнях України та зарубіжних країн, і в тезах повідомлень на 11 наукових конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається з переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, які містять десять підрозділів, висновків та списку використаних джерел (223 найменування). Загальний обсяг дисертації становить 230 сторінок. Обсяг основного тексту – 207 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, наведено її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, методологічне підґрунтя, подано анотацію положень наукової новизни, розкрито практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації за темою дисертації.

Розділ 1. «Загальні засади єдності та диференціації юридичної відповідальності в трудовому праві» містить чотири підрозділи.

У підрозділі 1.1. «Теоретичні основи юридичної відповідальності в трудовому праві» досліджено сутність юридичної відповідальності у галузі трудового права. Визначено, що у загальнотеоретичному розумінні юридична відповідальність є різновидом соціальної відповідальності, тому вона має розглядатися у соціологічному і конкретно-правовому аспектах.

Обґрунтовано, що при дослідженні юридичної відповідальності у трудовому праві цю категорію слід розглядати лише у конкретно-правовому аспекті. Доведено, що вчення про позитивну відповідальність, яке відображає соціологічний аспект відповідальності у трудовому праві, не має практичного значення, оскільки відповідальність фактично

отожднюється з належним виконанням обов'язків, встановлених нормами трудового права.

На основі аналізу підходів до розуміння юридичної відповідальності пропонується відповідальність у трудовому праві визначати як обов'язок сторін трудового правовідношення зазнати законодавчо визначених несприятливих наслідків особистісного, майнового або організаційного характеру за вчинене правопорушення у сфері застосування найманої праці у порядку, встановленому трудовим законодавством.

У підрозділі 1.2. «Сутність і значення єдності юридичної відповідальності за нормами трудового права» доведено, що єдність юридичної відповідальності у трудовому праві зумовлена факторами, які забезпечують цілісність цієї правової категорії. Трудове правовідношення є стрижневим фактором єдності юридичної відповідальності; відносини з дисциплінарної і матеріальної відповідальності не виникають без трудового правовідношення; суб'єктами усіх цих правовідносин є працівники і роботодавці.

Основними факторами єдності дисциплінарної та матеріальної відповідальності є: по-перше, властивості трудових правовідносин, по-друге, єдина система принципів, а також спільні цілі та функції, по-третє, загальні ознаки (єдина підстава – правопорушення, наявність у окремих випадках державного примусу, засудження винної особи, настання негативних наслідків, обов'язок правопорушника зазнати таких наслідків).

У підрозділі 1.3. «Поняття та критерії диференціації юридичної відповідальності у сфері суспільно-трудових відносин» досліджено диференціацію відповідальності у трудовому праві як правову категорію та її критерії. Юридична відповідальність диференціюється з урахуванням стійких ознак та на підставі певних критеріїв у процесі формування законодавства.

Диференціація юридичної відповідальності – це поділ її на окремі види на підставі загальних критеріїв, притаманних конкретному виду відповідальності, з метою формулювання загального уявлення про структуру відповідальності та визначення сфери дії певних її різновидів. Системність і чітка диференціація видів юридичної відповідальності необхідна для уніфікації та чіткого розмежування норм, що встановлюють відповідальність того або іншого виду в законодавстві.

Визначальним критерієм розмежування різновидів юридичної відповідальності є особливості предмета і метода правового регулювання

виду суспільних відносин, в якому реалізується той чи інший вид відповідальності. Окрім цього, слід враховувати й інші об'єктивні та суб'єктивні критерії. Наприклад, до критеріїв суб'єктивного порядку належать: суб'єктний склад; коло осіб, уповноважених застосовувати заходи відповідальності. Об'єктивними критеріями є: вид нормативно-правового акта, що регулює відповідальність; сфера відносин, у яких вона реалізується; характер проступку як підстави для реалізації відповідальності; негативні наслідки відповідальності.

