

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ТИМОШЕНКО ДМИТРО ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 349.2:122

**ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВИЙ ЗВ'ЯЗОК
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2016

Дисертація є рукописом.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, доцент **Слюсар Андрій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, професор **Процевський Олександр Іванович**, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права, член-кореспондент НАПрН України;

– кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **Вапнярчук Наталія Миколаївна**, Національна академія правових наук України, провідний науковий співробітник відділу планування та аналізу правових досліджень Управління планування та координації правових досліджень в Україні.

Захист відбудеться «08» червня 2016 р. о 13:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70.

Автореферат розіслано 29 квітня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У діяльності юриста основною метою є визначення правової істини, яка може бути досягнута лише шляхом установлення тих справжніх причин, які породили відповідні наслідки. У підґрунті цього лежить правильне розуміння зв'язку між причиною й наслідком. Установлення ж наявності чи відсутності причинно-наслідкового зв'язку між причиною й результатом, що тягне відповідні юридичні наслідки, у трудовому праві є одним з головних завдань.

На сьогодні причинно-наслідковий зв'язок у відносинах у сфері праці розглядається з точки зору філософії і кримінального права, що, безперечно, не може повністю відповідати особливостям галузі трудового права. У чинному законодавстві України про працю бракує визначення поняття «причинно-наслідковий зв'язок», хоча Кодекс законів про працю України й містить чималу кількість норм, що передбачають урахування причинно-наслідкового зв'язку між певними юридичними фактами й результатами, від установлення наявності чи відсутності якого залежать виникнення, зміна і припинення відповідних правовідносин у сфері праці. Передбачають причинно-наслідковий зв'язок і загальні норми цього Кодексу. Класичним прикладом цього є заборона дискримінації у цій сфері, що встановлено у ст. 2¹ КЗпП України, де наслідок – це дискримінація, а причина – перелік підстав визнання дискримінації. Причинно-наслідковий зв'язок береться до уваги й інститутами матеріальної і дисциплінарної відповідальності, охорони праці та ін. Проте у науці трудового права так і не створено належних науково-теоретичних підвалин для правильного тлумачення й застосування положень, які вказували б на обов'язковість установлення наявності або відсутності такого зв'язку у відносинах у сфері праці.

Нині юридична практика зазнає певних труднощів і протиріч при визначенні наявності чи відсутності причинно-наслідкового зв'язку в питанні покладення матеріальної або дисциплінарної відповідальності (особливо, якщо причиною є бездіяльність працівника чи роботодавця), встановленні професійного захворювання працівника, де причина й наслідок, як правило, доволі віддалені один від одного в часі. Існує нагальна потреба спеціального ґрунтового дослідження причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві, результати якого дадуть відповіді для вирішення пов'язаних з його темою питань.

Науково-теоретичним підґрунтям порушеного в цій науковій роботі питання послужили праці: а) науковців у галузі трудового права (В. А. Агіна, М. Г. Александрова, Є. С. Белінського, В. С. Венедиктова,

К. М. Гусова, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, Д. О. Карпенка, Д. М. Кравцова, О. І. Процевського, С. М. Приліпка, О. Г. Середи, Л. О. Сироватської, А. М. Слюсаря, В. М. Смирнова, П. Р. Стависького, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка); б) учених у галузі кримінального права (В. Б. Малініна, А. А. Музики, В. М. Кудрявцева, А. А. Піонтковського, М. Д. Сергєєвського, М. Д. Шаргородського, Н. М. Ярмиш); в) науковців-цивілістів (Б. С. Антимонова, М. І. Брагінського, В. В. Вітрянського, О.С. Йоффе, О. О. Красавчикова, Г. К. Матвєєва). Однак, незважаючи на їх вагомий здобутки, в Україні немає жодної комплексної наукової роботи, присвяченої дослідженню причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано в межах цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Тема роботи затверджена вченою радою Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого 20 грудня 2013 р. (протокол № 4).

