

9. Poslannia Prezidenta Ukrainy Volodymyra Zelenskoho do Verkhovnoi Rady pro vnutrishnie ta zovnishnie stanovyshche Ukrainy [Address of the President of Ukraine Volodymyr Zelensky to the Verkhovna Rada on the internal and external situation of Ukraine]: stattia vid 20.10.2020. Ofitsiine internet-predstavnytstvo [Address of the President of Ukraine Volodymyr Zelensky to the Verkhovna Rada on the Internal and External Situation of Ukraine: Article dated 20.10.2020. Official online representation] president.gov.ua Retrieved from <https://www.president.gov.ua/news/poslannya-prezidenta-ukrayini-volodimira-zelenskogo-do-verho-64717> [in Ukrainian].
10. Pro zasady derzhavnoi rehionalnoi polityky: Zakon Ukrainy vid 05.02.2015 №156-VIII [On the principles of state regional policy: Law of Ukraine of 05.02.2015 №156-VIII] (2015). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*, 18, art. 470. [in Ukrainian].
11. Pro zatverdzhennia Derzhavnoi stratehii rehionalnogo rozvytku na 2021-2027 roky: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 05.08.2020 № 695. [On approval of the State Strategy for Regional Development for 2021–2027: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 05.08.2020 № 695] rada.gov.ua Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
12. Pro innovatsiinu diialnist: Zakon Ukrainy vid 04.07.2002 № 40-IV. [About innovative activity: Law of Ukraine of 04.07.2002 № 40-IV] rada.gov.ua Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text> [in Ukrainian].
13. Pro Osnovni zasady rozvytku informatsiinoho suspilstva v Ukraini na 2007-2015 roky: Zakon Ukrainy vid 09.01.2007 № 537-V. [On the Basic Principles of Information Society Development in Ukraine for 2007-2015: Law of Ukraine of January 9, 2007 № 537-V] rada.gov.ua Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/537-16#Text> [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.24>

SPECYFIKA ODPOWIEDZIALNOŚCI PRAWNEJ ZA NARUSZENIE PRAWA PRACY

Ivan Kailo

kandydat nauk prawnych, adwokat (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-4619-6133

Ivan_Kailo@ukr.net

Adnotacja. Artykuł poświęcono specyfice odpowiedzialności prawnej za naruszenie prawa pracy. Argumentuje się, że odpowiedzialność prawna w prawie pracy jest ważnym sposobem zagwarantowania prawa do godnej pracy twórczej pracownika, w szczególności prawa do: 1) sprawiedliwego, terminowego i pełnego wynagrodzenia za utworzone dzieło służbowe, użyteczny wynalazek, wprowadzenie propozycji racjonalizatorskiej, 2) ochrony i obrony wyników jego intelektualnej, twórczej działalności jako podmiotu uprawnień autorskich. Ujawniono pewne luki i niedoskonałości prawa pracy w zakresie odpowiedzialności prawnej w prawie pracy. Stwierdzono, że odpowiedzialność prawna za naruszenie prawa pracy ma różne opcje manifestacji, a wybór rodzaju zależy od poziomu wyrządzonych szkód i obecności nie tylko interesu prywatnego, ale także publicznego. Odpowiedzialność dyscyplinarna i materialna pracy stosuje się wyłącznie w ramach stosunku pracy, jednak może wymagać wniesienia przez sąd w przypadku niewłaściwego zastosowania środków oddziaływania.

Słowa kluczowe: godne warunki pracy, odpowiedzialność materialna, szkody niematerialne.

SPECIFICITY OF LEGAL RESPONSIBILITY FOR VIOLATION OF LABOR LAW

Ivan Kailo

Candidate of Law, Lawyer (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0002-4619-6133

Ivan_Kailo@ukr.net

Abstract. The article is devoted to the specifics of legal liability for violation of labor legislation. It is argued that legal liability for labor law is an important means of ensuring the right to decent creative work of the employee, in particular the right to: 1) fair, timely and full remuneration for the work created, useful invention, innovation, 2) protection and protection of the results of his intellectual activity as a subject of copyright. Some gaps and imperfections of labor legislation regarding legal liability in labor law have been identified. It is concluded that the legal liability for violation of labor legislation has different manifestations, and the choice of type depends on the level of damage and the presence of not only private but also public interests. Disciplinary and material labor liability is applied exclusively in the framework of employment relations, but may require the involvement of a court in case of misapplication of measures.

Key words: decent working conditions, material responsibility, non-property damage.