Важливість визначення місця дисциплінарної і матеріальної відповідності в системі юридичної відповідальності не зменшує значення співвідношення дисциплінарної та матеріальної відповідальності в середині галузі трудового права. Хоча дисциплінарна і матеріальна відповідальність мають тісний взаємозв'язок, оскільки реалізуються у межах однієї галузі права, вони є цілком самостійними, спрямованими на окремі підвиди суспільних відносин у межах цієї галузі. Їх диференціацію слід проводити за цілями: для дисциплінарної відповідальності – це забезпечення порядку праці, для матеріальної – компенсація завданої шкоди.

У підрозділі 1.4. «Співвідношення дисциплінарної і матеріальної відповідальності у трудовому праві» досліджується взаємозв'язок цих різновидів відповідальності та особливості їх розмежування всередині трудового права.

Сфера дії юридичної відповідальності у трудовому праві визначається колом правовідносин, що складають предмет цієї галузі. Залежно від виду правовідносин вона поділяється на відповідальність у трудових правовідносинах і відповідальність у сфері правовідносин, пов'язаних з трудовими. Остання не обмежується матеріальною і дисциплінарною відповідальністю, а має загальноохоронний характер, оскільки юридична відповідальність як загальноправова категорія не має меж у правозастосуванні.

Спільність дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві проявляється, головним чином, у тому, що ці види відповідальності пов'язані з трудовим правовідношенням і впливають із нього. До того ж вони мають відмінності, що дозволяють розмежувати їх за сукупністю критеріїв: 1) суб'єктний склад; 2) характер відповідальності, її цілі; 3) функції; 4) характер юридичних наслідків; 5) особливості та спрямованість правового впливу.

Диференціація дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві може бути зовнішньою (розмежування відповідальності

у трудовому праві й суміжних видів юридичної відповідальності за іншими галузями права) і внутрішньою (виявлення відмінностей у дисциплінарній та матеріальній відповідальності у трудовому праві).

Розділ 2. «Єдність і диференціація дисциплінарної відповідальності працівників» включає три підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття, підстава, особливості правового регулювання» аналізуються проблемні питання дисциплінарної відповідальності працівників та особливості дисциплінарного проступку як підстави такої відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві – це різновид юридичної відповідальності, що настає внаслідок скоєння працівником дисциплінарного проступку та полягає в обов'язку працівника зазнати наслідків організаційного і особистісного характеру, встановлених законодавством про працю.

Обґрунтовано необхідність закріплення у новому Трудовому кодексі України визначення підстави дисциплінарної відповідальності як вчинення працівником дисциплінарного проступку, тобто протиправного, винного невиконання або неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків.

Особливістю регулювання дисциплінарної відповідальності у трудовому праві є відсутність відокремленого інституту дисциплінарної відповідальності, оскільки норми про дисциплінарну відповідальність є складовою частиною інституту дисципліни праці.

У підрозділі 2.2. «Загальна дисциплінарна відповідальність, її співвідношення із спеціальною» досліджуються особливості дисциплінарної відповідальності працівників, що регламентується Кодексом законів про працю України.

Доведено, що пропозиції впровадити штрафи як дисциплінарні стягнення у трудових правовідносинах є неприпустимими. Обґрунтовано повернення до практики застосування зауважень за порушення працівниками трудової дисципліни і закріплення відповідних положень у проекті Трудового кодексу України.

Диференціація дисциплінарної відповідальності у трудовому праві на загальну і спеціальну здійснюється за суб'єктивними та об'єктивними критеріями, які відображаються у правовому регулюванні трудової дисципліни і відповідальності за її порушення. До суб'єктивних критеріїв відносяться суб'єктивний склад дисциплінарної відповідальності та коло осіб, які уповноважені застосовувати дисциплінарні стягнення.

Об'єктивними критеріями є: вид нормативно-правового акту, сфера реалізації, характер дисциплінарного проступку і його наслідки, перелік стягнень, порядок застосування стягнень, порядок оскарження стягнень.

