

ДО ПИТАННЯ РОЗМЕЖУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ТА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Анотація. З розвитком ринкової економіки в Україні все частіше відповідальність у трудовому праві змішується з іншими видами відповідальності за порушення трудового законодавства. Проблема криється у нерозумінні чи викривленні соціального призначення відповідальності у трудовому праві. Разом із тим, сполучення проблем реалізації трудової відповідальності з іншими практичними проблемами її застосування до окремих категорій працівників спричиняє практичну проблему – порушення прав працівників у частині застосування до них юридичної відповідальності не за її призначенням. Такий стан справ вимагає від науки трудового права вирішення окресленого питання, зокрема й шляхом визначення та характеристики ролі трудової відповідальності у трудових відносинах. Мета роботи виокремити відповідальність, що реалізується в межах трудових правовідносин, з-поміж інших видів юридичної відповідальності, яка настає за порушення трудового законодавства. Методологічною основою роботи стало застосування сукупності загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, використання яких дозволило сформулювати цілісне та комплексне уявлення про галузеву своєрідність відповідальності у трудовому праві та виокремити її з-поміж інших видів юридичної відповідальності. До таких методів віднесено, передусім, логіко-семантичний, дедуктивний, методи абстрагування й узагальнення, діалектичний, дедуктивний та індуктивний, структурно-функціональний та формально-логічний, які дали змогу опрацювати доктринальні джерела, а також сприяли формуванню змісту наукової авторської позиції згідно з поставленим авторським завданням. Зроблено висновок, що розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства доводять функції таких видів відповідальності та критерії розмежування. Відповідальність у трудовому праві повною мірою відображає соціальну функцію трудового права, і тому соціальна функція є основною, а такі функції, як виховна (попереджувальна) та компенсаційна, розкривають специфіку дисциплінарної та матеріальної відповідальності. У трудовому праві відсутня штрафна (каральна) функція як така, що є несумісною з соціальною функцією трудового права. Відповідальність у трудовому праві реалізується в межах єдиного складного тривалого трудового правовідношення, на противагу цьому відповідальність за порушення трудового законодавства реалізується в межах охоронних правовідносин, характеристикою яких є державно-примусові засоби впливу на порушників законодавства. Критеріями розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства є такі: державний примус; суб'єкти уповноважені притягувати до відповідальності;

підстави застосування відповідальності; коло суб'єктів відповідальності; процедури застосування відповідальності; санкції; правові наслідки.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, відповідальність, працівник, роботодавець, критерії розмежування, соціальна функція.

Victoria I. Sheverdina

Department for the Coordination of Legal Studies
National Academy of Legal Sciences of Ukraine,
Kharkiv, Ukraine

ON THE ISSUE OF DISTINGUISHING RESPONSIBILITY IN LABOR LAW AND RESPONSIBILITY FOR VIOLATIONS OF LABOR LAW

Abstract. *With the development of the market economy in Ukraine, liability in labor law is increasingly mixed with other types of liability for violations of labor legislation. The problem lies in the misunderstanding or distortion of the social assignment of responsibility in labor law. At the same time, combining the problems of the implementation of labor law responsibility with other practical problems of its application to certain categories of employees causes a practical problem – the violation of the rights of employees in terms of the application of legal responsibility to them not according to its purpose. Such a state of affairs requires the science of labor law to solve the outlined issue, in particular by defining and characterizing the role of labor law liability in labor relations. The purpose of the work is to separate the responsibility realized within the framework of labor relations from among other types of legal responsibility arising from the violation of labor legislation. The methodological basis of the work was the application of a set of general scientific and special methods and techniques of scientific knowledge, the use of which made it possible to form a holistic and comprehensive idea of the sectoral specificity of responsibility in labor law and to distinguish it from other types of legal responsibility. Such methods include, first of all, logical-semantic, deductive, methods of abstraction and generalization, dialectical, deductive and inductive, structural-functional and formal-logical, which made it possible to work out doctrinal sources, and also contributed to the formation of the content of the scientific author's position in accordance with the set author's task. It was concluded that the separation of responsibility in labor law and responsibility for violation of labor legislation is proved by the functions of such types of responsibility and the criteria of separation. Responsibility in labor law fully reflects the social function of labor law, and therefore the social function is the main one, and such functions as educational (preventive) and compensatory reveal the specifics of disciplinary and material responsibility. Labor law does not have a punitive (punitive) function as such, which is incompatible with the social function of labor law. Responsibility in labor law is implemented within the framework of a single complex long-term employment relationship, in contrast, responsibility for violation of labor legislation is implemented within the framework of protective legal relations, which are characterized by state coercive means of influencing law violators. The criteria for distinguishing responsibility in labor law and responsibility for violation of labor legislation are as follows: state coercion; entities au-*

thorized to prosecute; grounds for application of responsibility; circle of subjects of responsibility; liability application procedures; sanctions; legal consequences.

Keywords: *labor law, labor legislation, responsibility, employee, employer, criteria for separation, social function.*

ВСТУП

Відповідальність є однією з центральних категорій у праві, однак до тепер вона трактується науковцями по-різному. Не додає визначеності у цю категорію і галузевий поділ юридичної відповідальності, що призводить до втрати сутнісного розуміння останньої та вад у реалізації функцій цієї відповідальності. Не є винятком у цьому плані і галузь трудового права, де відповідальність, на нашу думку, є необхідним правовим явищем, спрямованим на підтримання правопорядку у трудовій сфері. Так, з розвитком ринкової економіки в Україні все частіше відповідальність у трудовому праві змішується з іншими видами відповідальності за порушення трудового законодавства. Проблема, на наш погляд, криється у нерозумінні чи викривленні соціального призначення відповідальності у трудовому праві. Разом із тим, сполучення проблем реалізації трудової відповідальності з іншими практичними проблемами її застосування до окремих категорій працівників спричиняє практичну проблему – порушення прав працівників у частині застосування до них юридичної відповідальності не за її призначенням. Такий стан справ вимагає від науки трудового права вирішення окресленого питання, зокрема й шляхом визначення та характеристики ролі трудової відповідальності у трудових відносинах.

