

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

ШЕВЕРДІНА ВІКТОРІЯ ІГОРІВНА

кандидат юридичних наук, науковий співробітник
відділу координації правових досліджень Національної академії правових наук України

УДК 349.22

DOI 10.37772/2518-1718-2022-3(39)-5

ПІДСТАВИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

У статті з'ясовано, що є підставами відповідальності у трудовому праві та що необхідно для практичної їх реалізації. Щодо питання підстави дисциплінарної відповідальності зазначено таке: (а) чинне трудове законодавство варто доповнити приписами щодо підстави притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності і містити визначення дисциплінарного проступку; (б) підставою дисциплінарної відповідальності може бути тільки дисциплінарний проступок; (в) законодавство безпечеліційно повинно закріплювати, що дисциплінарний проступок є винним діянням чи бездіяльністю. Щодо питання підстави матеріальної відповідальності зазначено наступне: (а) підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення, що проявляється як протиправні дії чи бездіяльність в межах єдиних складних трудових правовідносин; (б) такі діяння мають протиправний характер і є наслідком винного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків; (в) суб'єктом матеріальної відповідальності можуть бути виключно працівник та роботодавець; (г) невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків має причинно-наслідковий зв'язок із завданою шкодою.

Загалом, характеризуючи підстави відповідальності у трудовому праві, зазначено, що вони поділяються на нормативні та фактичні. Нормативні підстави визначаються законодавством і є необхідними для практичної реалізації відповідальності у трудовому праві. Фактичні підстави відповідальності у трудовому праві є двох видів: дисциплінарний проступок; трудове майнове правопорушення. Практична частина реалізації відповідальності полягає у накладенні на порушника відповідальності виключно за наявності складу дисциплінарного проступку чи складу трудового майнового правопорушення. Працівник може виступати суб'єктом дисциплінарного проступку та трудового майнового правопорушення, а роботодавець – тільки суб'єктом трудового майнового правопорушення. За своєю природою трудові правопорушення є невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків, що доводить їх існування виключно в межах єдиного складного трудового правовідношення.

Ключові слова: трудове право, відповідальність, працівник, роботодавець, дисциплінарний проступок, трудове майнове правопорушення.

Постановка проблеми. У будь-якому суспільстві вчиняються діяння, які є неправомірними і, відповідно, вимагають застосування заходів примусу або іншими словами заходів відповідальності. Не є виключенням і сфера трудових правовідносин. Адже відповідальність виступає гарантом обов'язкового виконання сторонами трудових правовідносин своїх обов'язків і дотримання норм чинного законодавства. Загальні засади притягнення до відповідальності встановлені ст. 61 Конституції України, згідно з якою ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення. Згідно зі ст. 265 КЗпП України особи, винні в порушенні законодавства про працю, несуть

відповідальність згідно з чинним законодавством України. Вони підлягають матеріальній, дисциплінарній, адміністративній чи кримінальній відповідальності. Проте, незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблеми відповідальності у трудовому праві не втратили своєї актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням особливостей відповідальності у трудовому праві присвячена значна кількість дисертацій, монографій та періодичної літератури. Серед них можемо виокремити наукові напрацювання В. С. Венедіктова, О. М. Лук'яничкова, І. В. Лазора, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. В. Черкасова, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та

багатьох інших. Проте це не зменшило його актуальності, оскільки із зазначеного питання немає єдності думок в юридичній літературі, зокрема, що слід вважати підставою відповідальності працівника – майнове трудове правопорушення чи дисциплінарний проступок, як їх слід правильно тлумачити? Означені та ряд інших проблем і викликають необхідність дослідження цього питання.

Мета статті – з'ясувати, що є підставами відповідальності у трудовому праві та що необхідно для практичної їх реалізації.

Виклад основного матеріалу. Необхідні умови, які є причиною існування будь-якого явища і є поясненням для нього, прийнято називати підставами [1, с. 266]. Тобто, для застосування до порушника відповідальності у трудовому праві необхідна наявність конкретних умов. Відповідальність як правове явище невід'ємно пов'язана: із законодавчим закріплення правомірної або неправомірної поведінки учасника трудових відносин; визначенням меж та обсягів відповідальності; правомочністю суб'єкта застосовувати до порушника заходи впливу та негативних наслідків за вчинене правопорушення. Останнє є необхідною умовою, бо відповідальність у трудовому праві позбавлена державного примусу і реалізується в межах єдиного складного трудового правовідношення.