У підрозділі 2.3. «Диференціація дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників» розглянуто спеціальну дисциплінарну відповідальність працівників як різновид дисциплінарної відповідальності, що полягає у застосуванні до окремої категорії працівників за порушення трудової дисципліни особливих заходів дисциплінарного примусу.

На підставі проведеного аналізу зроблено висновок, що під спеціальною дисциплінарною відповідальністю слід розуміти можливість застосування до окремих категорій працівників заходів дисциплінарного примусу, визначених відповідними законами, статутами, положеннями про дисципліну праці, у випадку невиконання або неналежного виконання працівниками трудових та інших, обумовлених їх трудовою функцією, обов'язків.

Властивості спеціальної дисциплінарної відповідальності й особливості правового регулювання дозволяють визначити підстави для її структурної диференціації. Основною підставою для виокремлення підвидів спеціальної дисциплінарної відповідальності є суб'єктний склад. Окрім специфічного суб'єктного складу, цей різновид дисциплінарної відповідальності слід диференціювати за об'єктивними критеріями: рівнем правового регулювання і видом нормативно-правового акту, що регламентує таку відповідальність; сферою її застосування; переліком стягнень; особливим механізмом реалізації.

Розділ 3. «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору в аспекті єдності та диференціації» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 3.1. «Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності у трудовому праві» досліджено матеріальну відповідальність сторін трудового правовідношення, яка є окремим видом юридичної відповідальності, що реалізується шляхом виконання обов'язку однієї із сторін трудового правовідношення щодо відшкодування іншій стороні завданої матеріальної шкоди.

Матеріальна відповідальність у сфері трудового права має характерні ознаки, що зумовлюють її самостійність порівняно з майновою відповідальністю у цивільному праві. Серед таких ознак можна виокремити: нерозривний зв'язок з трудовим правовідношенням,

особливий правовий статус суб'єктів відповідальності, специфічний порядок притягнення до відповідальності.

Принципові відмінності між матеріальною відповідальністю сторін трудових правовідносин вказують на диференціацію цього виду відповідальності у трудовому праві й виокремлення її підвидів. Отже, якщо матеріальна відповідальність сторін трудового правовідношення є самостійним видом відповідальності, то матеріальна відповідальність працівників і матеріальна відповідальність роботодавців є її підвидами.

У підрозділі 3.2. «Сутність і критерії диференціації матеріальної відповідальності працівників» аналізується матеріальна відповідальність працівників як юридичний обов'язок працівника відшкодувати завдану роботодавцю пряму дійсну шкоду, що виникла у результаті винного протиправного порушення, вчиненого у межах трудового правовідношення, у встановленому законом порядку.

Єдність матеріальної відповідальності працівників зумовлюється її принципами, цілями, функціями, підставою, умовами.

Підставою поділу матеріальної відповідальності працівників на загальну і спеціальну є критерій, що складається із комплексу ознак: 1) посада працівника, 2) сфера праці, 3) характеристика окремих діянь працівників, 4) процедура визначення розміру завданої шкоди, 5) порядок відшкодування шкоди. Загальна матеріальна відповідальність працівників поширюється на всі категорії працівників, оскільки вони не конкретизуються чинним законодавством про працю України (окрім ст. 133 КЗпП України, що визначає випадки обмеженої матеріальної відповідальності). Особливостями спеціальної матеріальної відповідальності працівників є те, що вона може покладатися лише на окремі категорії працівників (п. 1 ст. 134, ст. 135-1 КЗпП України) або за певні діяння (п. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України), а також у передбачених законодавством випадках (п. 6 ст. 134 КЗпП України).

У підрозділі 3.3. «Особливості матеріальної відповідальності роботодавців» проаналізовано характерні риси цього різновиду юридичної відповідальності у трудовому праві та визначено тенденції щодо удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавців.

