

УКД 342.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.29>

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Слободян І.Ю.,
*старший викладач кафедри права
та гуманітарних дисциплін
Івано-Франківської філії
Відкритого міжнародного
університету розвитку людини «Україна»
ORCID: 0000-0001-8217-2997*

Роман В.П.,
*кандидат юридичних наук,
старший викладач
Карпатського фахового коледжу
Відкритого міжнародного університету
розвитку людини «Україна»
ORCID: 0009-0006-9882-3655*

Слободян І.Ю., Роман В.П. Окремі аспекти відповідальності у трудовому праві.

У статті проведено аналіз окремих аспектів відповідальності у трудовому праві, що дозволило виокремити кілька ключових ознак, які висвітлюють особливості відповідальності в трудовому праві, зокрема її функції, форми та підстави (умови). Зазначається, що відповідальність у трудовому праві має кілька функцій, серед яких каральна, захисна та попереджувальна. Звертається увага, що кожна з функцій виконує свої специфічні завдання в трудових відносинах, зокрема матеріальна виконує компенсацію завданих збитків, тоді як дисциплінарна має за мету покарання за порушення трудових обов'язків. Таке розмежування дозволяє зрозуміти, що одна з форм відповідальності має компенсаційну функцію, а інша – виховну, заохочуючи працівників до належного виконання трудових обов'язків. Зазначено, що відповідальність у трудовому праві полягає, в перш за все, в межах відносин між працівником і роботодавцем, а не між працівником та державою. Наведене дозволяє зосередитися на внутрішніх механізмах та законодавчих нормах, які визначають права і обов'язки сторін. Підкреслюється, що державні органи не завжди є основними суб'єктами при розгляді питання щодо відповідальності у трудовому праві. Висвітлюється важливість колективного договору та соціального діалогу, які надають додаткові можливості для врегулювання трудових відносин і відповідальності. Звертається увага на специфіку регулювання трудових відносин та соціального діалогу, а також дисциплінарної відповідальності в контексті трудового права, яка має додаткову складність, адже порушення можуть не лише стосуватися правових норм, а й етичних вимог, які є частиною трудових обов'язків працівників. Зазначено, що дисциплінарна відповідальність має більше виховну роль, допомагаючи формувати належну трудову дисципліну серед працівників. З'ясовано, що одним із ключових викликів залишається забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, що передбачає не лише застосування санкцій за порушення, а й створення умов для запобігання порушенням. Вважається, що формування справедливого та прозорого механізму трудового законодавства слід удосконалювати шляхом посилення захисту прав працівників та підвищення відповідальності роботодавців.

Ключові слова: відповідальність, трудове право, працівник, роботодавець, правовідносини, функції, правове регулювання.

Slobodian I.Yu., Roman V.P. Certain aspects of liability in labor law.

The article analyzes individual aspects of liability in labor law, which allowed us to identify several key aspects that highlight the features of liability in labor law, in particular its functions, forms and

grounds (conditions). It is noted that liability in labor law has several functions, including punitive, protective and preventive. It is noted that each of the functions performs its specific tasks in labor relations, in particular, material performs compensation for damages caused, while disciplinary is aimed at punishing for violation of labor duties. Such a distinction allows us to understand that one of the forms of liability has a compensatory function, and the other - educational, encouraging employees to properly perform their labor duties. It is noted that liability in labor law lies, first of all, within the framework of the relationship between the employee and the employer, and not between the employee and the state. The above allows us to focus on the internal mechanisms and legislative norms that determine the rights and obligations of the parties. It is emphasized that state bodies are not always the main actors when considering the issue of liability in labor law. The importance of a collective agreement and social dialogue is highlighted, which provide additional opportunities for regulating labor relations and liability. Attention is drawn to the specifics of regulating labor relations and social dialogue, as well as disciplinary liability in the context of labor law, which has additional complexity, since violations may relate not only to legal norms, but also to ethical requirements that are part of the labor duties of employees. It is noted that disciplinary liability has a more educational role, helping to form proper labor discipline among employees. It is found that one of the key challenges remains ensuring a balance of interests between employees and employers, which involves not only the application of sanctions for violations, but also the creation of conditions for preventing violations. It is believed that the formation of a fair and transparent mechanism of labor legislation should be improved by strengthening the protection of employees' rights and increasing the responsibility of employers.