Мета й завдання дослідження. Метою дисертації є обґрунтування й розробка придатної для використання у правотворчій і правозастосовній практиці у сфері трудового права концепції причинно-наслідкового зв'язку, формулювання низки пропозицій для удосконалення законодавства України про працю, що враховує різновиди причинно-наслідкового зв'язку, і здійснення класифікації останнього.

Досягнення означеної мети зумовлює такі основні завдання наукового пошуку:

- узагальнити основні філософські підходи до розуміння причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві;
- установити правову сутність та ознаки причинно-наслідкового зв'язку в цій сфері;
- розглянути провідні правові концепції причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві;
- провести класифікацію причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві;
- сформулювати прийнятну для правотворчості і правозастосування концепцію причинно-наслідкового зв'язку в царині трудового права;

– визначити загальні засади правового регулювання причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві;

– окреслити основні напрямки вдосконалення правового регулювання причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві України.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини у сфері праці, що виникають, змінюються і припиняються в результаті їх регулювання нормами, які передбачають урахування причинно-наслідкового зв'язку між відповідними юридичними фактами й наслідками.

Предметом дослідження є причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві.

Методи дослідження. У процесі дослідження були використані загальнонаукові і спеціальні методи пізнання правових явищ, зокрема, діалектичний, системно-структурний, нормативно-порівняльний, логіко-семантичний, історичний, аналітичний, формально-логічний, метод абстрагування й узагальнення. На підставі діалектичного методу були розглянуті проблеми правового впорядкування причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві України. Вивчення сутності цього зв'язку, з'ясування його суттєвих рис здійснено за допомогою аналітичного, формально-логічного й логіко-семантичного методів (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2). Системно-структурний метод дозволив провести класифікацію різновидів причинно-наслідкового зв'язку, що реалізується в рамках трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, а також обґрунтувати систему критеріїв диференціації цього зв'язку (підрозділи 1.4; 2.4). Історичний метод дослідження став у нагоді для пізнання процесу розвитку знань людини про сутність причинно-наслідкового зв'язку (підрозділ 1.1). Нормативно-порівняльний метод задіяно при аналізі вітчизняного трудового законодавства, зарубіжних і міжнародно-правових норм, що регулюють питання встановлення причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві (підрозділи 1.2; 1.3; 2.4). Метод абстрагування й узагальнення було застосовано у процесі розроблення дефініцій правових норм і категорій (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2), формально-юридичний – при формулюванні окремих пропозицій з удосконалення законодавства України про працю.

Основні положення та висновки дисертації ґрунтуються на дослідженні наукових праць фахівців-правознавців і науково-довідкової літератури, аналізі Конституції України, чинного законодавства України про працю, проекту Трудового кодексу України, міжнародних й вітчизняних нормативно-правових актів, що стосуються порушеної в дисертації проблематики, а також судової практики.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першою комплексною науковою роботою, присвяченою розробці та формулюванню концепції причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві. Новизна здійсненого дослідження реалізується у відповідних науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– обґрунтовано спеціально-юридичний характер причинно-наслідкового зв'язку як категорії трудового права, яка має певні особливості, відмінні від філософських поглядів, як-то: (а) до уваги беруться виключно юридично значимі причини; (б) причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві може бути суб'єктивним; (в) спричинення цього зв'язку можливе бездіяльністю; (г) причинно-наслідковий ланцюжок обмежується й береться до уваги найближча причина;

– доведено суб'єктивність причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві. Суб'єктивний причинно-наслідковий зв'язок – породжений свідомістю людини, перебуває виключно у її мисленні, а поза нею, у реальному світі, його не існує, бо тут він виступає результатом її розумової діяльності, розумовою конструкцією, моделлю зовнішнього світу, продуктом психічної діяльності людини;

– аргументовано необхідність усунення ч. 2 ст. 22 Кодексу законів про працю України, оскільки ця норма суперечить його ст. 2¹;