Таким чином, для практичної реалізації відповідальності у трудовому праві необхідно мати:

– конкретні норми, які визначають ті життєві обставини, які законодавець або сторони визнали як правопорушення. Важливо, що правомірність чи неправомірність дій (бездіяльності) учасників трудових відносин визначається не тільки нормативно-правовими актами, а й локальними актами і трудовими договорами. Важливо, що межі та обсяги відповідальності також потребують нормативного визначення. Тобто ці норми є нормативною основою відповідальності у трудовому праві;

– наступна умова нерозривно пов'язана із законодавчими приписами, зокрема, законом визначено повноваження учасників трудових відносин щодо застосування заходів впливу до правопорушника та порядок притягнення до відповідальності винної особи. З цього робимо висновок, що відсутність чи недосконалість процедурних норм щодо притягнення до відповідальності ускладнюють або унеможливають реалізацію відповідальності у трудовому праві;

– останнє і головне, фактична поведінка учасника трудових відносин, яка кваліфікована як правопорушення. Ця умова є необхідною за ознакою того, що тільки доведений факт дії чи бездіяльності у супереч умовам трудового договору може стати підставою притягнення до відповідальності.

Отже, перша та друга умови є нормативними підставами відповідальності у трудовому праві, а третя умова є фактичною підставою. Нормативні підстави відповідальності є виявом соціального у трудовому праві, саме ці підстави виключають державний примус у трудових відносинах і характеризують відповідальність у трудовому праві як договірну відповідальність. Нормативні умови також розкривають дію централізованого та локального регулювання у трудовому праві.

Щодо фактичної підстави правопорушення – дослідимо її глибше. Так, на думку К. М. Гусова й Ю. М. Полетаєва, правопорушення має низку характерних ознак; узагальнивши їх на основі теорії права, до них дослідники віднесли таке: 1) правопорушення – це завжди певне діяння, що знаходиться під постійним контролем волі та розуму людини, тобто вольове, свідоме діяння, виражене в діях або бездіяльності людини; 2) протиправність. Не кожне діяння – дія або бездіяльність є правопорушенням, а лише те, яке вчинене всупереч правовим приписам; 3) наявність вини суб'єкта правопорушення; 4) правопорушення вчиняються деліктоздатними особами; 5) наявність шкоди, завданої особі або організації іншою особою або організацією та наявність причинно-наслідкового зв'язку між протиправним діянням та завданою шкодою [2, с. 15-16]. Таким чином, названі ознаки правопорушення ставлять перед нами завдання визначити наявність таких ознак у трудових правопорушеннях та з'ясувати чи всі вони у повній мірі притаманні видам трудових правопорушень.

Правопорушення як підстава юридичної відповідальності у трудовому праві трансформується у трудові правопорушення, де його склад, традиційно для всього права, є таким: суб'єкт, об'єкт, суб'єктивна сторона та об'єктивна сторона. Виходячи з того, що у трудовому праві самостійно існують дисциплінарна та матеріальна відповідальність, то й підстави притягнення до цих видів відповідальності є самостійними. Такими фактичними підставами є: а) дисциплінарний проступок та б) трудове майнове правопорушення.

Так, традиційно у трудовому праві підставою дисциплінарної відповідальності визнається дисциплінарний проступок [3, с. 529]. Дисциплінарний проступок трактується науковцями по-різному, а саме: як винне, протиправне, таке, що виключає кримінальну відповідальність, невиконання трудових обов'язків, нездійснення або перевищення повноважень, що забезпечують процес праці, особою, яка перебуває в трудових правовідносинах з конкретною організацією [4, с. 68]; як винне протиправне порушення трудових обов'язків робітником або службовцем, за вчинення якого може бути застосована дис-

циплінарна санкція, що міститься в трудовому праві [5, с. 193]. У свою чергу М. І. Іншин під дисциплінарним проступком державного службовця пропонує розуміти свідоме (винне) невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків, яке може виявлятися у навмисному порушенні правил службового розпорядку, посадових інструкцій, наказів начальників і керівників, морально-етичних вимог [6, с. 360-361]. Однак, незважаючи на відмінності у підходах до розуміння дисциплінарного проступку, всі науковці одностайні у тому, що таке порушення трудових чи службових обов'язків є протиправним, винним і таким, за яке законодавством передбачена відповідальність. При цьому, деякі науковці окремо наголошують, що дисциплінарні проступки вчиняються шляхом невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків.