Key words: responsibility, labor law, employee, employer, legal relations, functions, legal regulation.

Постановка проблеми. Відповідальність у трудовому праві є важливою складовою регулювання трудових відносин між роботодавцем і працівниками, адже є межі та наслідки порушення трудових обов'язків. Це не лише засіб захисту прав та інтересів сторін, а й важливий інструмент забезпечення ефективності та стабільності трудових відносин, особливо в контексті сучасних законодавчих змін, економічної та соціальної трансформації, нових тенденцій розвитку трудових відносин, в тому числі у сфері дистанційної роботи, її гнучкого графіку тощо.

Мета дослідження наукової статті полягає в комплексному обґрунтуванні та аналізі особливостей відповідальності у теорії трудового права України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглядаючи особливості відповідальності в трудовому праві, варто досліджувати їх у такому важливому питанні, як її функції. Зазвичай основними для юридичної відповідальності вважають: каральну (запобіжну); захисну (відновлювальну); попереджувальну функції (виховну).

На думку О.І. Процевського, метою усіх видів юридичної відповідальності є охорона правопорядку за допомогою мір державного примусу. Ця мета, в залежності від характеру правопорушень і їх наслідків, досягається або примусовим відновленням порушених прав і припиненням протиправного становища, або покаранням правопорушника, або поєднання того і другого [6, с. 14]. Досягнення цієї мети здійснюється через функції юридичної відповідальності, які обумовлені її соціальною природою і юридичними особливостями, що проявляються в реакції держави на правопорушення [8, с. 18].

Н.М. Хуторян вважає, що правова відповідальність у трудовому праві поділяється на два види: а) дисциплінарні стягнення; б) заходи дисциплінарного впливу [9, с. 431]. У новому тлумачному словнику української мови йдеться про те, що підстави розкриття поняття відповідальність, як і поняття свобода, воля, можливість, необхідність тощо треба шукати у свідомості особи, у її психологічному стані. Швидше за все, відповідальність слід розглядати як внутрішній обов'язок особи, що склався у психологічній, моральній сфері його свідомості, як визнання і признання вини особою в своїх вчинках, відчуття вини і невідвертість відповідної реакції з боку іншої сторони [4, с. 317-318], наприклад, роботодавця або держави. На нашу думку, працівники зобов'язані дотримуватися вказівок не роботодавця, а правил внутрішнього трудового розпорядку, які мають бути об'єктивні та затверджені зборами трудового колективу, адже безпосередньо роботодавець не має повноважень застосовувати примус чи покарання.

На думку О.І. Процевського, якщо свобода як і час є буття людини, якщо суспільне буття визначає суспільну свідомість, то свобода детермінується соціальними і природними умовами життя людини, в межах яких цій людині потрібно працювати. Тому, за Конституцією України кож-

на людина має свободу трудової діяльності. Уклавши трудовий договір з роботодавцем, людина набуває можливості проявити свої інтелектуальні і фізичні здібності по створенню матеріальних і духовних цінностей. При цьому слід пам'ятати, що тільки праця без примусу приносить задоволення людині. Але у логічному силогізмі є і друге посилення – «немає свободи без відповідальності, як відповідальності без свободи». Тому не можна розуміти свободу без відповідальності за свої дії та вчинки, що порушують правові норми і принципи, що історично складаються у процесі трудової діяльності. Саме тому відповідальність має йти поруч зі свободою, особливо в трудових відносинах, завдяки яким людина своєю працею створює матеріальні і духовні цінності для себе і всього суспільства, в якому вона існує як жива істота [6, с. 15-16].