СПЕЦИФІКА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Іван Кайло

кандидат юридичних наук, адвокат (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-4619-6133

Ivan_Kailo@ukr.net

Анотація. Стаття присвячена специфіці юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю. Аргументовано, що юридична відповідальність є трудовому праві є важливим засобом гарантування права на гідну творчу працю працівника, зокрема права на: 1) справедливу, своєчасну і в повному обсязі винагороду за створений службовий витвір, корисний винахід, внесення раціоналізаторської пропозиції, 2) охорону та захист результатів інтелектуальної, творчої діяльності його як суб'єкта авторських повноважень. Виявлено деякі прогалини й недосконалості трудового законодавства щодо юридичної відповідальності в трудовому праві. Зроблено висновок, що юридична відповідальність за порушення законодавства про працю має різноманітні варіанти прояву, а вибір виду залежить від рівня завданої шкоди та наявності не лише приватних, але й суспільних інтересів. Дисциплінарна та матеріальна трудова відповідальність застосовуються виключно в межах трудових відносин, однак можуть потребувати залучення суду у випадку неправомірного застосування заходів впливу.

Ключові слова: гідні умови праці, матеріальна відповідальність, немайна шкода.

Актуальність теми. Юридична відповідальність є невід'ємним елементом забезпечення правопорядку в трудовій сфері завдяки профілактичному й превентивному впливі на поведінку суб'єктів трудових відносин щодо її правомірності й законності. Юридична відповідальність використовується для захисту трудових прав й обов'язків працівника чи роботодавця, що допомагає їм покращувати рівень комунікації та добровільності у відносинах. Також, юридична відповідальність є засобом гарантування реалізації владних приписів органів контролю та нагляду, результативності дій з усунення помилок, порушень чи інших недоліків в трудовій діяльності. Водночас, розуміння призначення та сутності юридичної відповідальності, як імперативного інструменту примушення суб'єктів права до певної поведінки залишається переважачим, що є недопустимими з огляду на зміну сутності самих трудових відносин, поширення в них добровільних та договірних основ, розвитку соціального діалогу та ринкових відносин. З огляду на зміни до адміністративного, цивільного, фінансового й власне трудового законодавства, розвиток нових видів трудових відносин необхідно є актуалізація специфіки відповідальності за порушення законодавства про працю.

Так, дослідження чинного законодавства надасть можливість класифікувати види юридичної відповідальності, які застосовуються до суб'єктів трудових відносин за порушення ними норм трудового законодавства. Крім того, проведений аналіз надасть можливість визначити порядок притягнення до кожного із виділених видів юридичної відповідальності, а отже й встановити залучених суб'єктів, рівень об'єктивності та незалежності, прозорості й достовірності оцінювання поведінки правопорушника. Також, можливо буде визначити, які помилки та прогалини досі є частиною правового регулювання юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю та варіанти їх виправлення. Не менш важливим є виділення особливостей кожного виду юридичної відповідальності, що дозволить краще зрозуміти їх призначення, специфіку впливу на трудові відносини й діяльність, а також розкрити способи взаємодії видів юридичної відповідальності між собою.

Стан дослідження. Звісно, тема юридичної відповідальності за порушення законодавства про працю неодноразово була досліджена в наукових працях таких учених як: У.П. Бек, Ю.С. Годованець, Р.С. Грищенко, Н.В. Дараганова, О.О. Дума, Н.І. Дуравкіна, М.О. Кабаченко, Т.М. Кириченко, Т.В. Колеснік, А.Т. Комзюк, О.О. Кравчук, А.Т. Липій, І.В. Новосельська, Є.Ю. Подорожній, О.І. Процевський, Л.О. Святченко, В.В. Середа, А.О. Собакар, Ю.В. Трофимовська, О.В. Черкасов, В.О. Чуб, І.І. Шемелинець. Проте, питання специфіки відповідальності за порушення законодавства про працю потребує нового наукового опрацювання з урахуванням чинного законодавства, тенденцій у розвитку трудових відносин та взаємодії працівника й роботодавця з органами публічної влади.