– розроблено концепцію встановлення наявності або відсутності причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві між відповідними юридичним фактом і наслідком, що охоплює 2 етапи – користування теорією необхідної умови (*conditio sine qua non*) й подальшого визначення умови головної – причини, наділеної генетичною властивістю;

– здійснено розширену класифікацію причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві, яка складається із 7-ми елементів: (а) за віддаленістю причини і наслідку як ланок у ланцюзі причинності; (б) залежно від ставлення мислення до матеріального буття стосовно сутті причинно-наслідкового зв'язку; (в) за часовою ознакою; (г) за наявністю рушійних чинників; (д) за властивістю породження (генетичною ознакою); (е) за механізмом породження; (є) залежно від породжених наслідків;

– встановлено, що причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві є обов'язковою умовою настання дисциплінарної відповідальності працівника, оскільки притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є можливим виключно за неповажні причини,

встановлення причинно-наслідкового зв'язку з якими є необхідним;

– зроблено висновок про визнання «синдрому емоційного вигоряння» професійним захворюванням працівника, оскільки доведено наявність причинно-наслідкового зв'язку між умовами виконуваної роботи певних професій («людина – людина») і погіршенням здоров'я працівника, що зумовлено станом фізичного та духовного виснаження, емоційного знесилення.

Удосконалено:

– дефініцію категорії «причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві», під якою розуміється об'єктивна або суб'єктивна залежність юридичних фактів, де один з них (причина), за відсутності якого наслідок не настав би, передує або збігається в часі з іншим (наслідок) і з необхідністю безпосередньо або опосередковано його породжує;

– перелік таких ознак причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві, як породжуваність (генетична властивість), необхідність, постійність, однозначність, екзистенційна послідовність (або одностороння залежність наслідку від причини), причина передує або збігається у часі з наслідком, обумовленість, відсутність винятків;

– положення ч. 3 ст. 365 проекту Трудового кодексу України, яку пропонується викласти в такій редакції: «Пряма дійсна матеріальна шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за їх відсутності шкоди не було б заподіяно, а працівник учинив всі дії (бездіяльність), які з необхідністю породжують шкоду».

Набули подальшого розвитку:

– обґрунтування спричинення наслідку у трудовому праві бездіяльністю. Як спеціальна трудовоправова категорія, причинно-наслідковий зв'язок може бути встановлено між бездіяльністю й наслідком виключно за наявності юридичного обов'язку особи;

– обґрунтування спричинення наслідку у трудовому праві при випадковості, яка є однією з проявів необхідності. Випадкові наслідки мають свої причини, що є важливим моментом розуміння причинно-наслідкового зв'язку, оскільки випадковість таких наслідків не виключає останнього;

– обґрунтування спричинення шкоди при колективній (бригадній) матеріальній відповідальності. Неможливість розмежування відповідальності між працівниками – членами бригади – пояснюється наявністю в низці випадків складного або складеного причинно-наслідкового зв'язку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності – як належне підґрунтя для подальшого вивчення питань, пов'язаних з теоретичними і практичними аспектами причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві;

– у сфері правотворчості – для формулювання засад і вдосконалення трудового законодавства, присвяченого питанням причинно-наслідкового зв'язку, зокрема, при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України;

– у правозастосуванні – при використанні висновків та рекомендацій у діяльності суддів та інших правозастосовних суб'єктів;

– у навчальному процесі – під час підготовки відповідних розділів підручників і навчальних посібників з дисциплін «Трудове право України», «Трудові спори» і при викладанні відповідних матеріалів студентам вищих навчальних юридичних закладів.

Апробація результатів дослідження. Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Її основні теоретичні положення, висновки і пропозиції обговорювалися на міжнародних і всеукраїнських науково-теоретичних і науково-практичних конференціях, як-то: Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених та здобувачів «Юридична осінь» (м. Харків, 14 листопада 2013 р.); Всеукраїнська конференція «Проблеми сучасної юридичної науки очима молодих учених» (м. Харків, 17 квітня 2014 р.); VI Міжнародна науково-практична конференція «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 3 – 4 жовтня 2014 р.).