Для повноти дослідження необхідно зазначити, що проблемі відповідальності у трудовому праві з часів незалежності присвячено низку дисертаційних робіт, зокрема докторських. На етапі становлення української державності цю проблему висвітлює В. С. Венедіктов у праці «Проблеми відповідальності у трудовому праві» (1994 р.) [1], Н. М. Хуторян розглянула цей інститут трудового права в умовах розвитку ринкової економіки з метою розробки концепції розвитку трудових відносин щодо матеріальної відповідальності в ринкових умовах («Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин», 2002 р.) [2]. Д. Є. Кутоманов порушує проблеми дисциплінарної та матеріальної відповідальності у роботі «Методи забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання» (2015 р.) [3]. Є. Ю. Подорожній присвятив свою роботу «Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України» вирішенню актуальних питань відповідальності як відповідальності галузевої з усіма її властивостями та особливостями [4]. П. С. Луцук розглянув у своїй роботі «Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства» [5]. Також свого часу цю проблему розробляли І. М. Ваганова, Н. М. Вапнярчук, С. В. Венедіктов, В. О. Голобородько, М. О. Дей, В. С. Дергачов, С. Д. Дериволков, Н. І. Дуравкіна, І. В. Зуб, К. В. Коваленко, С. С. Ковальов,

С. І. Кожушко, Г. І. Коритцев, О. М. Коротка, В. П. Кохан, О. О. Кравченко, О. В. Кузніченко, І. В. Лазор, Т. М. Лежнёва, О. М. Лук'яничков, К. Є. Машков, І. В. Новосельська, П. В. Петров, Ю. П. Пилипенко, Я. С. Протопопова, А. М. Соцький, Л. І. Суровська, В. В. Форманюк, В. Д. Чернадчук, А. М. Чернобай, І. Ф. Шелеп, В. І. Щербина, В. В. Яковлев, О. М. Ярошенко.

1. МАТЕРІАЛИ ТА МЕТОДИ

Методологічною основою роботи стало застосування сукупності загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, використання яких дозволило сформувати цілісне та комплексне уявлення про галузеву своєрідність відповідальності у трудовому праві та виокремити її з-поміж інших видів юридичної відповідальності. До таких методів слід віднести, передусім, логіко-семантичний, дедуктивний, методи абстрагування й узагальнення, діалектичний, дедуктивний та індуктивний, структурно-функціональний та формально-логічний, які дали змогу опрацювати доктринальні джерела, а також сприяли формуванню змісту наукової авторської позиції згідно з поставленим авторським завданням. Так, за допомогою логіко-семантичного, дедуктивного методів та методів абстрагування й узагальнення поглиблено понятійний апарат. Діалектичний метод сприяв розкриттю підстав та умов дисциплінарної відповідальності і видів матеріальної відповідальності. На основі дедуктивного методу визначено особливості, умови та порядок притягнення до матеріальної відповідальності. Індуктивний метод сприяв розкриттю правових та практичних (фактичних) проблеми застосування дисциплінарної відповідальності. Структурно-функціональний метод допоміг з'ясуванню сутності та соціального призначення відповідальності у трудовому праві. Формально-логічний метод використано при визначенні особливостей правових приписів щодо підстав та умов притягнення до дисциплінарної і матеріальної відповідальності як форми закріплення принципу єдності та диференціації правового регулювання праці. Використовувалися й інші традиційні для сучасної юриспруденції методи. Зазначені методи застосовувались у взаємозв'язку та взаємозалежності, що обумовило всебічність, повноту й об'єктивність отриманих наукових результатів. Додатково в процесі дослідження використані теоретичні положення, розроблені в галузях теорії права, трудового права.

Мета роботи виокремити відповідальність, що реалізується в межах трудових праввідносин, з-поміж інших видів юридичної відповідальності, яка настає за порушення трудового законодавства.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ТА ОБГОВОРЕННЯ

Проблеми розмежування трудоправової відповідальності та відповідальності за порушення трудового законодавства мають практичне значення. На жаль, сьогодні непоодинокі випадки змішування видів відповідальності у відносинах,

а відповідно й невірне розуміння соціального призначення такої відповідальності у трудовому праві. Більше того, положення проекту Трудового кодексу [6] також не дають розуміння відмінностей видів відповідальності, які реалізуються у трудових правовідносинах, що погіршує правове становище працівника, а тож їх слід доопрацювати.

Враховуючи публічно-приватні начала трудового права, відповідальність у трудовому праві «втягує» ці особливості та суттєво позначається на функціях такої відповідальності. Функції відповідальності у трудовому праві виконують службову роль, вказуючи на мету, яку має досягти така відповідальність. Ми вважаємо, що саме функції відповідальності у трудовому праві розкривають відмінності відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства. Розглянемо їх.

Характеризуючи функції юридичної відповідальності, С. С. Алексєєв вказував на їх соціальну природу та правові особливості, зокрема реакцію держави на правопорушення. З цього науковець робить висновок, що головною функцією правової відповідальності є штрафна, каральна... Правова відповідальність включається у механізм правового регулювання через охоронні правовідносини (на стадії їх реалізації), діє переважно через правосвідомість, через «психологічний механізм» опрацювання мотивів правомірної поведінки, звички дотримуватися норм права [7, с. 369]. Поряд зі штрафною, каральною функцією С. С. Алексєєв називає правовідновлювальну функцію правової відповідальності. Ця функція, на його думку, притаманна майновим відносинам, і у першу чергу цивільно-правовим санкціям. Науковець наголошує, що більшість санкцій цивільного права поєднують штрафну та правовідновлювальну (компенсаційну) функцію [7, с. 369–370], що відповідальність завжди знаходить своє вираження у новому обтяженні для особи [7, с. 370].