Виклад основного матеріалу. Розуміння поняття та специфіки юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства є доволі неоднозначним, що на законодавчому, що на науково-теоретичному рівні. Наслідком такої ситуації є поширення різної термінології на позначення одних й тих же за змістом видів покарань, збільшення колізій між законодавчими нормами, що сприяють невизначеності та ймовірності вчинення правопорушення без його виявлення. До того ж, трудова сфера застосування юридичної відповідальності ще більше ускладнює даний процес завдяки особливостям правового статусу працівника й роботодавця й власне трудових відносин між ними. Досліджуючи юридичну відповідальність за порушення трудового законодавства Ю.С. Годованець наголошує на тому, що її не можливо тлумачити, як різновид державного примусу, а лише як засіб, що допомагає забезпечити та гарантувати захист трудових прав, а також як обов'язок порушника перенести негативні наслідки через невиконання ним своїх трудових обов'язків (Годованець, 2016: 120). Дійсно, відповідальність, яка застосовується до суб'єктів трудових відносин в межах таких відносин може проводитися без участі держави, а отже ні примус, ні покарання для неї не є властивими. Водночас, в ході трудової діяльності може бути завдана шкода й третім особам чи то

громадським організаціям, чи жителям певної територіальної громади. Відповідно, для захисту суспільних інтересів й особливо коли вина лежить, як на роботодавцеві, так й на працівниках використання державного примусу є необхідністю. Як наслідок, юридична відповідальність за порушення трудового законодавства є багатогранною, а взаємодія між її різновидами потребує уточнення.

Окремо слід розглянути порівняння юридичної відповідальності та покарання. Погоджуємося із автором, що такі поняття не є тотожними. Це пояснюється тим, що юридична відповідальність спрямована на захист трудових прав, що включає у себе застосування різного роду компенсацій, усунення перешкод в реалізації трудових прав чи обов'язків, наприклад, поновлення на роботі та відшкодування заробітної плати за час вимушеного прогулу. Покарання ж є засобом впливу на поведінку особи-порушника задля забезпечення його правомірності дій, що не завжди є необхідним й може не відповідати інтересам потерпілої особи, оскільки здійснюється в інтересах суспільства та держави.

Досліджуючи види юридичної відповідальності в трудовій сфері В.О. Чуб розподіляє їх на дисциплінарну та матеріальну (Чуб, 2018: 54-55). Зрозуміло, що такий розподіл здійснено на основі аналізу трудового законодавства, який і визначає можливість застосування дисциплінарних стягнень та/або матеріального відшкодування. Слід наголосити, що хоча трудові відносини є договірними, правове положення роботодавця та працівника не є однаковим, а отже їх права потребують різного рівня захисту. Відповідно, юридична відповідальність до суб'єктів трудових відносин може застосовувати й поза межами таких відносин, що гарантує неупередженість та об'єктивність в ході захисту.

І.В. Новосельська пропонує виділяти замість дисциплінарної та матеріальної, трудову відповідальність (Новосельська, 2018: 84). Такий підхід дозволяє краще розкрити особливості сутності та змісту відповідальності, сутності правопорушень та їх негативного впливу на трудові відносини, а отже й віднайти найбільш адекватні види стягнень до вчиненого правопорушення. Водночас, законодавство, а отже й практика притягнення до юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства свідчать, що існує значна відмінність між кожним видом відповідальності, навіть в межах дисциплінарної та матеріальної, а отже їх поєднання не може позитивно вплинути на стан захисту й прозорий порядок притягнення до юридичної відповідальності.

Зі свого боку Н.В. Дараганова, досліджуючи питання охорони праці, визначає такі види юридичної відповідальності, як: дисциплінарна, цивільна, адміністративна та кримінальна (Дараганова, 2017: 139). Наведений підхід є найбільш класичним та відповідає чинному законодавству. Однак, необхідно підкреслити, що цивільна та матеріальна відповідальність, хоча й звертаються до використання компенсацій, як виду стягнень мають різний порядок застосування, доведення й виконання. Тому, їх об'єднання буде дещо недоречним в контексті трудового законодавства.

Тож, можливо виділити наступні види юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства:

1. Дисциплінарна відповідальність за порушення трудового законодавства;
2. Трудова матеріальна відповідальність за порушення трудового законодавства;
3. Цивільна майнова відповідальність за порушення трудового законодавства;
4. Адміністративна відповідальність за порушення трудового законодавства;
5. Кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства.