Існує думка про те, що всі правопорушення у сфері трудових відносин, пов'язані з невиконанням трудових обов'язків, відносять до дисциплінарних проступків [7, с. 8]. Однак важко погодитися з таким твердженням, бо як у такому випадку кваліфікувати невиконання трудових обов'язків з поважних причин? Разом із тим непорозуміння щодо підстав дисциплінарної відповідальності зустрічається і на рівні законопроектів. Так, ст. 361 проекту Трудового кодексу «Підстава та умови притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності» встановлює, що порушення працівником трудової дисципліни є підставою для притягнення його до відповідальності [8]. Такі приписи у законодавстві є неприпустимими з таких причин: (1) трудова дисципліна у трудовому праві розглядається в різних аспектах, зокрема, як інститут трудового права, як фактична поведінка, як принцип трудового права та як елемент трудових відносин; (2) термін «дисципліна праці» включає у себе технологічну дисципліну, а сама трудова дисципліна є складовою виробничої дисципліни, і у такому значенні трудова дисципліна є станом, який безумовно залежить від виконання працівником своїх трудових обов'язків, але й певною мірою залежить від діяльності (організаційної роботи) самого роботодавця.

Вважаємо, що визначати підставу притягнення до дисциплінарної відповідальності через використання категорії «дисципліна праці» є хибним. Більш того, вже давно у наукових колах доведено й обґрунтовано, що підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок. Логічно було б, формулюючи статті законопроекту, спиратися на науково обґрунтовані твердження та визначення.

Законотворчі пропозиції визначення дисциплінарного проступку демонструють нерозуміння цього явища. Так, у ч. 2 ст. 360 запропоновано під дисци-

плінарним проступком розуміти «невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором». Не виправляє ситуацію і ч. 2 ст. 361 проекту, де слушно зазначено, що притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе за наявності вини працівника.

Приєднуючись до критики таких законопроектних ініціатив, погоджуємося з позицією В.В. Жернакова, який пропонує таке визначення: «Підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок – винне, протиправне невиконання або неналежне виконання ним трудових обов'язків» [9, с. 128]. Дане визначення лаконічно у необхідному обсязі розкриває підставу дисциплінарної відповідальності та вказує на: провину; дію чи бездіяльність та її наслідки (невиконання чи неналежне виконання); трудові обов'язки.

У контексті дослідження підстави дисциплінарної відповідальності необхідно зважити на застереження О. І. Процевського, який наголошує, що здійснення накладення дисциплінарного стягнення можливо тільки на працівника-правопорушника, який перебуває у трудових правовідносинах [10, с. 17]. Це вказує як на суб'єкта дисциплінарного проступку, так на суб'єктивну сторону цього трудового правопорушення.

Ще одним аргументом у підтримку позиції щодо необхідності визначення підстави дисциплінарної відповідальності через категорій «трудова дисципліна» є те, що «саме від факту закріплення кореспондуючих прав і обов'язків сторін трудового договору бере початок адекватність реакції сторін на випадки порушення однією із них своїх обов'язків. Тому в законодавстві про працю ця реакція характеризується як заходи впливу для досягнення мети – виконання взятих на себе обов'язків. Це стосується як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності» [10, с. 18].

Ми також вважаємо, що визначення підстави дисциплінарної відповідальності обов'язково має бути пов'язане з винними діями працівника.

Підсумовуючи викладене вище щодо питання підстави дисциплінарної відповідальності, зазначимо таке: чинне трудове законодавство варто доповнити приписами щодо підстави притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності і містити визначення дисциплінарного проступку, для цього Главу Х КЗпП України необхідно доповнити відповідною статтею. Щодо проекту Трудового кодексу України, то його статті 360 і 361 мають бути виправлені відповідно до викладених вище пропозицій, обґрунто-

ваних сучасною наукою трудового права; підставою дисциплінарної відповідальності може бути тільки дисциплінарний проступок, що обґрунтовано науковцями у галузі трудового права ще з радянських часів. Сьогодні не існує об'єктивних причин для перегляду підстав дисциплінарної відповідальності; законодавство безапеляційно повинно закріплювати, що дисциплінарний проступок є винним діянням чи бездіяльністю [11].

Далі розглянемо фактичні підстави матеріальної відповідальності. Зазначимо, що і тепер питання матеріальної відповідальності у трудовому праві залишаються дискусійними. Дискусії спричиняють як питання природи матеріальної відповідальності працівника та роботодавця, так і щодо підстав цієї відповідальності.

