

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.6.3.6>

O CECHACH PEŁNEJ INDYWIDUALNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI MATERIALNEJ PRACOWNIKÓW

Leonid Gaidarenko

*student Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych
(Charków, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-1855-5536

e-mail: LeonidGaidarenko@ukr.net

Adnotacja. Znaczenie artykułu polega na tym, że nowoczesny system gospodarki rynkowej na Ukrainie stanowi, że jednym z najbardziej priorytetowych zadań w mechanizmie pracy jest zapewnienie bezpieczeństwa mienia i wartości logistycznych. Prawo pracy na Ukrainie stanowi podstawę regulującą zasady i warunki odpowiedzialności materialnej stron umowy o pracę. Tak więc jednym z aspektów stosunku pracy jest kwestia odpowiedzialności materialnej pracownika wobec pracodawcy za wyrządzone szkody. Celem artykułu jest uwzględnienie problemów związanych z utrwaleniem przepisów o pełnej indywidualnej odpowiedzialności materialnej pracownika w umowach o pracę. W artykule zauważono, że obowiązkowe utrwalenie w umowach o pracę norm dotyczących pełnej indywidualnej odpowiedzialności materialnej pracownika jest wymogiem niniejszego. Wskazano, że ustawodawstwo, które obecnie reguluje tryb i warunki zawierania umów o pracę z osobami odpowiedzialnymi materialnie, wymaga zmian, określa kierunki doskonalenia umów o pracę z osobami odpowiedzialnymi materialnie.

Słowa kluczowe: umowa o pracę, wartości materialne, odpowiedzialność, warunki umowy, pełna indywidualna odpowiedzialność materialna pracownika.

ON THE FEATURES OF THE COMPLETE INDIVIDUAL MATERIAL RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES

Leonid Gaidarenko

Applicant

Kharkiv National University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0002-1855-5536

e-mail: LeonidGaidarenko@ukr.net

Abstract. The relevance of the article is that the modern market management system in Ukraine stipulates that one of the most priority tasks in the mechanism of labor is to ensure the preservation of property and material and technical values. Labor legislation in Ukraine is the basis that regulates the procedure and conditions of liability of the parties to the employment contract. Thus, one of the aspects of the employment relationship is the question of the employee's liability to the employer for damages. The purpose of the article is to consider the problems related to the enshrinement of the provisions on full individual liability of the employee in employment contracts. The article states that the mandatory enshrinement in employment contracts of the rules on full individual liability of the employee is a requirement of today. It is indicated that the legislation, which currently regulates the procedure and conditions for concluding employment contracts with materially responsible persons, needs to be changed, and directions for improving employment contracts with materially responsible persons have been identified.

Key words: employment contract, material values, responsibility, conditions of the contract, full individual material responsibility of the employee.

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОВНОЇ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Леонід Гайдаренко

здобувач

Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-1855-5536

e-mail: LeonidGaidarenko@ukr.net

Анотація. Актуальність статті полягає в тому, що сучасна ринкова система господарювання в Україні передбачає, що одним із пріоритетних завдань у механізмі праці є забезпечення збереження майна й матеріально-технічних цінностей. Трудове законодавство в Україні становить основу, яка регламентує порядок та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Так, одним із аспектів трудових правовідносин є питання про матеріальну відповідальність працівника перед роботодавцем за завдані збитки. Метою статті є розгляд проблем, що стосуються закріплення положень про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника в трудових

договорах. У статті зазначається, що обов'язкове закріплення в трудових договорах норм про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника є вимогою сьогодення. Указано, що законодавство, яке нині регулює порядок та умови укладання трудових договорів із матеріально відповідальними особами, потребує змін, визначено напрями вдосконалення трудових договорів із матеріально відповідальними особами.

Ключові слова: трудовий договір, матеріальні цінності, відповідальність, умови договору, повна індивідуальна матеріальна відповідальність працівника.

Вступ. Сучасна ринкова система господарювання в Україні передбачає, що одним із пріоритетних завдань у механізмі праці є забезпечення збереження майна й матеріально-технічних цінностей. Трудове законодавство в Україні становить основу, яка регламентує порядок та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Так, одним із аспектів трудових правовідносин є питання про матеріальну відповідальність працівника перед роботодавцем за завдані збитки.