Публікації. Теоретичні і практичні положення здійсненого дослідження відображені у 5-ти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях (у тому числі у 3-х зарубіжних), і тезах 3-х доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, 2-х розділів, що містять 8 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (182 найменування). Загальний обсяг дисертації становить 190 сторінок; основного тексту – 172 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, наводиться її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначаються мета й завдання, об'єкт і предмет, характеризується її

методологічне підґрунтя, формулюється наукова новизна роботи, аргументується практичне значення одержаних результатів, міститься інформація про їх апробацію, а також публікації за темою дисертації, визначаються структура й обсяг рукопису.

Розділ 1. «Теоретичні засади дослідження причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві» складається з 4-х підрозділів.

Підрозділ 1.1. «Філософські підходи до розуміння причинно-наслідкового зв'язку» присвячено дослідженню філософських аспектів причинно-наслідкового зв'язку. Визначаються ознаки причинно-наслідкового зв'язку як філософської категорії, а саме: породжуваність, або генетична природа зв'язку, необхідність, постійність, однозначність, екзистенційна послідовність, або одностороння залежність наслідку від причини, попередня поява причини або її збіг у часі з наслідком, обумовленість, відсутність винятків.

Обґрунтовується необхідність виокремлювати детермінацію і причинно-наслідковий зв'язок (причинність, або принцип причинності). Категорія «детермінація», як зв'язок універсальний, є ширшим за причинно-наслідковий. Причинно-наслідковий зв'язок, як один з видів детермінації, що функціонує поряд з такими видами загального універсального зв'язку, як кількісна самодетермінація, взаємодія, детермінація механічна, статична, структурна, телеологічна й діалектична.

Доведено, що випадковість не є безпричинною. Як специфічний тип детермінації, вона є одним з основних проявів необхідності. Ось чому, навіть випадкові наслідки мають свої певні причини.

Аргументується відмежування причини від умови. У своїй основі причина становить собою умову, наділену такими особливими рисами як: активність, вирішальність, генетична (породжувана) властивість, виступає останньою обставиною, з додаванням якої породжується наслідок, і містить у собі реальну його можливість.

У підрозділі 1.2. «Правові підходи до розуміння причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві» проаналізовано правові аспекти причинно-наслідкового зв'язку. Обґрунтовується необхідність усунення ч. 2 ст. 22 КЗпП України як такої, що суперечить ст. 2¹ цього Кодексу, оскільки вона містить вичерпний й вужчий перелік підстав (причин) визнання дискримінації, тоді як ст. 2¹ КЗпП України містить відкритий такий перелік.

Наголошується на спеціально-юридичному характері причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві, що має особливості, відмінні від філософського розуміння цього зв'язку.

Розроблено дефініцію правової конструкції «причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві», під якою мається на увазі об'єктивна або суб'єктивна залежність юридичних фактів, де один юридичний факт – причина, за браком якого наслідок не настав би, передує або збігається в часі з іншим – наслідком і з необхідністю безпосередньо або опосередковано породжує його.

У підрозділі 1.3. «Правові концепції причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві» системно аналізуються відомі правові концепції причинно-наслідкового зв'язку, кожна з яких має свої позитивні й негативні сторони. Доводиться, що немає такої концепції, яка повністю відповідала б специфіці трудового права.

Опрацьовано власну, авторську концепцію встановлення наявності або відсутності причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві, що передбачає 2 етапи. Перший полягає в застосуванні концепції необхідної умови (*conditio sine qua non*) й у визначенні цих необхідних умов; другий покликаний установити дійсну причину з-поміж виявлених необхідних умов шляхом пошуку головної необхідної умови з генетичною ознакою.