Серед своєрідних рис матеріальної відповідальності роботодавців виділено специфічний характер трудового майнового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності роботодавця і особливий порядок реалізації цього різновиду відповідальності.

Основними тенденціями в удосконаленні правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавців є: визначення обсягу відповідальності роботодавця; деталізація і розширення сфери дії законодавства; виокремлення у кодифікованому акті про працю групи норм, присвячених регулюванню цього різновиду відповідальності.

Для підвищення ефективності регулювання матеріальної відповідальності роботодавця запропоновано доповнити проект Трудового кодексу України нормою у такій редакції: «Підставою матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником є винне, протиправне порушення норм трудового законодавства, невиконання або неналежне виконання умов трудового договору, що призвели до завдання працівникові дійсної матеріальної шкоди».

ВИСНОВКИ

У результаті здійсненого теоретичного і практичного аналізу досягнень юридичної науки та вивчення особливостей правового регулювання відповідальності у трудовому праві України сформульовано низку висновків і пропозицій, спрямованих на досягнення поставлених мети і завдань дослідження.

1. Юридична відповідальність як загальноправова категорія поширюється на всі суспільні правовідносини і конкретизується у правозастосуванні. Визначення сфери дії певного виду юридичної відповідальності має здійснюватись залежно від об'єктів, що захищаються (галузевих суспільних відносин), і характеру наслідків, які настають у результаті правопорушення.

2. Сфера дії відповідальності в трудовому праві визначається з урахуванням предмета правового регулювання, у зв'язку з чим її слід розділяти на відповідальність у межах трудових правовідносин і відповідальність у сфері правовідносин, пов'язаних з трудовими. Так, права та інтереси суб'єктів трудових правовідносин захищаються дисциплінарною відповідальністю працівників і матеріальною відповідальністю сторін трудового договору, а суб'єктів відносин, пов'язаних з трудовими, – адміністративною, цивільно-правовою й кримінальною відповідальністю.

3. Єдність юридичної відповідальності проявляється у тому, що всі її види, незалежно від галузевої приналежності, об'єднуються загальними властивостями: підстава для реалізації (правопорушення); можливість реалізації через примус; засудження винної особи; наявність негативних наслідків; виникнення у правопорушника обов'язку зазнати таких наслідків. До спільних ознак також слід віднести й загальні принципи, на

яких побудований механізм юридичної відповідальності, функціональну спрямованість відповідальності.

4. Єдність відповідальності у трудовому праві базується на існуванні прав і обов'язків суб'єктів трудового правовідношення. Серед інших властивостей, що зумовлюють єдність, є те, що відповідальність завжди є наслідком винного порушення обов'язків, яке призвело до порушення організаційного порядку праці або завдало матеріальної шкоди іншому суб'єкту; її виникнення породжує новий правовий зв'язок (додаткові права та обов'язки суб'єктів правовідношення); відповідальність реалізується як окреме, пов'язане з трудовим, правовідношення.

5. Диференціація юридичної відповідальності – це поділ її на окремі види на підставі загальних критеріїв, а також залежно від стійких ознак, притаманних конкретному виду відповідальності, з метою формулювання загального уявлення про структуру відповідальності та визначення сфери дії певних її різновидів.

6. Окрім єдиних засад дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві, вони мають відмінні ознаки, що дозволяють здійснити їх розмежування за суб'єктивним складом, спрямованістю відповідальності, її цілями, функціями, характером юридичних наслідків, особливостями правового впливу.

7. Диференціація відповідальності у трудовому праві зумовлена структурою трудового правовідношення, а саме його елементами. Дисциплінарна відповідальність забезпечує функціонування особистісного і організаційного елементів трудового правовідношення, матеріальна – майнового елементу.