Наукові «зерна» інституту матеріальної відповідальності працівника закладені ще Л. С. Талем при дослідженні ним права працівника на заробітну плату. Науковець зазначав, що у захисному законодавстві та судовій практиці провадиться ідея необхідності обмежити право роботодавця утримувати заробітну плату задля задоволення своїх претензій, навіть обмежити право самого працівника заздалегідь договірним шляхом відмовитися від аліментного призначення заробітної плати [12, с. 159]. Загалом основний розвиток інституту матеріальної відповідальності ґрунтувався на матеріальній відповідальності працівників.

Згодом науковці обґрунтували існування матеріальної відповідальності іншої сторони трудового договору (підприємства, установи, організації – роботодавця). Так, у 1962 р. М. Й. Бару привернув увагу науковців до питання матеріальної відповідальності роботодавців [13, с. 23, 51]. Для повноти дослідження необхідно зазначити, що питання матеріальної відповідальності роботодавця привертало увагу дослідників ще у часи зародження трудового права. Так, В. Г. Яроцький, досліджуючи відповідальність підприємців за нещасні випадки на виробництві, писав, що на підприємствах, які належать спільноті або компанії, ніхто не відповідальний за нещасні випадки з працівниками, тому що немає в буквальному сенсі особи хазяїна як особи фізичної, а не юридичної. Аналізуючи прийнятий у 1880 р. акт про відповідальність підприємців за нещасні випадки з робітниками, він підкреслює, що відповідальність хазяїна настає за необережність, за дії та упущення останнього [14, с. 51]. Слід зазначити, що дослідження В. Г. Яроцького проводилося у ХІХ ст., але вже тоді учений порушував питання матеріальної відповідальності хазяїна як особи, відповідальної за організацію виробничих процесів та сторони робочого (трудоного) договору. Однак реальним фактом матеріальна відповідальність робо-

тодавця у трудовому праві стала лише у 80-ті роки минулого сторіччя.

Отже, сьогодні традиційно матеріальна відповідальність розглядається як взаємна відповідальність сторін трудового договору – працівника і роботодавця.

Кодекс законів про працю України не визначає загальних підстав матеріальної відповідальності. Стаття 130 «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівника» закріплює, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Щодо відповідальності роботодавця аналогічних приписів не має. Однак ст. 131 «Обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників по збереженню майна» зобов'язує власника або уповноваженого ним органу створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення збереження дорученого їх майна. У свою чергу ст. 153 покладає на роботодавця обов'язок забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці. А ст. 173 «Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників» закріплює, що шкода, завдана працівникам каліцтвом або іншим ушкодження здоров'я, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законом порядку [15].

Отже, чинне законодавство дає підставу стверджувати, що порушення працівником своїх трудових обов'язків, що завдало шкоди підприємству, установі, організації, є підставою для притягнення його до матеріальної відповідальності. Разом із тим, важливим у питанні матеріальної відповідальності працівника є саме пряма дійсна шкода. В. І. Прокопенко свого часу писав, що на відміну від цивільного права, що також визначає умови майнової відповідальності, трудове право виділяє з цих умов підставу матеріальної відповідальності – пряму дійсну шкоду. Лише тільки за наявності цієї підстави – шкоди – можна ставити питання про те, чи може працівник бути притягнутий до відповідальності, чи є умови цієї відповідальності [16, с. 422].

У пункті 4 постанови Пленум Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» роз'яснено, що під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства провести витрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Водночас у п. 3 цієї постанови зазначено, що за шкоду, завдану внаслідок порушення трудових обов'язків, працівник несе від-

повідальність перед підприємством (установою, організацією), з яким перебуває в трудових відносинах. Вирішуючи питання про притягнення до матеріальної відповідальності працівників, Пленум Верховного Суду України у п. 23 наголошує на необхідності подання доказів про винне порушення працівником обов'язків за трудовим договором і наявність причинного зв'язку між його протиправною поведінкою і шкодою, яка наступила, час її виявлення, пояснень працівника, актів і доповідних записок службових осіб, матеріалів службових перевірок, вироку суду чи постанови органу розслідування, наказу за результатами перевірки даного випадку, висновків компетентних органів або експертизи про допущені порушення і причини шкоди, документів про коло трудових обов'язків працівника [17].

Отже, на сучасному етапі розвитку вітчизняного трудового законодавства підстави матеріальної відповідальності працівника – нормативна та фактична – не тільки мають законодавче закріплення, а й супроводжуються роз'ясненням Верховного Суду України.