У підрозділі 1.4. «Класифікація причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві» наводиться диференціація причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві, який класифікується: (а) за віддаленістю причини й наслідку як ланок у ланцюзі причинності; (б) залежно від ставлення мислення до матеріального буття щодо суті причинно-наслідкового зв'язку; (в) за часовою ознакою; (г) за наявністю рушійних чинників; (д) за властивістю породження як генетичною ознакою; (е) за механізмом породження; (є) залежно від породжених наслідків.

Розділ 2 «Причинно-наслідковий зв'язок в окремих інститутах трудового права» складається з 4-х підрозділів, у яких вивчається причинно-наслідковий зв'язок як умова: (а) матеріальної відповідальності працівника й роботодавця, (б) дисциплінарної відповідальності працівника і (в) установлення професійного захворювання працівника.

У підрозділі 2.1. «Причинно-наслідковий зв'язок як умова матеріальної відповідальності працівника» досліджено сутність причинно-наслідкового зв'язку як умови матеріальної відповідальності працівника. Аналізується поняття «пряма дійсна шкода». Робиться висновок, що слово «пряма» вказує на прямий (безпосередній) причинно-наслідковий зв'язок, який має бути між протиправною поведінкою працівника й дійсною шкодою, завданою роботодавцеві.

Аргументуються неспроможність концепції найближчої причини

(прямого причинно-наслідкового зв'язку) задовольняти особливості трудового права й доцільність застосування авторської концепції встановлення наявності чи відсутності причинно-наслідкового зв'язку при вирішенні питання про притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Ця концепція охоплює 2 етапи: (а) застосування теорії *conditio sine qua non* і (б) подальші пошуки дійсної причини з-поміж необхідних умов.

За умови наявності у працівника відповідного трудового обов'язку можливе спричинення шкоди бездіяльністю останнього. При цьому існує суб'єктивність причинно-наслідкового зв'язку між бездіяльністю працівника і прямою дійсною шкодою, завданою працівником роботодавцеві.

Поглиблено досліджуються причинно-наслідковий зв'язок між діянням посадової особи й неодержаним підприємством, установою, організацією прибутком (упущеною вигодою). Робиться висновок, що такий зв'язок між невиконанням трудових обов'язків посадовою особою й неодержаним підприємством, установою, організацією прибутком, не може бути прямим (безпосереднім). Причинно-наслідковий зв'язок при неодержаному прибутку (упущеній вигоді) характеризується як суб'єктивний.

Зазнав аналізу причинно-наслідковий зв'язок при колективній (бригадній) матеріальній відповідальності. Неможливість розмежування відповідальності між працівниками – членами бригади – пояснюється наявністю в низці випадків складного або складеного причинно-наслідкового зв'язку, причиною якого є сукупність дій працівників або одночасна бездіяльність кожного з них.

У підрозділі 2.2. «Причинно-наслідковий зв'язок як умова матеріальної відповідальності роботодавця» розкривається сутність причинно-наслідкового зв'язку як умови матеріальної відповідальності роботодавця. Причинно-наслідковий зв'язок є обов'язковою умовою притягнення його до такої відповідальності. Законодавство про працю не містить нормативного регулювання цього питання. Лише окремі норми Кодексу законів про працю України (статті 117, 235, 236, 237¹) регулюють відносини з притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

При розгляді зазначених норм аргументовано суперечливий характер ст. 117 КЗпП України, яка передбачає тільки 2 юридичні факти складу правопорушення: (а) порушення роботодавцем строків розрахунку при звільненні працівника й (б) конкретна вина роботодавця. Водночас у статті не йдеться мова про обов'язкову умову настання

матеріальної відповідальності останнього – причинно-наслідкового зв'язку. У багатьох випадках такого зв'язку між невивплатою роботодавцем розрахунку працівникові й вимушеним прогулом немає, оскільки жодним чином подальше працевлаштування особи не залежить від невивплати коштів, яка безпосередньо не породжує вимушеного прогулу.

Існує причинно-наслідковий зв'язок між протиправними діями (бездіяльністю) роботодавця й моральною шкодою працівника. При реалізації матеріальної відповідальності роботодавця правове значення має не тільки прямий причинно-наслідковий зв'язок, тобто безпосередній зв'язок між порушенням обов'язку і шкодою, а й у низці випадків зв'язок і непрямий (опосередкований), коли порушення обов'язку було передумовою спричинення шкоди іншою особою або подією.