Отже, серед функцій правової відповідальності теорія права виділяє 1) штрафну, каральну; 2) правовідновлювальну, а у цивільному праві штрафна та правовідновлювальна утворюють компенсаційну. Цінність такого підходу у тому, що виділення функцій правової відповідальності визнає можливість галузевої своєрідності правової відповідальності та формування у галузі своїх, властивих лише цій галузевій відповідальності функцій.

О. Ф. Скакун обґрунтовує такі функції юридичної відповідальності, як правоохоронна, загальнопревентивна, правовідновлююча (компенсаційна), виховна. Відповідно до правовідновлюючої і каральної (штрафної) функцій виділяють правовідновлюючу і каральну (штрафну) відповідальність [8, с. 436]. Отже, теорія права свідчить, що узагальнено правова відповідальність містить каральну функцію як елемент державного примусу.

У той же час стосовно відповідальності у трудовому праві В. В. Жернаков справедливо зазначає, що «оскільки матеріальна і дисциплінарна відповідальність мають багато суттєвих відмінностей одна від одної, то не всі функції відповідаль-

ності можуть бути однаковою мірою притаманними їх обом. Якщо захисту і попереджувальну (виховну) функції вони виконують практично рівною мірою, то матеріальна відповідальність має яскраво визначену компенсаційну функцію, яку фактично не виконує дисциплінарна відповідальність» [9, с. 116–117]. Однак, незважаючи на відмінності матеріальної та дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, ці галузеві види мають спільну правову природу та виконують основне соціальне призначення у регулюванні трудових правовідносин. Власне, це спільне і дає підставу розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства.

У контексті визначення своєрідності відповідальності у трудовому праві необхідно звернути на твердження О. І. Процевського, який справедливо акцентує увагу на тому, що «кара і репресія – це заходи державного впливу, примусу, це міри покарання, які здійснюються від імені держави уповноваженими органами. Роботодавець не належить до таких осіб чи органів, а тому права застосовувати примус, кару чи репресію не може. Тому у зміст функцій соціального права, яким є трудове, включити заходи впливу притаманні державній владі, неможливо» [10, с. 583].

Що ж у підсумку дає така своєрідність відповідальності у трудовому праві?

Основне, головне та ключове це те, що не маючи державного примусу як критерію галузеві відповідальності її реалізація залишається у межах існуючих трудових правовідносин, тобто якщо відповідальність базується на засадах державного примусу, то відповідно між порушником та державою, в особі уповноваженого органу виникає самостійне охоронного правовідношення, яке виникає в результаті неправомірної поведінки суб'єкта і така поведінка вимагає реакції від держави та її органів. У випадку з неправомірною поведінкою учасників трудових правовідносин, реакція на порушення трудових обов'язків виходить від учасника цих відносин, який не наділений правом застосовувати державний примус. Відповідно, реалізація відповідальності у трудовому праві здійснюється в межах складного тривалого трудового правовідношення.

На наш погляд, відповідь на питання про те, у яких відносинах реалізується відповідальність, виступає одним з основних критеріїв розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства.

Далі необхідно звернути увагу на соціальну функцію. Ми вважаємо, що трудове право, як право соціальне, більше ніж цивільне, адміністративне, господарське, кримінальне право реалізує соціальну функцію. Реалізуючи через свої норми принцип «соціальної справедливості», трудове право закріплює його дію у всіх інститутах трудового права. Прикладом такої реалізації є існування інституту матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин та інституту дисципліни праці. Правова ідея «соціального» у трудовому праві вказує на те, що вільна людина, реалізуючи своє право на працю шляхом укладання трудового

договору, бере на себе зобов'язання дотримуватися певної дисципліни, законодавець орієнтує сторони трудових відносин на важливість дотримання дисципліни праці, а дисциплінарна відповідальність, у соціальному значенні, є другорядною складовою цього правового інституту. Ми не стверджуємо, що дисциплінарна відповідальність не є важливою, однак її соціальне призначення – спонукати працівника до виконання своїх обов'язків та дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації, де він працює.

Якщо традиційно до принципів правової відповідальності відносять принцип «невідворотності юридичної відповідальності» [11, с. 29], то соціальні начала трудового права базуються на правових можливостях застосування до порушника трудової дисципліни (трудових обов'язків) заходи дисциплінарного стягнення, тобто притягнути його до дисциплінарної відповідальності.

Стаття 140 КЗпП України закріплює, що у трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. Ст. 152 КЗпП України містить припис, згідно з яким власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу [12].

Як свідчить викладене, трудове право припускає, що порушення трудових обов'язків не обов'язково завершується дисциплінарною відповідальністю. Оцінка поведінки порушника та ступінь тяжкості у порушенні трудових обов'язків відіграють основну роль у вирішенні питання про дисциплінарну відповідальність. Соціальна функція трудового права спрямована на формування та розвиток особистості, де сумлінне, своєчасне і точне виконання розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержання трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливе ставлення до майна власника, з яким укладено трудовий договір, є якостями працівника.