Щодо роботодавця, як учасника трудових відносин, то порушення ним своїх обов'язків (визначених законом або локальним актом чи договором) є підставою матеріальної відповідальності. За логікою нашого дослідження важливо зазначити, що нормативна підстава матеріальної відповідальності працівника прямо відображена у законодавстві, на відміну від цього нормативна підстава матеріальної відповідальності роботодавця не має у законодавстві чіткого формулювання, що є його прогалиною.

Загалом, говорячи про підставу матеріальної відповідальності працівників, науковці узагальнено визначають її як трудове майнове правопорушення [3, с. 557].

Існує більш широкий підхід, згідно з яким підставою матеріальної відповідальності є трудове майнове порушення, тобто винне порушення однією зі сторін трудового договору чи контракту своїх обов'язків, внаслідок якого було заподіяно шкоду іншій стороні [18, с. 82].

Не заглиблюючись у відмінності матеріальної відповідальності працівника і роботодавця, з огляду на мету нашої статті узагальнимо підстави матеріальної відповідальності працівника і роботодавця: підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення, що проявляється як протиправні дії чи бездіяльність в межах єдиних складних трудових правовідносин; такі діяння мають протиправний характер і є наслідком винного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків; суб'єктом матеріальної відповідальності можуть бути виключно працівник та роботодавець; невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків має причинно-наслідковий зв'язок із завданою шкодою [11].

Щодо відповідальності працівника, ключовою умовою її є пряма дійсна шкода. Із цього загального правила є тільки один виняток, який обумовлений правовим становищем працівників-посадових осіб. До цієї категорії працівників законодавство дозволяє застосовувати матеріальну відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток.

Висновки. Загалом, характеризуючи підстави відповідальності у трудовому праві, необхідно виходити з того, що вони поділяються на нормативні та фактичні. Нормативні підстави визначаються законодавством і є необхідними для практичної реалізації відповідальності у трудовому праві. Фактичні підстави відповідальності у трудовому праві є двох видів: дисциплінарний проступок; трудове майнове правопорушення. Практична частина реалізації відповідальності полягає у накладенні на порушника відповідальності виключно за наявності складу дисциплінарного проступку чи складу трудового майнового правопорушення. Працівник може виступати суб'єктом дисциплінарного проступку та трудового майнового правопорушення, а роботодавець – тільки суб'єктом трудового майнового правопорушення. За своєю природою трудові правопорушення є невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків, що доводить їх існування виключно в межах єдиного складного трудового правовідношення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Философский словарь. 4-е изд. / под ред. И.Т. Фролова. Москва : Политиздат, 1981. 445 с.
2. Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. Москва : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 272 с.
3. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-е вид., перероб і доп. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. 728 с.
4. Полетаев Ю. Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу. *Трудовое право*. 2002. №3(25). С. 64–69.
5. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник. Москва : Высшая школа., 1997. 255 с.
6. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 452 с.

7. Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству. Москва : Юрид. лит., 1971. 240 с.
8. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658 від 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
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. Швердіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника за трудовим законодавством : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 192 с.
11. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. Москва : Моск. Науч. Изд-во, 1918. 225 с.
12. Бару М. И. Регрессные обязательства в трудовом праве. Москва : Госюриздат, 1962. 141 с.
13. Яроцкий В. Г. Ответственность предпринимателей за несчастные случаи с рабочими. *Журнал гражданского и уголовного права*. Книга первая. янв. 1888. С. 49-112.
14. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
15. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Вид. 2-ге, стереотип. Харків : Консум, 2000. 480 с.
16. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 29.12.1992 № 14. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2000. № 04.
17. Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. Вип. №1 (13). С. 81-88.