Дисциплінарна відповідальність є найпоширенішим видом юридичної відповідальності, що застосовується до суб'єктів трудових відносин, а саме працівників. Інститут дисциплінарної відповідальності є невід'ємним від поняття дисципліна праці, а отже від прав й обов'язків суб'єктів трудових відносин, встановлених на робочому місці правил внутрішнього розпорядку, правил етики. Основним нормативно-правовим актом, що закріплює підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності, порядок застосування та види дисциплінарних стягнень є Кодекс законів про працю. Однак, різноманіття суб'єктів права, що виступають роботодавцями обумовлюють встановлення особливих порядків дисциплінарної відповідальності. Досліджуючи дане питання Р.С. Грищенко, пропонує розподіляти дисциплінарну відповідальність на: загальну (яка застосовується до будь-яких працівників), загальну відповідальність державних службовців (пов'язана із статусом державного службовця), особливу відповідальність інших державних службовців (стосується суддів, військових та регулюється окремо) (Грищенко, 2017: 59). Погоджуємося із підходом щодо розподілу дисциплінарної відповідальності на види, що визначатиме і перелік законодавчих актів, які необхідно буде застосовувати до конкретного працівника. Однак, більш доречною буде класифікація на:

– загальну дисциплінарну відповідальність, яка поширюється на працівників, що не володіють особливим публічним правовим статусом;

– спеціальну дисциплінарну відповідальність для працівників публічних служб.

Остання, у свою чергу, розподіляється на дисциплінарну відповідальність державних службовців й окремо дисциплінарну відповідальність суддів, поліцейських, прокурорів чи військовослужбовців. Відповідно, в кожному із випадків дисциплінарна відповідальність встановлюватиметься у профільному законі.

Такий розподіл впливатиме й на саму сутність дисциплінарної відповідальності, її примусовий чи договірний характер. Варто наголосити, що в умовах трудових відносин приватного характеру, роботодавець та працівників добровільно домовляються про укладання трудового договору й наступного виконання своїх обов'язків. Відповідно, будь-які заходи дисциплінарної відповідальності будуть реакцією на не виконання своїх договірних зобов'язань працівником. З таким твердженням погоджується й О.І. Процевський

(Процевський, 2014) та Т.В. Колеснік, який наголошує, що примус не може бути складовою дисциплінарної відповідальності, адже він є невід'ємною частиною покарання, яке можуть застосовувати лише уповноважені державою органи. Зі свого боку, договірна основа трудових відносин виключає примусення до будь-чого, а лише вплив на свідомість щодо потреби у належному виконання самостійно взятих на себе обов'язків, які були попередньо встановлені у договорі (Колеснік, 2016: 32). Тобто, працівник самостійно обирає чи погоджуватися йому із встановленим видом дисциплінарної відповідальності або ж оскаржувати його чи просто звільнитися. До того ж, застосування дисциплінарних стягнень, у будь-якому випадку, залишається суб'єктивним рішенням роботодавця. Протилежною ж є ситуація із спеціальною дисциплінарною відповідальністю публічних службовців, адже понести дисциплінарну відповідальність для них є обов'язком, як для керівника державної служби її накласти. Тому, гнучкості та добровільності, в даному випадку, немає. Така ситуація пояснюється тим, що дисциплінарні проступки, що були вчинені публічними службовцями впливають не на стан роботи окремого підприємства, а на стан задоволення прав та інтересів усього суспільства та знижують рівень довіри до державної влади з боку населення, що є недопустимим.

Питання підстав застосування дисциплінарної відповідальності потребує детального дослідження, адже за загальним правилом дисциплінарні стягнення застосовується після вчинення дисциплінарного проступку, яким, зі свого боку, є порушення дисципліни праці чи службової дисципліни. Водночас, безпосередній перелік таких проступків на законодавчому рівні передбачається далеко не завжди. Так, згідно з ст. 147 Кодексу законів про працю, порушення трудової дисципліни може призвести до застосування одного з двох заходів стягнення: догани чи звільнення. Законодавство, статuti та положення можуть містити інші дисциплінарні стягнення (Кодекс законів про працю, 1971). Тобто, один дисциплінарний проступок веде лише до одного заходу стягнення, а повторне стягнення є недопустимим. Це поширюється на усі види дисциплінарної відповідальності, незалежно від правового статусу працівників. Водночас, трудове законодавство визначає обов'язок роботодавця обирати той захід стягнення, що відповідає сутності дисциплінарного порушення, але не встановлює жодних критеріїв, які необхідно застосовувати під час такого вибору, що робить даний процес значно суб'єктивним.