Така позиція законодавця, на наш погляд, покликана сприяти розвитку людини, що зробити за межами праці майже неможливо. Сьогодні переважна більшість населення України реалізує свої здібності до праці у трудових відносинах, займаючись суспільно корисною працею. Працюючи за трудовим договором, людина формує та розвиває не тільки навички професійної майстерності, а й вчиться співіснуванню в колективі працівників за певними правилами. Правила внутрішнього трудового розпорядку «проникають» у життя людини таким чином, що зрештою визначально впливають на весь процес життєдіяльності людини. Працівник задовольняє не лише свої потреби, а й потреби членів сім'ї, вчиться дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку. Сам факт, що людина підпорядковує своє життя правилам, формує у неї звичку не порушувати їх. Саме через правила внутрішнього трудового розпорядку значна частина населення

призвичаюється будувати своє життя за правилами. І у даному випадку повага до внутрішнього трудового розпорядку свідчить про ставлення людини до інших правил поведінки та поваги прав оточуючих. Виховні властивості суспільно корисної праці та відповідальності у трудовому праві як реакції на порушення трудових обов'язків вказують на важливість соціального елемента як невід'ємної складової трудового права.

Щодо матеріальної відповідальності, то повністю погоджуємося з тим, що у ній визначальною є компенсаційна функція. Однак домінування цієї функції не зменшує значення соціальної та виховної у матеріальній відповідальності. В контексті цього необхідно погодитися з В. І. Щербиною, який справедливо зауважує, що «враховуючи соціальний характер трудового права, в законодавчих актах слід обмежувати поняття шкоди, що заподіюється працівником, межами прямої дійсної шкоди. Це обумовлено тим, що трудове право виконує разом із відновною (компенсаційною) функцією ще й захисну. Намагання розширити цю категорію до меж, визначених цивільним законодавством, взагалі ставить під сумнів існування у трудовому праві матеріальної відповідальності працівника» [13, с. 86]. Тобто відповідальність у трудовому праві має не лише свої особливості щодо порядку та умов її застосування, відповідальність також виступає правовим інструментом реалізації функцій трудового права.

Важливо, що правила застосування матеріальної відповідальності до працівника вміщено у главі КЗпП України під назвою «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації». У свою чергу ст. 130 КЗпП України закріплює, що при покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. Приписами цієї ж статті передбачено, що працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно відшкодувати її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене [12].

Тобто законодавець виходить з тих позицій, що заробітна плата, як правило, є основним джерелом доходу працівника, і розвиток ринкової економіки не змінює такого становища. Принциповим також є факт, що працівник може «поправити пошкоджене», що на нашу думку, також є проявом соціального. Не є метою матеріальної відповідальності працівника стягування з нього грошових коштів. У цих положеннях розкриваються ті несприятливі наслідки, які слідують за вчиненням трудового майнового правопорушення.

Викладене вище дає підстави стверджувати, що соціальна функція дисциплінарної та матеріальної відповідальності тісно пов'язана з виховною функцією, які й виступають необхідними функціями відповідальності у трудовому праві.

Отже, як проміжний підсумок у дослідженні проблеми розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства зазначимо таке:

1) відповідальність у трудовому праві реалізується у межах єдиного складного тривалого трудового правовідношення;

2) штрафна, каральна функція у дисциплінарній та матеріальній відповідальності відсутня;

3) характерними функціями відповідальності у трудовому праві є: соціальна, виховна (попереджувальна) та компенсаційна.

Далі приймаючи за основу тезу про розділення понять «порушення трудового законодавства» та «трудове правопорушення», будемо виходити з тих позицій, що порушення трудового законодавства можуть мати інший галузевий характер і бути за своєю природою кримінальним злочином або адміністративним проступком [14, с. 739–740]. А це ставить перед нами завдання окреслити критерії розмежування відповідальності у трудовому праві від відповідальності за порушення трудового законодавства.

Як з'ясовано нами вище, державний примус для відповідальності у трудовому праві не застосовується. На противагу цьому, наприклад, на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади [15]. Отже, до порушника трудового законодавства у частині виконання колективного договору чи угоди застосовується адміністративна відповідальність, яка реалізується засобами державного примусу.

Стягування штрафу за порушення законодавства про працю здійснюється державними органами, уповноваженими на такі дії. Згідно зі ст. 259 КЗпП України державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [12].

Перший критерій розмежування (державний примус) одразу вказує на суб'єктів, уповноважених притягувати до відповідальності.

Чинним трудовим законодавством визначено, що дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які

несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, яким надано право прийняття на роботу. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством [12]. Отже, суб'єктом, уповноваженим притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності, є орган, якому надано право прийому на роботу, або вищестоящий орган у порядку підлеглості.

Щодо матеріальної відповідальності, то законодавством передбачено, що покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника... У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду [12].

У разі залучення судової гілки влади для вирішення питання про притягнення працівника до матеріальної відповідальності за шкоду, що перевищує середній місячний заробіток працівника, суд виконує роль арбітра. У цьому питанні суду надано право (ст. 137 КЗпП України) зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою. Тобто ще раз бачимо прояв соціальної функції у матеріальній відповідальності, більше того, надаючи суду такі повноваження, законодавець робить акцент на розмірі покриття шкоди, а не на державному примусі як наслідку порушення трудових обов'язків. Ми вважаємо, що домінантна роль суду полягає у захисті «права працівника на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею» [16].

Щодо відповідальності за порушення трудового законодавства, то нагляд і контроль за його дотриманням здійснюється на сьогодні Державною службою України з питань праці [17], яку створено на базі колишньої Державної інспекції України з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки. При цьому Державна служба України з питань праці згідно п. 51 Положення Про Державну службу України з питань праці складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення [17]. Наприклад, порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці визначаються у ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення [18], і відповідно тягнуть за собою притягнення до адміністративної відповідальності. У випадках скоєння злочинів у сфері праці вирок виносить суд від імені народу України.