Питання матеріальної відповідальності завжди знаходилися в центрі уваги науковців з трудового права, зокрема розглядалися в працях М.Й. Бару, Є.С. Белінського, В.С. Венедиктова, О.М. Короткової, В.І. Прокopenка, О.І. Процевського, В.С. Щербини, Н.М. Хуторян, В.В. Яковлева та інших учених. Проте необхідно відзначити, що наукові праці щодо комплексного аналізу проблем повної індивідуальної матеріальної відповідальності працівників сьогодні відсутні. У зв'язку з цим метою публікації є проведення комплексного дослідження проблемних аспектів повної індивідуальної матеріальної відповідальності працівників і розроблення пропозицій, спрямованих на вдосконалення норм, якими регулюється це питання.

Основна частина. Як відомо, до становлення незалежності України на її території діяло законодавство СРСР, виходячи із цього, покладання на працівників повної матеріальної відповідальності спочатку було можливим лише в деяких випадках, передбачених законодавством. А саме до 1 січня 1977 року деякі випадки були передбачені в ст. 2 Постанови ЦВК і РНК СРСР від 12 червня 1929 року (On property liability of workers and employees for damage caused by them to employers, 1929), а також у ст. 121 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) 1971 року (Code of Labor Laws of Ukraine, 1971).

До таких випадків можна зарахувати заподіяння шкоди діям працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку; покладання спеціальними законами на працівника повної майнової відповідальності за шкоду, заподіяну при виконанні службових обов'язків; наявність особливого письмового договору про прийняття працівником на себе повну майнову відповідальність за недостачу понад передбачених нормами цінностей, переданих під відповідальність працівника для зберігання або для інших цілей; заподіяння шкоди не при виконанні службових обов'язків.

Згодом перелік випадків повної матеріальної відповідальності КЗпП 1971 року був доповнений новими випадками: отримання працівником майна та інших цінностей під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами; заподіяння шкоди нестачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівникові в користування.

Наступним етапом розвитку й розширення випадків повної матеріальної відповідальності було внесення змін у КЗпП 1971 року Указом Президії Верховної Ради СРСР від 20 грудня 1983 року, а саме ст. 121 КЗпП була доповнена ще одним випадком повної матеріальної відповідальності за заподіянням шкоди працівником, який був у нетверезому стані (On amendments and additions to the Labor Code, 1983).

Отже, загальною тенденцією в правовому регулюванні розглянутого виду відповідальності стало розширення переліку випадків покладання на працівника матеріальної відповідальності в повному розмірі.

З ними повинні бути укладені договори про повну матеріальну відповідальність – індивідуальну або колективну (бригадна). У контексті досліджуваного питання нас цікавить саме повна індивідуальна матеріальна відповідальність.

Якщо працівник приймається на роботу до установи на зайняття посад, пов'язаних зі зберіганням, переміщенням, видачею матеріальних цінностей, то, крім трудового договору, з ним укладається договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. При цьому включення умови про матеріальну відповідальність працівника безпосередньо в текст трудового договору не звільняє установу від необхідності укладення окремого договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність з прийнятою працівником. В іншому випадку роботодавець не має права пред'явити працівнику до відшкодування всю суму виявленого збитку, так як наявність відповідного письмового договору є однією з головних умов для накладення повної матеріальної відповідальності.

Функціонування кожного підприємства передбачає наявність матеріальних цінностей (їх в обліку називають активами), що зумовлює необхідність наявності працівників, які несуть відповідальність за їх збереження, тобто матеріально відповідальних осіб.

Розділяючи думку Є.Р. Брюхіної, з упевненістю можна сказати, що про повну індивідуальну матеріальну відповідальність можна вести мову тільки у випадках, коли шкода заподіяна в результаті доведених протиправних дій саме конкретного працівника або через його бездіяльність (Briukhina, 2018: 30).

У свою чергу, зважаючи на величезний масив напрацьованих провідних вітчизняних і закордонних науковців у сфері повної індивідуальної матеріальної відповідальності працівників, усе ж уважається правильним тлумачити це поняття так. Повна індивідуальна матеріальна відповідальність працівників – це один із видів повної матеріальної відповідальності, що передбачає покладання на конкретного, а саме єдиного матеріально-відповідального працівника, винного в заподіянні шкоди підприємству, з яким він перебуває

в трудових відносинах, відповідно до норм трудового законодавства, обов'язку відшкодувати пряму дійсну шкоду в повному обсязі без будь-яких обмежень.

Для застосування повної індивідуальної матеріальної відповідальності працівників необхідно дотримуватися низки умов, які є обов'язковими й недотримання яких може призвести до втрати законних підстав застосування цього виду повної відповідальності.