Притягнення до трудової матеріальної відповідальності здійснюється відповідно до глави 9 Кодексу законів про працю, де встановлено, що основною підставою притягнення є «пряма дійсна шкода підприємству, установі та організації». При цьому, працівник не може рахуватися винним навіть якщо настала шкода для підприємства, однак роботодавець самостійно не забезпечив належні умови праці. Це охоплює, як гарантування дотримання трудової дисципліни, так й справність усіх технічних приставів, достовірність та повнота наданої документації. Залежно від умов завдання шкоди підприємству матеріальна відповідальність розподіляється на повну та обмежену. При цьому, основною вважається саме обмежена відповідальність, тобто така, що не перевищує розміру середньої заробітної плати працівника. Для застосування повної матеріальної відповідальності, згідно з ст. 135-1 та 134 КЗпП можливо у випадках: підписання договору про повну матеріальну відповідальність; у випадку отримання майна працівником за разовою довіреністю; нетверезий стан працівника; наявність ознак кримінального правопорушення; шкода була завдана поза трудовими обов'язками; умисність завдання шкоди шляхом знищення, псування продукції чи інструментів; незаконне звільнення, переведення, не поновлення на роботі та отримання штрафу для керівників підприємств; інші випадки встановлені у законодавстві». Тобто, повна матеріальна відповідальність для працівника настає у випадках цілеспрямованого порушення встановлених правил в особистих цілях, як то зниження товарів чи прихід на роботу в нетверезому стані або ж у випадку наявності додаткових більш серйозних порушень, як то кримінального чи не виконання рішення суду. Відповідно, недбалість на роботі чи недостатня професійність працівника не можуть слугувати обґрунтуванням стягнення повного розміру завданої шкоди.

Також, до видів юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства зараховуємо цивільно-майнову, яка встановлюється виключно Цивільний кодексом України в главі 82 (Цивільний кодекс України, 2003). Як і у випадку з матеріальною трудовою відповідальністю, основною підставою її застосування є завдання шкоди, однак вони можуть стосуватися не лише трудових прав й обов'язків, а будь-якої діяльності, що здійснюється в межах трудової сфери. Порівнюючи цивільну та трудову відповідальності Ю.В. Трофимовська зазначає, що перша є важливою за умови підписання цивільно-правового договору, що особливо популярний для приховування трудових відносин. Коли ж трудова відповідальність визначає більше прав та гарантій для працівників (Трофимовська, 2015: 327). Тобто, цивільна майнова відповідальність має універсальний характер та не урахує фактичної нерівності, яка існує у відносинах між працівником та роботодавцем. До того ж, вона може застосовуватися не лише для захисту прав працівника чи роботодавця, але й третіх осіб, що зазнали шкоди унаслідок діяльності суб'єктів трудових відносин. Основним інструментом забезпечення справедливого, достовірного та повного розгляду правопорушення є звернення до суду, що гарантує неупередженість та незалежність й головне адекватність розміру майнової відповідальності завданій шкоді.

Аналізуючи Цивільний кодекс України можливо зрозуміти, що цивільна майнова відповідальність настає за наступні дії: завдання каліцтва, ушкодження здоров'я чи смерті; завдання майнової шкоди; володіння джерелом підвищеної небезпеки, що завдало шкоду; вчинення дій, що призвели до зменшення працездатності». В останньому випадку, наявність вини є не обов'язковою, оскільки ще перед початком володіння суб'єкт трудових відносин повинен був усвідомити усі можливі ризики та неможливість усі з них

передбачити та запобігти. Проте, можливе зменшення вини за будь-яке порушення, що призвело до шкоди, якщо таке було здійснене у випадку крайньої необхідності та без прямого умислу.

Позитивно можливо оцінювати варіювання розміру відшкодування залежно від об'єктивних зовнішніх факторів, а також можливість поєднання. До прикладу, у випадку смерті особи, винний суб'єкт трудових відносин зобов'язаний відшкодувати, як шкоду завдану смертю, так й кошти, що були витрачені на поховання. Варіювання може здійснюватися щодо тривалості компенсації, як то довічно чи до досягнення особою певного віку. Також, згідно з ст. 1208 Цивільного Кодексу України, якщо збільшується вартість проживання в житлі, освіти, продуктів харчування, тобто «вартості життя» за рішенням суду може бути проведена індексація розміру щомісячного відшкодування. Така індексація проводиться для осіб, що втратили працездатність або втратили годувальника з вини роботодавця чи іншого працівника. Проблемним є питання доведення достатньо суттєвого збільшення вартості, для збільшення забезпечення та потреба постійного звернення до суду. Однак, оскільки сума компенсації є індивідуальною, то зрозуміло, що розмір її збільшення може бути встановлений лише в судовому порядку.