У разі застосування адміністративної або кримінальної відповідальності до порушника суб'єктом, який уповноважений притягувати до відповідальності,

є державні органи. Тут має місце не трудове правовідношення, а охоронне правовідношення, що реалізується у індивідуальних правоохоронних актах, які у свою чергу є факультативним елементом механізму правового регулювання.

З вище названого критерію «впливає» наступний, який вказує на підстави застосування відповідальності.

М. Д. Шиндяпіна пише, що виходячи із сутності відповідальності фактичною підставою її застосування є тільки склад правопорушення, передбачений нормою права [19, с. 16]. Стосовно трудового права та трудової відповідальності зокрема підстави її застосування чітко виділені Л. А. Сироватською, яка обґрунтувала, що є два види трудових правопорушень: дисциплінарний проступок, як підстава дисциплінарної відповідальності та майновий проступок, як підстава матеріальної відповідальності [20, с. 43–44]. Отже, саме ці трудові правопорушення у трудових відносинах є підставою застосування до порушника відповідальності.

Підставою для застосування адміністративної чи кримінальної відповідальності відповідно є адміністративне правопорушення та злочин. Щодо питання про відшкодування, наприклад, моральної шкоди стороні трудового договору, то його підставою є цивільне правопорушення. Рішення про застосування цивільно-правової відповідальності у такому випадку приймає суд, визначаючи розмір відшкодування.

Підстава застосування відповідальності у трудовому праві та підстава застосування відповідальності за порушення трудового законодавства поряд із суб'єктами застосування таких видів відповідальності вказує на наступні два критерії розмежування, а саме:

- коло суб'єктів відповідальності;
- процедури застосування відповідальності.

Так, щодо кола суб'єктів відповідальності, то чинне трудове законодавство вказує, що застосування одного з двох видів відповідальності у трудовому праві можливе виключно до учасника трудових правовідносин. Так, дисциплінарна відповідальність застосовується тільки до працівників, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем. Важливо зазначити, що сама дисциплінарна відповідальність як правове явище існує в межах інституту «дисципліна праці» та регламентується однойменною главою X КЗпП України. Це у свою чергу вказує на те, що така відповідальність може бути застосована виключно до особи-працівника, який перебуває у трудових відносинах. Тобто у випадках, коли стало відомо про порушення трудової дисципліни колишнім працівником, навіть у строки, встановлені для застосування дисциплінарної відповідальності, застосувати до нього заходи дисциплінарного стягнення неможливо, бо правовий зв'язок між колишнім працівником та роботодавцем відсутній. Щодо матеріальної відповідальності сторін трудового правовідношення ситуація аналогічна, застосування цього виду відповідальності передбачає наявність чинних трудових

правовідносин. Однак цей вид відповідальності може бути застосовано як до працівника, так і до роботодавця.

Стосовно відповідальності за порушення трудового законодавства мова йде про застосування відповідальності в межах охоронних правовідносин, які, на думку С. С. Алексєєва, «спрямовані на реалізацію заходів державно-примусового впливу... Охоронні відносини передбачають існування регулятивних (загальних та конкретних) обов'язків, при порушенні яких застосовуються міри юридичної відповідальності» [21, с. 140].

Так, наприклад ст. 41–3 Кодексу про адміністративні правопорушення [18] ненадання інформації для ведення колективних переговорів або ненадання інформації щодо контролю за виконанням колективних договорів та угод розглядає це як підставу застосувати до представників власника або уповноважених ним органу чи професійної спілки або осіб, які є представниками трудових колективів дисциплінарної відповідальності, де мірою відповідальності є накладення штрафу. У даному разі мова йде про застосування державного примусу до суб'єктів, які є суб'єктами трудового права. Принципово, що не всі суб'єкти трудового права є учасниками трудових правовідносин, а у випадку уповноваженого власником органу відповідальність застосовується до такої особи як посадової особи роботодавця, а не як працівника, який перебуває на керівній посаді.

Наведене, на нашу думку, обґрунтовує розмежування відповідальності у трудовому праві від відповідальності за порушення трудового законодавства за критерієм кола суб'єктів відповідальності.

Наступний не менш важливий критерій такого розмежування, це процедури застосування відповідальності.

Розглядаючи дисциплінарну відповідальність у межах адміністративного права, С. С. Тюрін на основі чинного законодавства виділив чотири види дисциплінарних розслідувань: дисциплінарне розслідування; розгляд справ про дисциплінарні проступки; оскарження рішень у дисциплінарних справах; виконання рішень про застосування заходів дисциплінарного впливу [22, с. 88–89]. Подібність дисциплінарних розслідувань та порядку застосування дисциплінарної відповідальності дійсно має місце у праві, однак свідчить і про відмінності процедур застосування відповідальності до порушників.

Ще у 1924 р. К. М. Варшавський зазначав, що міра та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності встановлюється в колективно-договірному та локальному порядку, але вони не повинні погіршувати становище працівника порівняно із нормами законодавства [23, с. 36–37]. На сьогодні, як правило, порядок застосування дисциплінарної відповідальності на кожному конкретному підприємстві, установі, організації регламентується правилами внутрішнього трудового розпорядку із урахуванням приписів, закріплених у відповідних статтях КЗпП України, а саме: ст. 148 «Строк для застосування дисциплінарного стягнення», ст. 149 «Порядок застосування дисциплінарних стягнень», ст. 150 «Оскар-

ження дисциплінарного стягнення», ст. 151 «Зняття дисциплінарного стягнення», ст. 152 «Передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу». Окремо слід зауважити на положення ст. 147–1 КЗпП України, які вказують на те, що спеціальна дисциплінарна відповідальність може застосовуватися за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну [12].