У підрозділі 2.3. «Причинно-наслідковий зв'язок як умова дисциплінарної відповідальності працівника» зазнала ретельного пояснення сутність причинно-наслідкового зв'язку як умови дисциплінарної відповідальності працівника. Підкреслюється, що причинно-наслідковий зв'язок є обов'язковою умовою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Остання, як вид юридичної відповідальності, має місце за наявності шкідливих наслідків (в широкому їх розумінні – соціальних, економічних та інших) для підприємства, колективу установи й суспільства. Будь-яке порушення трудової дисципліни завдає тієї чи іншої шкоди соціуму: в одних випадках – значну, в інших – меншу, але воно завжди негативно позначається на діяльності організації. Безпосередньо дисциплінарний проступок може спричинити порушення прав, обмеження інтересів, честі, гідності й особистої недоторканності окремих громадян, інтересів і прав державних і громадських організацій.

Працівника можна притягти до дисциплінарної відповідальності, лише якщо порушення ним покладених на нього трудових обов'язків відбулося в результаті неповажних причин. Установлено, що таке порушення призводить не тільки до матеріальних, а й до іншого виду шкідливих наслідків. Тому виявлення наявності і врахування причинно-наслідкового зв'язку – це необхідні дії не тільки при призначенні дисциплінарного стягнення, а й при притягненні працівника до дисциплінарної відповідальності. *Підрозділ 2.4. «Причинно-наслідковий зв'язок як умова встановлення професійного захворювання працівника»* розкриває сутність причинно-наслідкового зв'язку як умови встановлення професійного захворювання працівника.

Питання визначення наявності чи відсутності причинно-наслідкового зв'язку між умовами праці і захворюванням, що виникло у працівника, є складним і одним з вирішальних питань для висновку про встановлення професійного захворювання працівника.

Його складність пояснюється тим, що різновиди профзахворювання можуть виникати внаслідок різних чинників (фізичних, біохімічних, хімічних, психофізіологічних шкідливих факторів виробничого середовища, при нервово-психічних перевантаженнях, у результаті важкої фізичної праці, порушення імунної системи працюючих), а можуть бути наслідком інших причин, пов'язаних з особистістю, умовами її попереднього життя. Складність встановлення розглядуваного захворювання зумовлюється ще й довготривалістю причинно-наслідкового зв'язку між умовами праці і профзахворюванням.

Проголошено, що під змішаною етіологією потрібно розуміти складний причинно-наслідковий зв'язок, де причиною виступають одночасна сукупність шкідливих чинників.

Аргументується, що синдром емоційного (професійного) вигорання становить собою професійне захворювання працівника, оскільки доведена наявність причинно-наслідкового зв'язку між умовами виконуваної роботи працівниками певних професій («людина – людина») й погіршенням їх здоров'я, що пояснюється станом фізичного або духовного виснаження, емоційним знесиленням тощо.

ВИСНОВКИ

У результаті здійсненого теоретичного і практичного аналізу досягнень юридичної і філософської наук і вивчення особливостей причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві України сформульовано низку висновків і пропозицій, спрямованих на досягнення поставленої мети і завдань наукової роботи.

1. Наука трудового права оперує спеціально-юридичною категорією «причинно-наслідковий зв'язок», маючи певні особливості, відмінні від філософських поглядів, а саме: (а) до уваги беруться виключно юридично значимі причини, які можуть збігатись із природничо-філософськими, а можуть і не збігатись; (б) причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві може бути суб'єктивним, існуючим лише у свідомості людини, яка приписує своїм мисленням причинно-наслідковий зв'язок, але якого в реальності (об'єктивно) не існує, тобто такого, якого немає за межами її розуму; (в) спричинити

причинно-наслідковий зв'язок бездіяльністю з філософського погляду неможливо, оскільки відповідно до філософії як науки однією з ознак причини є активність (дієвість); (г) у трудовому праві причинно-наслідковий ланцюжок обмежується. Наслідок і найближча причина виокремлюється за правилом: «до уваги береться найближча, а не віддалена причина». На противагу філософії, де вважається, що причинно-наслідковий ланцюжок є необмеженим, нескінченним («причина причини є причиною наслідку»).