8. Визначальним критерієм розмежування різновидів юридичної відповідальності є особливості галузевого предмета і метода правового регулювання. Окрім цього, слід враховувати й інші об'єктивні та суб'єктивні критерії. До суб'єктивних належать: суб'єктивний склад, коло осіб уповноважених притягати правопорушників до відповідальності, правовий статус суб'єкта відповідальності. Об'єктивними критеріями є: сфера відносин, у яких реалізується відповідальність; характер і вид правопорушення, що є підставою для її реалізації; негативні наслідки для правопорушника, які настають як результат відповідальності.

9. Диференціація дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві може бути як зовнішньою (відмежування відповідальності у трудовому праві від суміжних видів юридичної відповідальності за іншими галузями права), так і внутрішньою

(виявлення спільних та відмінних рис дисциплінарної та матеріальної відповідальності).

10. Внутрішня диференціація дисциплінарної відповідальності у трудовому полягає у її поділі на загальну і спеціальну за суб'єктивними (суб'єктивний склад трудового правовідношення та коло осіб, уповноважених застосовувати дисциплінарні стягнення), та об'єктивними (вид нормативно-правового акту, що регулює дисциплінарну відповідальність; сфера трудових відносин, у яких реалізується дисциплінарна відповідальність; характер дисциплінарного проступку і його наслідки; перелік стягнень за порушення трудової дисципліни; порядок застосування стягнень; порядок оскарження покладених на працівників дисциплінарних стягнень) критеріями.

11. Спеціальній дисциплінарній відповідальності притаманно розмежування на окремі підвиди за особливими критеріями: рівнем правового регулювання і видом нормативно-правового акту, що регламентує таку відповідальність; сферою застосування; стягненнями; порядком притягнення до відповідальності.

12. Матеріальна відповідальність працівників характеризується своєю внутрішньою диференціацією. За кількістю суб'єктів вона поділяється на індивідуальну і колективну; за порядком визначення розміру відшкодування – на обмежену і повну; за обов'язковістю укладення договору про повну матеріальну відповідальність – на договірну, позадоговірну (законодавчо визначену); за комплексним критерієм (посада працівника, сфера праці, характеристика окремих діянь працівників, процедура визначення розміру завданої шкоди і відшкодування, порядок відшкодування шкоди) – на загальну та спеціальну.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті, опубліковані у фахових виданнях України та зарубіжних країн:

1. Черкасов О.В. До питання поділу дисциплінарної відповідальності / О.В. Черкасов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право, 2012. – Вип. 20, ч. 1, т. 2. – С. 230-233.

2. Черкасов О.В. Окремі аспекти правовідновної відповідальності у трудовому праві / О.В. Черкасов // Часопис Київського університету права, 2013. – № 2. – С. 223-227.

3. Черкасов О.В. До питання про розмежування заходів захисту суб'єктивних прав і відповідальності у трудовому праві / О.В. Черкасов // Теорія і практика правознавства [Електронний ресурс] : електрон. наук. фах. вид. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х. : [б. в.], 2013. – № 2 (4). – Режим доступу: http://nauka.juracademy.kharkov.ua/download/el_zbirnik/2.2013/14.pdf.

4. Черкасов О.В. Деякі аспекти матеріальної відповідальності роботодавця / О.В. Черкасов // Юрист України : наук.-практ. журн., 2013. – № 3. – С. 50-55.

5. Черкасов О.В. До питання правовідносин юридичної відповідальності у трудовому праві / О.В. Черкасов // Держава і право. Юридичні і політичні науки : зб. наук. пр. / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Київ : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2014. – Вип. 63. – С. 161-167.

6. Черкасов О. Дифференциация специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект / О. Черкасов // *Leges et iura*. – Кишенёв., 2014. – № 4. – С. 45-50.

Тези доповідей:

7. Черкасов О.В. До питання розмежування дисциплінарної та адміністративної відповідальності / О.В. Черкасов // Правове забезпечення соціальної сфери : матеріали III міжнар. наук. конф. студ., аспірантів та молодих вчених, (м. Одеса, 24 берез. 2012 р.). – Одеса, 2012. – С. 259-262.