Чинна редакція КЗпП України в ст. 134 (Code of Labor Laws of Ukraine, 1971) передбачає такі випадки повної матеріальної відповідальності:

1. Між працівником і підприємством, установою, організацією, відповідно до статті 135-1 цього Кодексу, укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

Варто пам'ятати, коли між працівником і підприємством, відповідно до статті 135-1 КЗпП, укладено письмовий договір про прийняття працівником на себе повної матеріальної відповідальності за незбереження майна, переданого йому для зберігання або з іншою метою, то він несе повну матеріальну відповідальність (Code of Labor Laws of Ukraine, 1971).

2. Майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

Повна індивідуальна матеріальна відповідальність за недостачу цінностей, отриманих під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами, має місце, як правило, коли працівник залучається для термінового отримання, доставки, передачі майнових цінностей, які необхідні або направляються роботодавцю, якщо відсутня можливість доручити виконання цієї функції тим працівникам, які зайняті цим постійно, у чій трудові обов'язки це входить (Gusov, 2012: 97).

3. Шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуюваних у кримінальному порядку.

Для притягнення до матеріальної відповідальності за цією підставою достатньо встановити в діях працівника ознаки діянь, що переслідуються в кримінальному порядку.

Зауважимо, що тут має бути пряма залежність між діями, що переслідуються в кримінальному порядку, і шкодою, завданою внаслідок цих дій. Якщо працівник завдав іншій особі умисне легке тілесне ушкодження, за що передбачено кримінальну відповідальність (ст. 125 Кримінального кодексу України) (Criminal Code of Ukraine, 2001), і водночас через недбалість зіпсував майно, то до нього не може бути застосована повна матеріальна відповідальність за п. 3 ст. 134 КЗпП, бо немає причинного зв'язку між нанесенням тілесного ушкодження та шкодою, що виникла внаслідок псування майна.

Працівник не притягується до повної матеріальної відповідальності лише у випадках, коли оголошується виправдувальний вирок або кримінальна справа припиняється за відсутністю складу чи події вчинення злочину. Проте при винесенні виправдувального вироку (закритті провадження в кримінальній справі) за відсутністю складу злочину суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, має право з інших передбачених законом підстав задовольнити позов у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди.

4. Шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані. Для притягнення до повної матеріальної відповідальності за цією підставою не мають значення спеціальність працівника, посада, а також форма вини. У кожному конкретному випадку необхідно довести факт перебування працівника в нетверезому стані, який повинен бути доведений належним чином.

При цьому не має значення, мав місце умисел у заподіянні шкоди чи шкода заподіяна з необережності. Це обумовлено тим, що сам факт появи працівника на роботі в нетверезому стані є грубим порушенням дисципліни праці. Більше того, час доведення обставин, які мають значення для визначення виду відповідальності працівника, лягає на роботодавця, необхідне правильне документальне оформлення наявності відповідного нетверезого стану працівника. На практиці, як правило, роботодавець проводить службове розслідування про встановлення факту появи працівника в нетверезому стані, за наявності достатніх даних, що вказують на такий стан, комісією зі службового розслідування складається відповідний акт.

5. Шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

Матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної з вини працівника шкоди в цьому випадку встановлено у зв'язку з наявністю його шкідливих дій стосовно майна, відносно якого працівник повинен виявити особливу турботу, дбайливість і бережливість. Повна матеріальна відповідальність працівника за цією підставою можлива тільки у випадках умисного знищення або умисного псування виданого працівнику майна, тільки в разі нестачі можлива будь-яка форма вини. Умисне заподіяння шкоди має бути підтверджено фактом наявності умислу та свідомого бажання працівника в ході виробничого процесу заподіяти підприємству шкоду або допустити її настання. При цьому варто мати на увазі, що завдання роботодавця полягає в тому, аби довести намір працівника.

Основна відмінність матеріальної відповідальності за цією підставою і матеріальної відповідальності за п. 1 ст. 133 КЗпП України полягає у формі вини. Якщо відповідальність у межах середнього місячного заробітку настає в разі псування або знищення майна через недбалість, то повна – у разі умисного знищення або умисного псування того самого майна (Code of Labor Laws of Ukraine, 1971).

6. Відповідно до законодавства, на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків.