2. Ознаками причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві є: (а) породжуваність, або генетична природа зв'язку; (б) необхідність; (в) постійність; (г) однозначність; (д) екзистенційна послідовність, або одностороння залежність наслідку від причини; (е) причина передує або збігається в часі з наслідком; (є) обумовленість; (ж) відсутність винятку.

3. Причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві – це об'єктивна або суб'єктивна залежність юридичних фактів, де один факт (причина), за відсутності якого наслідок не настав би, передує або збігається у часі з іншим юридичним фактом (наслідком) і з необхідністю безпосередньо або опосередковано породжує його. Поняттю причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві відповідає така формула: якщо відбувається П, тільки тоді ним завжди породжується Н, а за відсутності П Н не настає (де П – причина, Н – наслідок).

4. Випадковість не є безпричинною, а становить собою один із проявів необхідності. «Дещо» є випадковим, якщо воно не залежить і не визначається розгляданням оточенням і його закономірностями. Випадковість є специфічним типом детермінації. Отже, навіть випадкові наслідки мають свої причини.

5. Причинно-наслідкові зв'язки у трудовому праві можуть бути класифіковані за певними підставами, а саме: (а) за віддаленістю причини й наслідку як ланок у ланцюзі причинності – на зв'язок прямий (безпосередній) і опосередкований (непрямий); (б) залежно від ставлення мислення до матеріального буття стосовно суті причинно-наслідкового зв'язку – на об'єктивний і суб'єктивний; (в) за часовою ознакою – на зв'язок тривалий і миттєвий; (г) за наявністю рушійних чинників – на зв'язок простий, складний і складений; (д) за властивістю породження (генетичною ознакою) – на активний, пасивний і змішаний; (е) за механізмом породження – на зв'язок послідовний, паралельний, круговий і концентричний; (є) залежно від породжених наслідків – на причинно-наслідковий зв'язок позитивний і негативний.

6. Пропонується з КЗпП України виключити ч. 2 ст. 22 як таку, що

суперечить ст. 2¹ цього Кодексу, оскільки остання є загальною нормою, містить відкритий перелік підстав (причин) визнання дискримінації, стосується всіх відносин у сфері праці. А ч. 2 ст. 22 КЗпП України є нормою спеціальною, містить вичерпний перелік заборонених дискримінуючих ознак і стосується виключно укладення, зміни або припинення трудового договору.

7. Концепція «найближчої причини» (прямого причинно-наслідкового зв'язку) не відповідає трудовому праву, оскільки законодавство про працю у низці випадків надає юридичного значення й опосередкованому причинно-наслідковому зв'язку. Останній – це зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) керівника і шкодою, заподіяною неправильно постановкою ним обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей. Фактичне ж зникнення зазначених цінностей, передумовою якого була неправильна постановка їх обліку і зберігання, знаходиться у прямому (безпосередньому) причинно-наслідковому зв'язку зі злочинними діями особи, яка ними незаконно заволоділа. Проте неправильна постановка обліку і зберігання цих цінностей відповідальним працівником знаходиться лише в опосередкованому причинно-наслідковому зв'язку з їх зникненням. І якби не злочинні дії іншої особи, шкідливий наслідок не настав би, навіть коли має місце неправильна постановка обліку і зберігання відповідних цінностей.