Аналізуючи види відповідальності в трудовому праві зазначимо, що матеріальна та дисциплінарна відповідальність хоч і мають єдину мету, яка лежить в основі відповідальності, однак порядок застосування дисциплінарних стягнень має ряд відмінностей від порядку застосування загальної відповідальності. Окремо зазначимо, що очевидним є розмежування основних видів обов'язків суб'єктів трудових відносин – дисциплінарної та матеріальної. Кожен із них має певні функції, принципи, послідовність встановлення та реалізації, тому вони мають більше відмінностей, ніж загальних атрибутів. Дисциплінарна відповідальність і матеріальна відповідальність поділяються на підвиди за різними критеріями (дисциплінарна відповідальність - поділяється на загальну відповідальність і спеціальну відповідальність; матеріальна відповідальність - поділяється на індивідуальну відповідальність і колективну відповідальність; комплексна відповідальність і обмежена відповідальність тощо).

Як відомо, матеріальна відповідальність і дисциплінарна відповідальність мають багато істотних відмінностей одна від одної, при цьому не всі функції відповідальності можуть однаково існувати в обох. Зокрема, якщо вони майже в рівній мірі виконують охоронну і превентивну функції, то матеріальна відповідальність має очевидну компенсаційну функцію, тоді як дисциплінарна, власне, не в змозі цю функцію виконати. У свою чергу, метою матеріальної відповідальності не може бути покарання, яке частково властиве дисциплінарній відповідальності [3, с. 244].

Отож, специфіку відповідальності у трудовому праві можна вбачати у тому що:

- суб'єкти відносин у сфері праці несуть відповідальність перш за все не перед державою, а один перед одним. Ані сама держава, ані її органи не є суб'єктами відповідальності у трудовому праві;
- різноманітність відносин у трудовому праві і складність їх регулювання фактично унеможливають існування єдиної відповідальності. Крім дисциплінарної і матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин (що поділяються на підвиди), у цій галузі діє відповідальність суб'єктів колективно-договірних відносин і соціального діалогу (статті 18, 19 Закону України «Про колективні договори і угоди»; ст. 19 Закону України «Про соціальний діалог»);
- дисциплінарна відповідальність не є основою формування самостійного інституту трудового права, а інститут матеріальної відповідальності захисною функцією трудового права;
- підстава дисциплінарної відповідальності певних категорій працівників, як протиправна поведінка містить порушення не тільки суто правових норм, а й правил етичної поведінки, що є складовими їхньої трудової функції;
- порядок притягнення до відповідальності у трудовому праві визначається не процесуальним законодавством, а нормами трудового права (законодавством і підзаконними актами, що регулюють спеціальну дисциплінарну відповідальність в окремих галузях економіки або сферах діяльності);
- складний порядок притягнення до відповідальності у вигляді звільнення з ініціативи роботодавця має відповідати міжнародному стандарту, визначеному Конвенцією № 158 Міжнародної організації праці 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (ратифікована Україною 4 лютого 1994 р.).
- у матеріальній відповідальності існує механізм добровільного відшкодування завданої шкоди, тоді як дисциплінарна відповідальність виключає ініціативу працівника [7].

Водночас існують також погляди, що юридична відповідальність може бути лише позитивною і є цінною юридичною властивістю суб'єкта права. Протилежністю юридичної відповідальності є юридична безвідповідальність суб'єктів права [1, с. 90].

Аргументація вчених, які не сприймають цю концепцію, конкретна і зрозуміла: позитивним аспектом відповідальності є морально-етичне розуміння соціальної відповідальності. Мораль і

право – це дві окремі системи нормативного регулювання суспільних процесів, незалежні одна від одної, кожна з яких містить свої норми та норми щодо відповідальності та протиправної поведінки.

У межах соціологічного підходу можна припустити, що якщо суб'єкт трудових правовідносин завдає матеріальних збитків і добровільно їх відшкодовує, то він все одно перебуває в межах позитивної відповідальності. Тільки в межах цього підходу будь-яка примусова форма реалізації відповідальності передбачає перехід на негативний рівень відповідальності. У трудовому праві матеріальна відповідальність буває негативною і позитивною, а дисциплінарна – лише негативною.

В цілому така теоретична конструкція видається логічною, але вона заснована на вузькому розумінні як підстав організаційної відповідальності, так і її реалізації. Видається, що при бажанні в обґрунтування необхідності виокремлення організаційної відповідальності у трудовому праві можна покласти аргументи іншого рівня і змісту.