Правовими приписами така відповідальність установлена, наприклад, для таких категорій працівників: а) касирів за будь-яку шкоду прийнятими ними цінностями, заподіяну їхніми необережними чи умисними діями; б) працівників роздрібно-торговельної мережі за з'ясування чи нестачу довірених їм товарно-матеріальних цінностей, а також за пошкодження чи втрату іншого довіреного їм майна; в) працівників, які вчинили розкрадання, знищення (з'ясування), допустили нестачу або втрату дорогоцінних металів, каміння та валютних цінностей; г) працівників сільськогосподарських підприємств у разі розкрадання чи загибелі тварин, які належать цим підприємствам; ґ) працівників автомобільного транспорту за перевитрачення пального; д) працівників – молодих спеціалістів, які навчалися за договорами підприємства з вищим навчальним закладом, у разі звільнення з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років обов'язкової роботи; е) службових осіб у разі одержання премій унаслідок викривлення з їхньої вини даних про виконання робіт тощо.

При притягненні працівника до повної матеріальної відповідальності за цією підставою необхідно мати на увазі, що це має бути встановлено спеціальним законом або іншим нормативно-правовим актом. Тому в кожному конкретному випадку треба з'ясувати, за який вид шкоди встановлено таку відповідальність і чи належить працівник до категорії осіб, передбачених у відповідному законодавчому акті.

7. Шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків. Під заподіянням шкоди не при виконанні працівником трудових обов'язків маються на увазі випадки, при яких працівником завдається шкода роботодавцю, але при цьому не в рамках виконання трудових обов'язків і незалежно від часу заподіяння шкоди (у робочий час або в інший). Як правило, при дослідженні цього випадку вчені солідарні в думках і наводять в основному класичні приклади заподіяння працівником збитку. Це або заподіяння шкоди роботодавцю в неробочий час, або заподіяння шкоди при використанні працівником у своїх цілях майна роботодавця. У науці трудового права існує також думка, що для виникнення повної матеріальної відповідальності працівника заподіяння шкоди не при виконанні трудових обов'язків має бути пов'язане з виконуваними працівником у силу укладеного трудового договору функціями і трудовими операціями (особа діє як працівник, але за рамками трудових відносин) (Gusov, 2015: 121).

Шкода вважається заподіяною працівником не при виконанні трудових обов'язків, коли працівник за дозволом роботодавця використовує його засоби виробництва (автомобіль, трактор тощо) для задоволення особистих потреб і завдає шкоди. За неї він буде нести відповідальність хоча в повному розмірі, але за нормами трудового законодавства (п. 7 ст. 134 і ст. 137 КЗпП України) (Code of Labor Laws of Ukraine, 1971).

Шкода буде вважатися заподіяною не при виконанні трудових обов'язків, якщо працівник самовільно, без дозволу роботодавця використовує його засоби виробництва для задоволення особистих потреб і завдає йому шкоди.

8. Службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу. Матеріальна відповідальність із цієї підстави застосовується до винних службових осіб, за наказами (розпорядженнями) яких звільнення або переведення працівників здійснено з порушенням чинного законодавства, що спричинило оплату часу вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи. Цю норму може бути застосовано лише в тому разі, якщо незаконним звільненням або переведенням працівника на іншу роботу підприємству завдано прямої дійсної шкоди.

У цьому випадку суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи.

9. Керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсації за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

За цією підставою керівник може бути зобов'язаний відшкодувати всю суму компенсації, виплаченої підприємством працівникам, при одночасному дотриманні таких умов: мала місце несвоєчасна виплата заробітної плати понад один місяць; несвоєчасна виплата є результатом винних дій керівника (наприклад, кошти на заробітну плату використані не за призначенням); у результаті затримання виплати заробітної плати працівникам виплачено компенсацію; перед підприємством немає заборгованості з боку бюджетів і юридичних осіб державної форми власності.

Цей різновид повної матеріальної відповідальності встановлено з метою забезпечення реалізації конституційного права громадян на своєчасне отримання винагороди, а також посилення персональної відповідальності керівника щодо дотримання законодавства про оплату праці.

Логічно, що повна індивідуальна матеріальна відповідальність є більш небажаним наслідком як для несумлінного працівника, так і для працівника, який заподіяв матеріальну шкоду роботодавцю внаслідок необережності або недостатньої уважності, тому законодавець окреслив коло підстав її настання й вирішив уважати цей перелік вичерпним.