Тобто трудове право відносно дисциплінарної відповідальності має свої процедури застосування. Матеріальна відповідальність також передбачає свою процедуру застосування, яка базується на приписах КЗпП України. На цьому етапі дослідження зазначимо, що самі процедури застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності будуть розглянуті докладно у наступних розділах роботи. Констатуємо лише сам факт існування самостійних, притаманних виключно трудовим відносинам процедур застосування відповідальності у трудовому праві.

Обґрунтовуючи відмінність відповідальності у трудовому праві від відповідальності за порушення трудового законодавства зазначимо, що застосування таких видів юридичної відповідальності, як адміністративна, цивільно-правова та кримінальна, має свої процедури. Наприклад, протиправна поведінка полягає у незаконному звільненні працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону про корупцію іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю, що передбачає відповідальність за ч. 1 ст. 172 Кримінального кодексу України [24]. Процедура застосування відповідальності передбачає наявність кримінальної справи, яка розслідується слідчими органами Національної поліції відповідно до приписів Кримінального процесуального кодексу України [25]. Однак цього недостатньо для притягнення до кримінальної відповідальності. Після виконання Національною поліцією своїх функцій рішення про притягнення до кримінальної відповідальності приймає суд.

Адміністративна відповідальність також передбачає певну процедуру притягнення до відповідальності, при цьому сформувавши адміністративну справу, відповідний орган передає її на розгляд до суду, який і приймає рішення щодо застосування до порушника законодавства про працю адміністративної відповідальності.

Цивільно-правова відповідальність реалізується за своїми правилами. Так, якщо між сторонами існували договірні відносини, то така відповідальність може бути реалізована у досудових процедурах, також ця відповідальність передбачає можливість застосування державного примусу до порушника через судові органи. Прикладом такої відповідальності за порушення трудового законодавства є відшкодування моральної шкоди працівнику за порушення роботодавцем строків остаточного розрахунку при звільненні. Стягнути моральну шкоду у такому випадку можливо лише в судовому порядку шляхом подання позову до суду. Крім

того, п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 р. №4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» передбачає, що «при застосуванні норм Кодексу законів про працю України) щодо порядку розгляду трудових спорів у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, суди повинні виходити з того, що за змістом ст. 124 Конституції потерпілий має право звернутися з такими вимогами до суду безпосередньо. Суддя не вправі відмовити особі у прийнятті заяви з такими вимогами лише з тієї підстави, що вона не розглядалася комісією по трудових спорах» [26].

Наступним критерієм розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства є санкції, що застосовуються за трудові правопорушення та порушення трудового законодавства (трудоправові, адміністративні, кримінальні тощо).

Так, в охоронних відносинах частина норми, яка має назву «санкція», вказує на державно-примусові міри, які застосовуються до порушника. При цьому С. С. Алексєєв зазначає, що у в регуляторних нормах, які містять правила поведінки, які вказують на права та обов'язки, які належать учасникам регульованого відношення, правові наслідки містяться у диспозиції норми [27, с. 308].

Штрафні, каральні санкції (кримінальні, адміністративні, дисциплінарні) носять відносно визначений характер, установлюючи вищі й нижчі межі покарання або стягнення, яке призначається правопорушникові відповідно до обставин правопорушення, ступеня провини, характеристики особистості та інших обставин. Правовідновлюючі санкції носять абсолютно визначений характер, оскільки розмір шкоди, збитку, заподіяного правопорядку може бути достатньо точно визначений незалежно від обставин правопорушення [28, с. 40–41]. Дуже принциповим є факт того, що санкція це виключно наслідки за порушення, а диспозиція, яка хоч і містить наслідки порушення, все таки є вказівкою на права та обов'язки учасників відносин.

Якщо взяти «логічну норму права» – «гіпотеза, диспозиція, санкція» [27, с. 305], то як вона закріплюється у трудовому праві?

По-перше, у такому виразі трудове законодавство переважно обмежується у регулюванні трудових відносин гіпотезою та диспозицією, а санкції, в її класичному розумінні, як міри відповідальності, заснованої на державному примусі, немає. По-друге, характеризуючи норму трудового права, Л. В. Могілевський санкції трудового права ототожнює зі стягненнями [29, с. 150]. Тобто, санкція (стягнення) як частина норми трудового права одразу вказує на те, що у трудових правовідносинах відсутній державний примус, а отже, з цього робимо висновок, що наслідки порушення учасником трудових правовідносин своїх трудових обов'язків містяться і реалізуються виключно в межах кола кореспондуючих прав та обов'язків працівника і роботодавця. Ми вважаємо, що це дає підставу стверджувати, що наслідки притягнення працівників до дисциплінарної та матеріальної

відповідальності і є трудовоправовими санкціями, що реалізуються як вимога до учасника трудових відносин виконати обов'язок, суть якого полягає у негативних наслідках особистого, майнового та організаційного характеру.

Підтвердження цієї позиції знаходить своє відображення у роботі С. М. Бра-туса, який пише, що іноді цілий комплекс норм охороняється від порушення загальною нормою, встановлюючи санкцію для цього комплексу (наприклад, норми про дисциплінарну відповідальність) [30, с. 64].

Ця обставина також укотре підтверджує, що реалізується відповідальність у трудовому праві в межах складного тривалого трудового відношення, як обов'язок учасника трудових відносин зазнати негативних наслідків за порушення.

Щодо порушень трудового законодавства, то чинним КЗпП України у ст. 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» передбачено, що штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями [12]. Більше того, звернувшись до охоронних відносин, необхідно зважити, що вони, за твердженням С. С. Алексєєва, виражаються у тому, що опосередковуючи застосування державно-примусових заходів впливу, вони охоплюють поняття юридичних санкцій. Суб'єктивне право в охоронному правовідношенні полягає у правомочностях компетентних осіб застосовувати санкції [21, с. 149].