8. Черкасов О.В. Вина як умова матеріальної відповідальності роботодавця / О.В. Черкасов // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства : матеріали міжн. наук.-практ. конф., м. Путивль, 14-16 черв. 2012 р. – Путивль, 2012. – С. 221-224.

9. Черкасов О.В. Щодо стягнень за порушення трудової дисципліни в аспекті диференціації відповідальності / О.В. Черкасов // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / НУ «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х. : Право, 2012. – С. 329-331.

10. Черкасов О.В. Щодо поняття дисципліни праці / О.В. Черкасов // Юридична осінь 2012 року : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (13 листоп. 2012 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х., 2012. – С. 291-294.

11. Черкасов О.В. Щодо відповідальності працівників за розголошення комерційної таємниці / О.В. Черкасов // Актуальні питання інтелектуальної власності та інноваційного розвитку : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 15-16 листоп. 2012 р. / Нац. акад. прав. наук. України, НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку, НДІ інтелектуальної власності. – Х. : НДІ ПЗІР, 2012 – С. 114-118.

12. Черкасов О.В. Щодо проблеми застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників / О.В. Черкасов // Захист прав людини – європейський вимір України : матер. міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 10-річчю УАФТП, (м. Севастополь, 6-9 черв. 2013 р.). – Севастополь, 2013. – С. 254-258.

13. Черкасов О.В. Окремі аспекти дисциплінарної відповідальності працівників в Україні і за кордоном / О.В. Черкасов // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2013 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х. : Право, 2013. – С. 406-409.

14. Черкасов О.В. Щодо вдосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця / О.В. Черкасов // Юридична осінь 2013 року : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (Харків, 14 листоп. 2013 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х. : Право, 2013. – С. 263-267.

15. Черкасов О.В. Окремі аспекти правовідносин юридичної відповідальності в трудовому праві / О.В. Черкасов // Правові відносини: проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць. Матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 15 лист. 2013 р.). – К. : Ніка-Центр, 2013. – С. 248-251.

16. Черкасов О.В. Окремі аспекти юридичної відповідальності у трудовому праві / О.В. Черкасов // Правова доктрина – основа формування правової системи держави : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю НАПрН України та обговоренню п'ятитом. моногр. «Правова доктрина України», Харків, 20-21 листоп. 2013 р. / Національна академія правових наук України. – Х. : Право, 2013. – С. 1000-1003.

17. Черкасов О.В. До питання диференціації матеріальної відповідальності працівників / О.В. Черкасов // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доп. та наук. повідомл. учасників VI Міжнар.

наук.-практ. конф. (Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / НЮУ ім. Я. Мудрого. – Харків : Право, 2014. – С. 296-300.

АНОТАЦІЯ

Черкасов О.В. Єдність і диференціація відповідальності у трудовому праві України. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2015.

Дослідження присвячено науковому аналізу проблем єдності та диференціації юридичної відповідальності у галузі трудового права України, а також визначенню засад правового регулювання й реалізації дисциплінарної і матеріальної відповідальності.

Єдність юридичної відповідальності у трудовому праві зумовлюється властивостями трудового правовідношення, яке є підґрунтям для виникнення правовідносин відповідальності. Досліджено поняття, сутність та мету диференціації юридичної відповідальності у галузі трудового права.

Запропоновано перелік критеріїв диференціації юридичної відповідальності у трудовому праві. Доведено, що визначальним критерієм розмежування різновидів юридичної відповідальності є особливості предмета і метода правового регулювання виду суспільних відносин, в якому реалізується той чи інший вид відповідальності. Окрім цього, слід враховувати й інші об'єктивні та суб'єктивні критерії.

Сформульовано ідею про визначення сфери дії відповідальності в трудовому праві з урахуванням предмета правового регулювання, у зв'язку з чим її слід розділяти на відповідальність у межах трудових і відповідальність у сфері пов'язаних з трудовими правовідносин.