Виходячи із цього, як відзначило Міністерство праці та соціальної політики України в Листі від 12.10.2010 № 312/13/166-10, договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може бути укладений із працівником за наявності одночасно трьох умов:

- 1) досягнення працівником вісімнадцятирічного віку;

2) включення посади або робіт у спеціальний вичерпний перелік посад і робіт, при виконанні яких можливе укладення відповідного договору;

3) виконання покладених обов'язків має бути фактично пов'язане зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих цінностей (Letter from the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine, 2010).

Наявність у Переліку посади, на яку приймається співробітник, не дає роботодавцю права укладати з такою особою договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, якщо до фактично виконуваних обов'язків не входять обов'язки, зазначені в ст. 135-1 КЗпП України.

Відповідно до ст. 135-1 КЗпП України (Code of Labor Laws of Ukraine, 1971), письмові договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

Крім цього, аналізуючи зміст ст. 135-1 КЗпП України (Code of Labor Laws of Ukraine, 1971), можемо сказати, що важливою ознакою розглянутого договору є характеристика його суб'єктного складу. По-перше, у ній імперативно встановлено нижню вікову межу особи, з якою цей договір може бути укладений, на рівні 18 років, без будь-яких винятків. По-друге, трудовою функцією працівника має бути охоплено безпосереднє обслуговування або використання грошових, товарних цінностей та іншого майна. Однак тільки факту обслуговування або використання згаданих об'єктів для можливості укладення договору про повну матеріальну відповідальність недостатньо, оскільки поряд із цим необхідна наявність відповідної посади в переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими роботодавець може укладати письмові договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність за недостачу ввіреного майна.

Висновки. Підводячи підсумок, варто зазначити, що норми про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, які містяться в трудовому законодавстві України, покликані забезпечувати дисципліну праці, а також профілактику неправомірної поведінки. При визначенні обсягу матеріальної відповідальності, що підлягає відшкодуванню працівником за збиток, заподіяний роботодавцю, необхідно врахувати в сукупності всі особливості, властиві цьому виду юридичної відповідальності, а саме: чи мала місце пряма дійсна шкода, чи є підстави для встановлення повної індивідуальної матеріальної відповідальності, чи належить працівник до категорії осіб з особливим правовим становищем щодо матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду тощо.

Повна індивідуальна матеріальна відповідальність працівника, незважаючи на розширення меж стягнення шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків, завдяки детальній регламентації умов укладення, прав та обов'язків працівника й роботодавця всередині цієї угоди й обов'язковості судового порядку стягнення за відсутності добровільної згоди працівника відшкодувати шкоду, забезпечує необхідний правовий захист прав і майнових інтересів сторін трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Брюхина Е.Р. Ответственность работника и работодателя по трудовому законодательству : учебное пособие / Пермский филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». Пермь : НИУ ВШЭ. Пермь, 2018. 106 с.
2. Гусов К.Н. Ответственность в трудовом праве : научно-практическое пособие. Москва : Велби, Проспект, 2012. 215 с.
3. Кодекс законів про працю України : Закон Верховної Ради УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
4. Кримінальний кодекс України, прийнятий 05.04.2001 № 776-IX. *Відом. Верхов. Ради України*. 2001. № 25–26.
5. Про матеріальну відповідальність : Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 12.10.2010 № 312/13/116-10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0312203-10#Text>.
6. Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям : Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 12.06.1929. *СЗ СССР*. 1929. № 42. Ст. 367.
7. Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. Москва : Проспект, 2015. 632 с.
8. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 20 декабря 1983 г. *Ведомости Верховного Совета*. 1983. № 51. Ст. 1782.

References:

1. Briukhina E.R. (2018). *Otvettvennost' rabotnika i rabotodatelia po trudovomu zakonodatelstvu* [Employee's and employer's liability under labor law] : ucheb. posobie / E.R. Briukhina; Permskii filial Natc. issled. un-ta «Vysshiaia shkola ekonomiki». Perm : NIU VShE. Perm. 106 p. [in Russian].
2. Gusov K.N. (2012) *Otvettvennost' v trudovom prave: nauchno-prakticheskoe posobie* [Responsibility in labor law]. M.: Velbi, Prospekt. 215 p. [in Russian].
3. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy* [Code of Labor Laws of Ukraine]: Zakon Verkhovnoi Rady URSR vid 10.12.1971 № 322-VIII // Vidom. Verkhov. Rady URSR. 1971. Dod. do № 50 [in Ukrainian].
4. *Kryminalnyi kodeks Ukrainy* [Criminal Code of Ukraine]: pryiniaty 05.04.2001 r. № 776-IX // Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. 2001. № 25–26 [in Ukrainian].