Не вдаючись до перерахування всіх санкцій, які можуть бути застосовані за порушення трудового законодавства, зазначимо, що вони у переважній більшості закріплені у законодавстві як штраф, тобто міра відповідальності штраф, суттю якого є негативні наслідки майнового характеру як втрати частини грошей. Разом з тим зазначимо, що грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленою угодою (ст. 173 КК України) передбачає і можливість застосування такої санкції, як позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або арешт на строк до 6 місяців, або обмеження волі на строк до 2 років [24].

Вище викладене доводить, що санкції як частина норми права також є підставою для розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства. А саме санкція як частина «логічної норми права» у трудовому праві відсутня, натомість порушення диспозиції норми трудового права є підставою виникнення охоронного правовідношення, де санкція уособлює все розмаїття нормативно-правових засобів впливу на порушника.

Вище визначений критерій розмежування відповідальності одразу вказує на наступний критерій, яким є правові наслідки порушення трудових прав та правові наслідки порушення трудового законодавства. Не вдаючись до детального аналізу цього критерію зазначимо, що наслідки застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності буде розглянуто у роботі далі, а от правові наслідки за порушення трудового законодавства, на нашу думку, можна згрупувати так:

а) наслідки майнового характеру – втрати у грошовому або майновому виразі – штрафи, відшкодування шкоди;

б) наслідки у формі обмежень особистого характеру – обмеження волі, заборона обіймати посаду [31, с. 41].

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи викладене зазначимо, що розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства доводять функції таких видів відповідальності та критерії розмежування.

Відповідальність у трудовому праві повною мірою відображає соціальну функцію трудового права, і тому соціальна функція є основною, а такі функції, як виховна (попереджувальна) та компенсаційна, розкривають специфіку дисциплінарної та матеріальної відповідальності. У трудовому праві відсутня штрафна (каральна) функція як така, що є несумісною з соціальною функцією трудового права.

Відповідальність у трудовому праві реалізується в межах єдиного складного тривалого трудового правовідношення, на протипагу цьому відповідальність за порушення трудового законодавства реалізується в межах охоронних правовідносин, характеристикою яких є державно-примусові засоби впливу на порушників законодавства.

Критеріями розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства є такі:

- 1) державний примус;
- 2) суб'єкти уповноважені притягувати до відповідальності;
- 3) підстави застосування відповідальності;
- 4) коло суб'єктів відповідальності;
- 5) процедури застосування відповідальності;
- 6) санкції;
- 7) правові наслідки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- [1] Венедиктов В. С. Проблеми відповідальності в трудовому праві : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1994. 27 с.
- [2] Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2002. 387 с.
- [3] Кутومانов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2015. 460 с.
- [4] Подорожній Є. Ю. Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України : дис. д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 426 с.
- [5] Луцюк П. С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства : дис. д-ра юрид. наук : 12.00.05. Северодонецьк, 2017 469 с.

- [6] Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
- [7] Алексеев С. С. Собрание сочинений : в 10 т. [+ Справоч. том]. Москва : Статут, 2010. Том 3: Проблемы теории права: курс лекций. 781 с.
- [8] Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. Харків : Консум, 2001. 656 с.
- [9] Жернаков В. В. Відповідальність у трудовому праві // Проблеми правової відповідальності : монографія / Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін. ; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків : Право, 2014. С. 114–136.
- [10] Правова доктрина України : у 5 т. Том 3: Доктрина приватного права України / Н. С. Кузнецова, Є. О. Харитонов, Р. А. Майданик та ін. ; за заг. ред. Н. С. Кузнецової. Харків : Право, 2013. 760 с.
- [11] Погребняк С. П. Юридична відповідальність: загальнотеоретична характеристика // Проблеми правової відповідальності: монографія / Ю. П. Битяк, Ю. Г. Барабаш, Л. М. Баранова та ін. ; за ред. В. Я. Тація, А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків : Право, 2014. С. 16–32.
- [12] Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
- [13] Щербина В. І. Підстави притягнення працівника до матеріальної відповідальності. *Правова позиція*. 2016. № 1 (16) С. 83–87.
- [14] Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник в 2 т. Москва : Статут, 2009. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 1151 с.
- [15] Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
- [16] Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
- [17] Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : постановою Каб. Міністрів України від 11.02.2015 № 96. *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. Ст. 584.
- [18] Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.
- [19] Шиндяпина М. Д. Стадии юридической ответственности : учебное пособие Москва : Кн. мир, 1998. 162 с.
- [20] Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву : монография. Москва : Юрид. лит., 1974. 183 с.
- [21] Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве : монография. Москва : Юрид. лит., 1966. 187 с.
- [22] Тюрин С. С. Дисциплинарная ответственность военнослужащих вооруженных сил Украины : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харьков. 2002. 176 с.
- [23] Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Ленинград : Academia, 1924. 180 с.
- [24] Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. *Офіційний вісник України*. 2001. № 21. Ст. 920.
- [25] Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 37. Ст. 1370.

- [26] Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 31.03.1995 №4. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2008. №5. С. 270–279.
- [27] Алексеев С. С. *Общая теория права : учебник*. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 576 с.
- [28] Белая Л. В. Удосконалення інституту юридичної відповідальності як фактор формування демократичної, соціальної, правової держави : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2009. 190 с.
- [29] Могилевський Л. В. Система трудового права України: монографія. Харків : «Панов», 2016. 396 с.
- [30] Братусь С. Н. *Юридическая ответственность и законность (очерк теории)*. Москва : Юрид. лит., 1976. 216 с.
- [31] Швердіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника за трудовим законодавством : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 192 с.