На підставі здобутих теоретичних результатів сформульовано низку пропозицій щодо удосконалення правового регулювання відповідальності у трудовому праві, які можуть бути використані при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: юридична відповідальність у трудовому праві, єдність і диференціація юридичної відповідальності, дисциплінарна відповідальність працівників, матеріальна відповідальність сторін трудового договору, критерії диференціації відповідальності.

АННОТАЦИЯ

Черкасов О.В. Единство и дифференциация ответственности в трудовом праве Украины. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2015.

Исследование посвящено научному анализу проблем единства и дифференциации юридической ответственности в отрасли трудового права Украины, а также определению основ правового регулирования и реализации дисциплинарной и материальной ответственности.

Единство юридической ответственности в трудовом праве обуславливается свойствами трудового правоотношения, которое является основой для возникновения правоотношений ответственности. Исследованы понятие, сущность и цели дифференциации юридической ответственности в трудовом праве.

Предложен перечень критериев дифференциации юридической ответственности в трудовом праве. Доказано, что определяющим критерием для разграничения разновидностей юридической ответственности являются особенности предмета и метода правового регулирования вида общественных отношений, в котором реализуется тот или иной вид ответственности. Кроме этого, при дифференциации ответственности следует учитывать и другие объективные и субъективные критерии.

Сформулирована идея об определении сферы действия ответственности в трудовом праве с учетом предмета правового регулирования, в связи, с чем ее следует разделять на ответственность в рамках трудовых и ответственность в сфере связанных с трудовыми правоотношениями.

Соотношение дисциплинарной и материальной ответственности в трудовом праве исследуется через дифференциацию по критериям: 1) субъектный состав; 2) характер ответственности, ее цели; 3) функции; 4) характер юридических последствий; 5) особенности и направленность правового воздействия.

Дифференциация ответственности в трудовом праве разделяется на внешнюю (отмежевание ответственности в трудовом праве от юридической ответственности в других отраслях права) и внутреннюю (выявление общих и отличительных черт дисциплинарной и материальной ответственности).

На основании полученных теоретических результатов сформулирован ряд предложений по усовершенствованию правового регулирования ответственности в трудовом праве, которые могут быть использованы при доработке проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: юридическая ответственность в трудовом праве, единство и дифференциация юридической ответственности, дисциплинарная ответственность работников, материальная ответственность сторон трудового договора, критерии дифференциации ответственности.

ANNOTATION

Cherkasov O.V. Unity and Differentiation of Liability in Labor Law of Ukraine – *As a manuscript.*

Dissertation for obtaining a Candidate Degree in Law Sciences. Speciality 12.00.05 – labor law; social security law. – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2015.

Research is devoted to scientific analysis of problems of unity and differentiation of legal liability in labor law of Ukraine, and the determination of legal regulation and implementation of disciplinary and material responsibility. It is proved that the unity of legal liability in labor law stipulates primarily on the employment relationship, which is the basis for relations of legal responsibility. The concept, nature and purpose of differentiation of legal liability in labor law were studied.

The system of criteria of differentiation legal liability in labor law was proposed. It is proved that the determinant criteria for distinguishing types of liability is the subject and the method of legal regulation of the type of social relations, which implemented some form of legal liability and other objective and subjective criteria.

The idea of determining the scope of liability in labor law considering the subject of legal regulation was formulated. It is proposed to distinguish between legal liability in labor law, depending on the type of relationship on: liability in labor relations and responsibility in the field closely related to labor relations.

On the ground of obtained theoretical results a number of proposals to improve the regulation of liability in labor law, which can be used in finalizing the draft Labor Code of Ukraine, were formulated.

Key words: legal liability in labor law, unity and differentiation of legal responsibility, disciplinary liability of employees, material liability of parties of the employment contract, criteria of differentiation of responsibility.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, професор
Слюсар Андрій Миколайович

Підписано до друку 21.05.2015 р. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 1228.

Друкарня
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.