5. Lyst Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy [Letter from the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine] vid 12.10.2010 r. № 312/13/116-10 «Pro materialnu vidpovidalnist». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0312203-10#Text> [in Ukrainian].
6. Postanovlenie TcIK SSSR, SNK SSSR : Ob imushchestvennoi otvetstvennosti rabochikh i sluzhashchikh za ushcherb, prichinennyi imi nanimateliam [On property liability of workers and employees for damage caused by them to employers] ot 12.06.1929 // SZ SSSR, 1929, № 42, st. 367 [in Russian].
7. Gusov K.N. (red.) (2015). Trudovoe pravo: uchebnik dlia bakalavrov [Labor law: textbook for bachelors]. Prospekt. 632 p. [in Russian].
8. Ukaz Prezidiuma Verkhovnogo Soveta SSSR ot 20 dekabria 1983 g. : O vnesenii izmenenii i dopolnenii v Kodeks zakonov o trude [On amendments and additions to the Labor Code] // Vedomosti Verkhovnogo Soveta. 1983. № 51. St. 1782 [in Russian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.6.3.7>

USTANAWIANIE KARNO-PRAWNEGO PRZECIWDZIAŁANIA NARUSZENIOM PRAW I INTERESÓW KOBIET NA UKRAINIE

Svitlana Giryak

aspirant Narodowej Akademii Zarządzania (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-1555-2364

e-mail: si_giryak@ukr.net

Adnotacja. W artykule zbadano genezę powstawania i rozwoju karnego i prawnego przeciwdziałania naruszeniom praw i interesów kobiet na Ukrainie, podkreślono i scharakteryzowano główne historyczne etapy kryminalizacji naruszeń praw kobiet. Wyróżniono pięć okresów powstawania karnego i prawnego przeciwdziałania naruszeniom praw i interesów kobiet na Ukrainie: średniowieczny okres Rusi Kijowskiej i Wielkiego Księstwa Litewskiego, kiedy w dokumentach i aktach prawnych ustanowiono podstawy karno-prawne dotyczące odpowiedzialności za przestępstwa popełnione przeciwko kobietom; okres Kozactwa charakteryzował się zwiększeniem uwagi ustawodawcy na rolę kobiety w społeczeństwie; okres wejścia ziem ukraińskich do imperiów – ustanowienie odrębnych norm odpowiedzialności za przestępstwa przeciwko kobietom ze względu na płeć; okres ZSRR, w którym nastąpiła konkretyzacja i instytucjonalizacja odpowiedzialności karnej za przestępstwa przeciwko kobietom w aspekcie płci; okres niepodległości Ukrainy – modernizacja prawa karnego, mająca na celu przeciwdziałanie naruszeniom praw kobiet na Ukrainie, co dzieje się w kontekście światowych humanistycznych tendencji.

Słowa kluczowe: przeciwdziałanie przestępczości, przestępstwa przeciwko kobietom, dyskryminacja kobiet, ochrona praw kobiet.

FORMATION OF CRIMINAL LAW COUNTERING VIOLATIONS OF THE RIGHTS AND INTERESTS OF WOMEN IN UKRAINE

Svitlana Giryak

Postgraduate Student

National Academy of Management (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0002-1555-2364

e-mail: si_giryak@ukr.net

Abstract. The article examines the genesis of the formation and development of criminal-legal counteraction to violation of the rights and interests of women in Ukraine, identifies and characterizes the main historical stages in the criminalization of violations of women's rights. Five periods of the formation of criminal legal counteraction against the violation of the rights and interests of women in Ukraine are highlighted: the medieval period of Kievan Rus and the Grand Duchy of Lithuania, when the criminal legal foundations of responsibility for crimes committed against women were laid down in documents and legislative acts; the period of the Cossacks was characterized by an increased attention of the legislator to the role of women in society; the period of the entry of the Ukrainian lands into the empire – the establishment of separate norms of responsibility for crimes against women on the basis of gender; the period of the USSR, in which there was a concretization and institutionalization of criminal responsibility for crimes against women in the gender aspect; the period of independence of Ukraine – the modernization of criminal legislation aimed at countering the violation of women's rights in Ukraine, which is taking place in the context of global humanistic trends and transformations of social relations.

Key words: criminal law counteraction, crimes against women, discrimination against women, protection of women's rights.