Досліджуючи адміністративні проступки І.І. Шемелинець помічає, що адміністративна відповідальність може доповнюватися дисциплінарною, а якщо порушення було вчинено керівником підприємства, а не власником, то можливо стверджувати про адміністративно-дисциплінарні проступки (Шемелинець, 2010: 7). Дане твердження є доволі спірним, адже законодавство термін «проступок» використовує лише у випадку притягнення до дисциплінарної чи кримінальної відповідальності. До того ж в останньому випадку для позначення меншого рівня відповідальності та значимості в порівнянні із злочином. Тому, застосування терміну адміністративний проступок буде дещо некоректним та ускладнюватиме розуміння його сутності в межах чинного законодавства. Водночас, адміністративна відповідальність дійсно може доповнювати дію дисциплінарної, що відбувається за умови завдання шкоди суспільним інтересам, вчинення діянь, що прямо заборонені законом.

Досліджуючи підстави притягнення до адміністративної відповідальності варто підкреслити їх не упорядкованість та часто безсистемність, унаслідок чого різняться розміри та види покарань. Аналіз чинного законодавства дозволяє стверджувати про існування наступних груп підстав притягнення до адміністративної відповідальності:

1. Вчинення дій, що порушують законодавство з охорони праці;
2. Вчинення дій, що порушують законодавство щодо зайнятості населення;
3. Вчинення дій, що порушують порядок працевлаштування та трудової діяльності;
4. Вчинення дій, що порушують законодавство щодо оплати праці, соціального страхування;
5. Вчинення дій, що порушують вимоги укладання й умови виконання колективного договору;
6. Вчинення дій, що порушують законні вимоги уповноважених на контроль та нагляд органів державної влади.

Так, правове регулювання притягнення до юридичної відповідальності за вчинення дій, що порушують законодавство щодо зайнятості населення встановлені у ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення», де серед її підстав визначено: «недотримання квоти працевлаштування осіб, що мають додаткові гарантії сприяння працевлаштуванню протягом року; проведення діяльності щодо посередництва у працевлаштуванні без ліцензії, вимагання гонорару, комісійних чи винагороди від працевлаштованого громадянина; застосування праці іноземців, апатридів без оформлення належних документів; недотримання порядку подання даних щодо запланованого масового вивільнення працівників» (Про зайнятість населення, 2012). Тобто, суб'єктом відповідальності виступає або ж сам роботодавець, або підприємства, які надають послуги з працевлаштування. Визначені адміністративні правопорушення спрямовані на захист прав працівників від соціальних ризиків, як у випадку звільнення та безробіття, так й у випадку непередбачуваних ситуацій закордоном. Особливо важливим є захист осіб, що перебувають в складних життєвих ситуаціях, як то особи з інвалідністю, особа, що виховує дитину самотійно, учасники бойових дій чи діти-сироти. Встановлення адміністративної відповідальності виконує профілактичну функцію щодо обов'язкового дотримання квоти й надання робочих місць.

Адміністративна відповідальність за порушення вимог укладання й умови виконання колективного договору передбачена у ст. 17-19 Закону України «Про колективні договори та угоди» й стосуються таких правопорушень, як «ухилення від участі в переговорах; невиконання чи порушення умов колективного договору й угоди; не подання інформації, яка є необхідною для проведення колективних переговорів чи проведення контролю» (Про колективні договори та угоди, 1993). Окрім роботодавця суб'єктом порушення може виступати профспілка чи інші уповноважені трудовим колективом, що визначає спрямованість на захист колективних трудових прав й інтересів трудового колективу, а також свідчить про неупередженість законодавця в захисті інтересів суб'єктів трудових відносин. При цьому, підстава щодо невиконання колективного договору або його порушення дублюється й у ст. 41-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення (Кодекс України про адміністративні правопорушення, 1984). Розглядаючи відмінності між ними, слід зазначити про використання більш сучасної термінології в профільному законі, а також збільшений перелік суб'єктів й заходів усунення перешкод аж до звернення до роботодавця із вимогою звільнення особи, яка перешкоджає виконанню. Водночас, спільним є розмір адміністративного штрафу в розмірі до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян, хоча КУпАП містить й нижню межу в 50 неоподаткованих мінімумів.

Останнім видом юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства є кримінальна. Вона встановлюється виключно у Кримінальному кодексі України (Кримінальний кодекс України, 2001) та стосується охорони праці, безпеки виробництва й дотримання трудових прав та обов'язків. Для притягнення особи до кримінальної відповідальності обов'язковим є залучення правоохоронних органів, хоча сам факт виявлення діяння з ознаками кримінального правопорушення може бути виявлених в ході перевірки органами контролю й нагляду, а також суду для підтвердження класифікації та вибору покарання.