REFERENCES

- [1] Venediktov, V. S. (1994). *Problems of responsibility in labor law* (Doctoral thesis, Kyiv, Ukraine).
- [2] Khutoryan, N. M. (2002). *Theoretical problems of material responsibility of parties to labor relations* (Doctoral dissertation, Kyiv, Ukraine).
- [3] Kutomanov, D. E. (2015). *Methods of ensuring labor discipline in modern economic conditions* (Doctoral dissertation, Kyiv, Ukraine).
- [4] Podorozhnyi E. Yu. (2016). *Peculiarities of legal responsibility in the labor law of Ukraine* (Doctoral dissertation, Kyiv, Ukraine).
- [5] Lutsyuk, P. S. (2017). *Conceptual principles of legal responsibility in modern conditions of development of labor legislation* (Doctoral dissertation, Severodonetsk, Ukraine).
- [6] Labor Code of Ukraine: Draft (2015, May). Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
- [7] Alekseev, S. S. (2010). *Collected works: in 10 volumes [+ Reference. volume]. Volume 3: Problems of legal theory*. Moscow: Statut.
- [8] Skakun, O. F. (2001). *The theory of state and law*. Kharkiv: Konsum.
- [9] Zhernakov, V. V. (2014). Responsibility in labor law. *Problems of legal responsibility: a monograph* / Yu. P. Bityak, Yu. G. Barabash, L. M. Baranova and others; under the editorship V. Ya. Tatiya, A. P. Hetman, V. I. Borysova. Kharkiv: Pravo, 114–136.
- [10] Legal doctrine of Ukraine: in 5 vols. *Volume 3: Doctrine of private law of Ukraine* (2013). N. S. Kuznetsova, E. O. Kharitonov, R. A. Maidanyk and others; in general ed. N. S. Kuznetsova. Kharkiv: Pravo.
- [11] Pogrebnyak, S. P. (2014). Legal responsibility: a general theoretical characteristic. *Problems of legal responsibility: a monograph* / Yu. P. Bityak, Yu. G. Barabash, L. M. Baranova and others; under the editorship V. Ya. Tatiya, A. P. Hetman, V. I. Borysova. Kharkiv: Pravo, 16–32.
- [12] Code of Labor Laws of Ukraine: Law of the Ukrainian SSR (1971, December). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
- [13] Shcherbina, V. I. (2016). Grounds for bringing an employee to material responsibility. *Legal position*, 1(16), 83–87.

- [14] Lushnikov, A. M., & Lushnikova, M. V. (2009). *Course of labor law. Vol. 2. Collective labor law. Individual labor law. Procedural labor law*. Moscow: Statut.
- [15] On collective agreements and agreements: Law of Ukraine (1993, July). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
- [16] Constitution of Ukraine: Law of Ukraine (1996, June). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
- [17] On the approval of the Regulation on the State Service of Ukraine on labor issues: resolution of the Cabinet of Ministers. (2015, February). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-п#Text>
- [18] Code of Ukraine on Administrative Offenses: Law of Ukraine (1984, December). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>
- [19] Shindyapina, M. D. (1998). *Stages of legal responsibility*. Moscow: Book. Mir.
- [20] Syrovatskaya, L. A. (1974). *Liability under Soviet labor law*. Moscow: Jurid. lit.
- [21] Alekseev, S. S. (1966). *Mechanism of legal regulation in the socialist state*. Moscow: Jurid. lit.
- [22] Tyurin, S. S. (2002). *Disciplinary responsibility of military personnel of the armed forces of Ukraine* (Master's dissertation, Kharkiv, Ukraine).
- [23] Varshavskii, K. M. (1924). *Labor law of the USSR*. Leningrad: Academia.
- [24] Criminal Code of Ukraine: Law of Ukraine (2001, April). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
- [25] Criminal Procedure Code of Ukraine: Law of Ukraine (2012, April). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>
- [26] On judicial practice in cases of compensation for moral (non-property) damage: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine (1995, March). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>
- [27] Alekseev, S. S. (2008). *General theory of law*. 2nd ed., revised. and additional. Moscow: TK Velba, Izd-vo Prospekt.
- [28] Belaya, L. V. (2009). *Improvement of the institution of legal responsibility as a factor in the formation of a democratic* (Master's dissertation, Kyiv, Ukraine).
- [29] Mogilevskiy, L. V. (2016). *Labor law system of Ukraineno*. Kharkiv: «Panov».
- [30] Bratus, S. N. (1976). *Legal liability and legality (theory outline)*. Moscow: Jurid. lit.
- [31] Sheverdina V. I. (2018). *Theoretical an legal principles of responsibility of the head of labor legislation* (Master's dissertation, Kharkiv, Ukraine).

Вікторія Ігорівна Шевердіна

Кандидат юридичних наук

Науковий співробітник відділу координації правових досліджень

Національна академія правових наук України

61024, вул. Пушкінська, 70, Харків, Україна

Victoria I. Sheverdina

Candidate of Law

Research associate of the Department for Coordination of Legal Studies

National Academy of Legal Sciences of Ukraine

61024, 70 Pushkinska Str., Kharkiv, Ukraine

Рекомендоване цитування: Шевердіна В. І. До питання розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2022. Т. 29. № 3. С. 222–241.

Suggested Citation: Sheverdina, V. I. (2022). On the issue of distinguishing responsibility in labor law and responsibility for violations of labor law. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 29(3), 222–241.

Стаття надійшла / Submitted: 25.07.2022

Доопрацьовано / Revised: 25.08.2022

Схвалено до друку / Accepted: 29.08.2022