REFERENCES

1. Frolova, I. T. (Ed.) (1981). *Philosophical dictionary*. Moscow: Politizdat [in Russian].
2. Gusov, K. N., & Poletaev, Y. N. (2008). *Liability under Russian labor law*. Moscow: TK Velba, Publishing House Prospekt [in Russian].
3. Prylypko, S. M., & Yaroshenko, O. M. (2009). *Labor law of Ukraine*. Kharkiv: Publishing House FINN [in Ukrainian].
4. Poletaev Y. N. (2002). Labor regulations in the organization and responsibility for its violation under the new Labor Code. *Labor law*, 3(25), 64-69.
5. Syrovatskaya, L. A. (1997). *Labor law*. Moscow: Higher Shk. [in Russian].
6. Inshin, M. I. (2005). *Problems of legal regulation of labor of civil servants of Ukraine*. Doctor's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
7. Samoschenko, I. S. (1971). *Liability for Soviet legislation*. Moscow: Jurid. lit. [in Russian].
8. Labor Code of Ukraine: Draft (2015, May). Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian].
9. Zhernakov, V. V. (2014). Responsibility in labor law. *Problems of legal responsibility*. Kharkiv: Pravo, 114-136 [in Ukrainian].
10. Sheverdina, V. I. (2018). *Theoretical and legal principles of the manager's responsibility under labor legislation*. Candidate's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
11. Tal, L. S. (1918). *Essays on industrial labor law*. Moscow: Moscow. Science Publishing House. [in Russian].
12. Baru, M. I. (1962). *Regressive obligations in labor law*. Moscow: Gosyurizdat [in Russian].
13. Yarotsky, V. G. (1888). Liability of entrepreneurs for unfortunate cases with workers. *Journal of civil and criminal law*, 49-112 [in Russian].
14. Code of Labor Laws of Ukraine: Law of the Ukrainian (1971, December 10). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
15. Prokopenko, V. I. (2000). *Labor law of Ukraine*. Kharkiv: Konsum [in Ukrainian].
16. On judicial practice in cases of compensation for damage caused to enterprises, institutions, organizations by their employees: resolution of the Verkhov Plenum. of the Court of Ukraine (1992, December). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text> [in Ukrainian].
17. Kostyuchenko, O. E. (2016). Legal regulation of the employer's material responsibility: current state and development prospects. *Law and innovation*, 1 (13), 81-88 [in Ukrainian].

SHEVERDINA VICTORIA

PhD in Law, Research Associate of the Department for Coordination of Legal Studies
NALS of Ukraine

GROUND OF LIABILITY IN LABOR LAW: THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS

Problem setting. In any society, actions are committed that are illegal and, accordingly, require the use of coercive measures or, in other words, measures of responsibility. The field of labor relations is no exception. After all, responsibility acts as a guarantor of the mandatory performance of the parties to the employment relationship with their obligations and compliance with the norms of the current legislation. Despite thorough research, liability issues in labor law have not lost their relevance.

Analysis of recent researches and publications. A significant number of dissertations, monographs and periodicals are devoted to the issue of specifics of responsibility in labor law. Among them, we can highlight the scientific achievements of V. S. Venediktov, O. M. Lukyanchikov, I. V. Lazor, O. I. Protsevskii, S. M. Prilypka, N. M. Khutoryan, G. I. Chanysheva, O. V. Cherkasov, V. I. Shcherbiny, O. M. Yaroshenko and many others.

Target of research. Therefore, the purpose of this study is to find out what are the grounds of responsibility in labor law and what is necessary for their practical implementation.

Article's main body. The article clarifies what are the grounds of responsibility in labor law and what is necessary for their practical implementation. Regarding the issue of the basis of disciplinary responsibility, the following is stated: (a) the current labor legislation should be supplemented with provisions on the basis of bringing an employee to disciplinary responsibility and contain a definition of a disciplinary offense; (b) only a disciplinary offense can be the basis of disciplinary responsibility; (c) the legislation must establish without appeal that a disciplinary offense is a culpable act or omission. Regarding the issue of the basis of material responsibility, the following is stated: (a) the basis of material responsibility is a labor offense that manifests itself as illegal actions or inaction within the framework of a single complex labor relationship; (b) such actions are of an illegal nature and are the result of culpable failure to perform or improper performance of labor duties; (c) the subject of material responsibility can be exclusively the employee and the employer; (d) non-performance or improper performance of labor duties has a cause-and-effect relationship with the damage caused.

Conclusions and prospects for the development. In general, characterizing the grounds of responsibility in labor law, it is stated that they are divided into normative and actual. Normative grounds are determined by legislation and are necessary for the practical implementation of responsibility in labor law. There are two types of actual grounds for liability in labor law: disciplinary misconduct; labor and property offense. The practical part of the implementation of responsibility consists in imposing responsibility on the violator exclusively in the presence of the composition of a disciplinary offense or the composition of a labor property offense. An employee can be a subject of a disciplinary offense and a labor property offense, and an employer can only be a subject of a labor property offense. By their very nature, labor offenses are non-performance or improper performance of labor duties, which proves their existence exclusively within a single complex labor relationship.

Key words: labor law, responsibility, employee, employer, disciplinary offense, labor property offense.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Шевердіна В. І. Підстави відповідальності у трудовому праві: теоретико-правовий аналіз. *Право та інновації*. 2022. № 3 (39). С. 35–41.