Досліджуючи кримінальну відповідальність у сфері охорони праці Н.В. Дараганова зауважує, що основною її відмінністю від дисциплінарної чи адміністративної є факт «загибелі населення чи завдання інших тяжких наслідків». Таке твердження є лише частково вірним й стосується саме кримінальних злочинів. Проте, у випадку із кримінальними проступками важливим є повторюваність дій, рівень завдання шкоди трудовим правам та суспільству, що не обов'язково призвели до шкоди життю чи здоров'ю, але суспільним цінностям. До того ж, кримінальна відповідальність може застосовуватися не лише для покарання суб'єктів трудових відносин, але й їх захисту у випадку неправомірного втручання в їх діяльність, особливо з боку органів влади.

Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що юридична відповідальність за порушення законодавства про працю має різноманітні варіанти прояву, а вибір виду залежить від рівня завданої шкоди та наявності не лише приватних, але й суспільних інтересів. Дисциплінарна та матеріальна трудова відповідальність застосовуються виключно в межах трудових відносин, однак можуть потребувати залучення суду у випадку неправомірного застосування заходів впливу. Водночас, для цивільної та кримінальної відповідальності участь суду є обов'язковою. Здійснений аналіз чинного законодавства свідчить про низьку координацію між різними видами юридичної відповідальності за порушення трудового законодавства, що негативно впливає на розуміння сутності правопорушення і на процес притягнення до неї. До того ж велика кількість питань потребують додаткового уточнення у законодавстві, наприклад, порядку передачі розгляду справи про адміністративне правопорушення до трудового колективу. Необхідним є й доповнення переліку правопорушень, що стосуються мобінгу й харасменту на робочому місці, контролю за приватним листуванням чи іншими проявами особистої поведінки працівника під час та поза виконанням трудових обов'язків з боку роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Годованець Ю.С. Юридична відповідальність за трудовим правом: сучасний підхід до розуміння. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. Вип. 2. С. 112–123.
2. Грищенко Р.С. Особливості правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. С. 56–59.
3. Дараганова Н.В. Засади юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці. *Право і суспільство*. 2017. № 4. С. 137–142.
4. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. № 51. С. 1122.
6. Колеснік Т.В. Місце дисциплінарної відповідальності у забезпеченні дисципліни праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. Вип. 6(1). С. 30–33.
7. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. №25. С. 131.
8. Новосельська І.В. Питання визначення трудової відповідальності як особливого виду юридичної відповідальності за порушення зобов'язань передбачених трудовим договором. *Dictum factum*. 2018. № 1. С. 83–90.
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. С. 1284.
10. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. С. 361.
11. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного ун-ту. ім. Г.С. Сковороди*. Серія: «Право». 2014. Випуск 21. С. 13–25.
12. Трофимовська Ю.В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України. *Форум права*, 2015. № 1. С. 323–328.
13. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. № 40. С. 356.
14. Чуб В.О. Юридична відповідальність у трудовому праві: теоретико-правовий аналіз. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2018. Т. 1. Вип. 49. С. 54–57.
15. Шемелинець І.І. Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.07 – адміністративне право та процес; фінансове право; інформаційне право. Національний університет Державної податкової служби України. Ірпінь. 2010. 22 с.

References:

1. Hodovanets Yu.S. (2016). Yurydychna vidpovidalnist za trudovym pravom: suchasnyi pidkhid do rozuminnia. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*. Vyp. 2. pp. 112–123. [in Ukrainian].