По-перше, для її формування створено юридичні передумови у вигляді підстав припинення трудових правовідносин (розірвання трудового договору) з ініціативи роботодавця за правопорушення, які мають негативні наслідки для працівника, але не належать до дисциплінарних стягнень.

По-друге, пропонується прив'язати можливість розмежування організаційних обов'язків до структури трудових відносин, в яких прийнято розрізняти особисті, майнові та організаційні елементи. Якщо застосування дисциплінарних стягнень спрямоване на фізичних осіб, а матеріальна відповідальність полягає в захисті чи відновленні майнових інтересів суб'єкта трудових правовідносин, то за логікою об'єктом певних обов'язків у сфері праці повинні бути й організаційні елементи трудових правовідносин.

По-третє, протиправна поведінка винного працівника не є дисциплінарним проступком, наслідки якого перешкоджають нормальній організації праці. Вони неминуче призводять до заходів, що містять несприятливі організаційні наслідки для порушника, наприклад усунення обов'язків відповідної посади шляхом звільнення або переведення на іншу роботу, не пов'язану з виконанням відповідних функцій. Наприклад, аморальний проступок особи, яка виконує виховні функції, унеможливорює подальше перебування її на посаді викладача, вихователя, майстра виробничого навчання і т. д.

Організаційну відповідальність слід відрізнити від наслідків організаційного характеру, що виникають внаслідок юридичних фактів, не пов'язаних з проступками працівників. Деякі з них можуть ґрунтуватися на праві роботодавця обирати форми господарської діяльності, не заборонені законодавством, у тому числі на основі найманої праці. Основні з цих підстав викладені в частині 1 статті 40 КЗпП України передбачено зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацію, реорганізацію, банкрутство або перепрофілювання підприємств, установ, організацій, скорочення чисельності працівників або службовців [2].

До несприятливих для працівника наслідків організаційного характеру можна віднести й широкі коло потенційних підстав для звільнення у разі порушення встановлених правил прийняття на роботу, зазначення про яке міститься у ст. 7 КЗпП України, і конкретний його прояв – перебування, всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи (п. 4 ст. 41 КЗпП України).

Варто підкреслити, що структура системи трудової дисципліни чітко відображає специфіку трудових обов'язків. Назва закладу відображає його соціальне призначення та складає його юридичну сутність: забезпечення законності та правопорядку у сфері праці та, зокрема, створення належних умов праці для кожного працівника. Відповідно до частини першої статті 140 КЗпП України трудова дисципліна на підприємствах, в установах і організаціях гарантується створенням необхідних організаційних і економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання і заохочення до серйозної праці.

Насамперед, правопорядок у сфері праці будується на позитивній основі: усім працівникам мають бути забезпечені належні умови праці та гідна оплата праці. Негативні наслідки у тому числі в рамках юридичної відповідальності є винятками і стосуються лише окремих працівників. Частина 2 ст. 140 КЗпП України містить дуже чіткий припис: заходи дисциплінарного і громадського впливу застосовуються лише до окремих несумлінних працівників і тільки в необхідних випадках.

Заслугує на увагу й питання дискреційних повноважень роботодавця в механізмі трудової відповідальності. При аналізі цього питання слід зазначити, що роботодавці мають різний ступінь свободи щодо механізмів дисциплінарної та матеріальної відповідальності. Якщо роботодавець фактично вільний вирішувати, чи доцільно застосовувати дисциплінарні стягнення, тоді керівник (а не власник) зобов'язаний притягнути до відповідальності працівників, які заподіяли матеріальну шкоду. Одним із основних завдань найманого менеджера є створення умов для ефективного використання, збереження та розвитку майна власника продукції. Наразі в чинному законодавстві про працю в Україні існують неузгодженості щодо створення умов для свободи дій роботодавців. З одного боку, положення ст. 140 чинного КЗпП України надає роботодавцю можливість не тільки покарати працівника, скільки переконати та виховувати його. З іншого боку, якщо роботодавець вирішить покарати особу, яка порушує трудову дисципліну, він фактично не матиме жодних шансів забезпечити виконання положень трудової дисципліни. З ст. 149 КЗпП: «При обранні виду покарання власник або уповноважений ним орган зобов'язаний врахувати тяжкість вчиненого злочину та завдану ним шкоду, обставини вчинення злочину та місце роботи працівника». За умовами ст. 147 КЗпП України передбачено лише два дисциплінарних стягнення – відрахування або звільнення, тому говорити про якісь варіанти окремого стягнення мабуть неможливо [5].