2. Hryshchenko R.S. (2017). Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання prytyahнення pratsivnyka do dystsyplinarnoi vidpovidalnosti. *Aktualni problemy vitchyznianoї yurysprudentsii*. № 6. pp. 56-59. [in Ukrainian].
3. Darahanova N.V. (2017). Zasady yurydychnoi vidpovidalnosti za porushennia vymoh zakonodavstva pro okhoronu pratsi. *Pravo i suspilstvo*. № 4. pp. 137-142. [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu [Code of Labor Laws]: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. 1971. № 50. [in Ukrainian].
5. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia [Code of Ukraine on Administrative Offenses]: Zakon Ukrainy vid 07.12.1984 № 8073-X. Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. 1984. №51. S. 1122. [in Ukrainian].
6. Koliesnik T.V. (2016). Mistse dystsyplinarnoi vidpovidalnosti u zabezpechenni dystsypliny pratsi. *Aktualni problemy vitchyznianoї yurysprudentsii*. Vyp. 6(1). pp. 30-33. [in Ukrainian].
7. Kryminalnyi kodeks Ukrainy [Criminal Code of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 05.04.2001 № 2341-III. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2001. №25. S. 131. [in Ukrainian].
8. Novoselska I.V. (2018). Pytannia vyznachennia trudopravovoi vidpovidalnosti yak osoblyvoho vydu yurydychnoi vidpovidalnosti za porushennia zobov'язan peredbachenykh trudovym dohovorem [The question of defining labor liability as a special type of legal liability for breach of obligations under the employment contract]. *Dictum factum*. № 1. pp. 83-90. [in Ukrainian].
9. Pro zainiatist naselennia [On employment]: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 № 5067-VI. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2013. № 24. S. 1284. [in Ukrainian].
10. Pro kolektyvni dohovory ta uhody [On collective agreements and contracts]: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 № 3356-XII. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 1993. №36. S. 361. [in Ukrainian].
11. Protsevskiy O.I. (2014). Osoblyvosti yurydychnoi vidpovidalnosti u sferi trudovoho prava [Features of legal liability in the field of labor law]. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho un-tu. im. H.S. Skovorody*. Seriya: «Pravo». Vypusk 21. pp. 13-25. [in Ukrainian].
12. Trofymovska Yu.V. (2015). Teoretychni problemy vidminnosti materialnoi vidpovidalnosti za trudovym pravom vid mainovoi vidpovidalnosti za tsyvilnym pravom Ukrainy. *Forum prava*. № 1. pp. 323-328. [in Ukrainian].
13. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy [Civil Code of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 16.01.2003 № 435-IV. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR). 2003. № 40. S. 356. [in Ukrainian].
14. Chub V.O. (2018). Yurydychna vidpovidalnist u trudovomu pravi: teoretyko-pravovyi analiz [Legal responsibility in labor law: theoretical and legal analysis]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho universytetu*. T. 1. Vyp. 49. pp. 54-57. [in Ukrainian].
15. Shemelynets I.I. (2010). Administratyvna vidpovidalnist za porushennia zakonodavstva pro pratsiu [Administrative liability for violation of labor legislation]: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. yuryd. nauk: 12.00.07 - administratyvne pravo ta protses; finansove pravo; informatsiine pravo. Natsionalnyi universytet Derzhavnoi podatkovoi sluzhby Ukrainy. Irpin. 2010. 22 s. [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.25>

POJĘCIE I ISTOTA USŁUG AUTORYZACYJNYCH JAKO PRZEDMIOTU DZIAŁALNOŚCI MINISTERSTWA SPRAWIEDLIWOŚCI UKRAINY

Tetiana Kolotilova

student

Naukowo-Badawczego Instytutu Prawa Publicznego (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-1815-0501

e-mail: Tetiana_Kolotilova@ukr.net

Adnotacja. W pracy naukowej zbadano istotę działalności autoryzacyjnej Ministerstwa Sprawiedliwości Ukrainy, co poprzedziło rozważenie przesłanek powstania tego ostatniego z uwzględnieniem komponentu funkcjonalnego, a mianowicie działalności publicznej i usługowej państwa. Badanie ma na celu określenie kategorii działalności autoryzacyjnej Ministerstwa Sprawiedliwości Ukrainy przez pryzmat rozważania takich kategorii, jak „usługa publiczna”, „usługa publiczna o charakterze autoryzacyjnym” i tym podobne. Stwierdzono, że publiczno-usługową działalność Ministerstwa Sprawiedliwości Ukrainy należy rozumieć jako prawną, celową i publicznie-dyspozycyjną działalność danego organu, która została uregulowana przez administracyjno-procesowe normy i ma na celu zapewnienie realizacji państwowej polityki prawnej, polityki upadłości, polityki w zakresie notariatu i rejestracji państwowej, i jest realizowana w większości przypadków poprzez świadczenie publicznych usług o charakterze autoryzacyjnym.

Słowa kluczowe: Ministerstwo Sprawiedliwości Ukrainy, polityka upadłościowa, polityka w zakresie notariatu i rejestracji państwowej, działalność publiczno-usługowa, działalność autoryzacyjna, usługa publiczna, usługa publiczna o charakterze autoryzacyjnym, dokument o charakterze autoryzacyjnym.