У свою чергу, матеріальна відповідальність ґрунтується на заподіянні матеріальної шкоди, від розміру якої залежить розмір відшкодування. Так, наприклад, відсторонення спортсмена. За період відсторонення спортсмени зазвичай втрачають свою фізичну форму та погіршується репутація, що позначається на їхній спортивній кар'єрі, моральному та психічному стані тощо. На нашу думку, відсторонення містить явно каральний характер, який впроваджується не через законодавство, а через внутрішню волю спортивних організацій та їхніх асоціацій.

Окрім наведеного вважаємо, що на законодавчому рівні доцільно виправити й недоліки щодо звільнення за прогул. Справа в тім, що ані у ст. 40 чинного Кодексу законів про працю, ані в іншому акті рівня закону якраз і не надається однозначного розуміння щодо визначення «прогулу». Культура правотворення зумовлює вимоги до нормативного акта рівня закону: його текст має бути найвищої якості. На жаль, цього не можна сказати про п. 4 ст. 40 КЗпП України. Визначення «прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня)» можна трактувати щонайменше двояко: відсутність протягом трьох годин слід розуміти як різновид прогулу, або пов'язувати її з початком речення ч. 1 ст. 40: «Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір можуть бути розірвані лише у випадках:..», і тоді прогул та відсутність на роботі більше трьох годин стають різними підставами звільнення.

Визначення поняття прогулу, яким зазвичай керуються на практиці, міститься у п. 24 Постанови Пленуму ВСУ № 9 від 6 листопада 1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ст. 40 КЗпП України, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати).

Висновки. Дослідивши окремі аспекти трудової відповідальності слід дійти висновку про важливість інструментів регулювання трудових відносин, які спрямовані на забезпечення дотримання прав та обов'язків як працівників, так і роботодавців. Відповідальність у сфері трудового права є комплексною і включає дисциплінарну, матеріальну, а в окремих випадках адміністративну та кримінальну відповідальність.

Аналіз нормативно-правових актів свідчить про необхідність вдосконалення законодавчих норм, що регулюють питання трудової відповідальності. Зокрема, необхідно уточнити межі матеріальної відповідальності працівників, встановити дієві механізми притягнення роботодавців до відповідальності за порушення трудових прав працівників, усунути колізії між нормами трудового, цивільного та адміністративного права.

Одним із ключових викликів залишається забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, що передбачає не лише застосування санкцій за порушення, а й створення умов для запобігання порушенням. Важливу роль у цьому відіграють превентивні заходи, ефективні механізми вирішення трудових спорів та підвищення правової грамотності всіх учасників трудових

відносин. Тому удосконалення нормативно-правового регулювання матеріально-правової відповідальності у трудовому праві слід розвивати в напрямку посилення захисту прав працівників, підвищення відповідальності роботодавців, формування справедливого та прозорого механізму трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Жорнокуй В.Г. Юридична відповідальність: сім доктринальних підходів до розуміння сутності. *Право і безпека – Law and Safety*. 2024. № 1 (92). С. 90–100.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page> (дата звернення: 16.04.2025).
3. Мацько М.А. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору і майнова цивільно-правова відповідальність: науково-практичні підходи з огляду на захисну та виробничу функції трудового права. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2017. Вип. 5. С. 243–256.
4. Новий тлумачний словник української мови. У трьох томах. К.: «Аконіт», 2005. Т. 2. 898 с.
5. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 16-е видання, доповнене і перероблене. К.: Правова єдність, 2015. 598 с.
6. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Право»*. Випуск 21. 2014. С. 13–25.
7. Тацій В.Я., Гетьман А.П., Борисова В.І. Проблеми правової відповідальності. Монографія. Х.: Право, 2014. 345 с.
8. Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2011. 23 с.
9. Хуторян Н.М. Юридична енциклопедія. Т. 1. С. 431.