8. Для встановлення наявності або відсутності причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві доцільно користуватися концепцією, що складається з 2-х етапів. Перший полягає в оперуванні концепцією необхідної умови (*conditio sine qua non*) і визначенні найнеобхідніших умов. Оскільки причина – це теж умова, але з генетичною властивістю, спочатку потрібно визначитися, чи є розглядувана обставина (чи то протиправна дія (бездіяльність) працівника, чи шкідливі умови праці тощо) необхідною, неодмінною, обов'язковою умовою настання шкідливого результату. Тому на цьому етапі застосовується правило *conditio sine qua non*: якщо за відсутності розглядуваної обставини наслідок не настав, ця обставина і є необхідною умовою. На другому етапі безпосередньо встановлюється дійсна причина з-поміж виявлених необхідних умов шляхом пошуку головної необхідної, достатньої умови з генетичною ознакою, за наявності якої завжди настане наслідок. Цим самим і буде встановлено, що саме ця обставина є причиною і ніщо інше не може бути названою нею.

9. Виходячи з ідеалістичних міркувань, причинно-наслідковий

зв'язок у трудовому праві між невиконанням трудових обов'язків посадовою особою й неодержаним підприємством, установою чи організацією прибутком, є суб'єктивним, тобто існуючим лише у свідомості людини, яка цей зв'язок приписує своїм мисленням, але якого в реальності об'єктивно немає, оскільки й самого неодержаного прибутку (упущеної вигоди) об'єктивно не існує. Ми тільки мислимо, що позитивний наслідок не настав, бо мало місце невиконання трудового обов'язку. Саме ж таке невиконання останнього реально, об'єктивно, незалежно від свідомості людини шкоди не спричиняє. Отже, у трудовому праві причинно-наслідковий зв'язок між невиконанням трудових обов'язків посадовою особою й неодержаним підприємством, установою чи організацією прибутком є також опосередкованим, оскільки, враховуючи специфіку трудового права і трудової функції посадової особи, яка здійснює адміністративно-господарську або розпорядчо-організаційну функцію, сам факт невиконання обов'язку не спричиняє шкоди, бо існують ще так звані звичайні обставини, від яких залежить неодержаний прибуток.

10. У трудово-правовому аспекті бездіяльність спричиняє шкоду. Причинно-наслідковий зв'язок, як юридична категорія, може бути наявним при бездіяльності виключно за умови встановлення юридичного обов'язку особи. Такий зв'язок при бездіяльності може бути як прямим (безпосереднім), так і опосередкованим. При бездіяльності причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві є суб'єктивним, тобто продуктом мислення людини, оскільки бездіяльність шкоди не спричиняє. У реальності йдеться про відвернення зобов'язаною особою шкідливих наслідків, а не про фактичне спричинення нею шкоди при бездіяльності. Проте в нашій уяві мається на увазі, що така поведінка (бездіяльність, невиконання обов'язку, невідвернення шкідливих наслідків тощо) постає спричинюваним чинником.

11. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність настає за умови неможливості її розмежувати між працівниками – членами бригади. Це пов'язано з наявністю складного або складеного причинно-наслідкового зв'язку, причиною якого є спільність дій працівників або бездіяльність окремо кожного з них. За такого причинно-наслідкового зв'язку не можна вказати на дію чи бездіяльність тільки одного працівника – члена бригади – як на причину шкідливого наслідку. Ось чому до колективної (бригадної) матеріальної відповідальності можна притягти, лише довівши наявність складного або складеного причинно-наслідкового зв'язку між діями (бездіяльністю) працівників – членів бригади. В усіх інших випадках потрібно вирішувати питання про

індивідуальну матеріальну відповідальність кожного працівника.

12. У законодавстві України про працю бракує нормативного регулювання матеріальної відповідальності роботодавця. Окремі ж статті КЗпП (117, 235, 236, 237¹) лише намагаються впорядкувати питання, що стосуються матеріальної відповідальності роботодавця. У той же час жодна з них не враховує причинно-наслідкового зв'язку як обов'язкової умови настання такої відповідальності цього суб'єкта. Більше того, положення ст. 117 КЗпП України, яка передбачає матеріальну відповідальність роботодавця, навіть якщо буде встановлено наявність причинно-наслідкового зв'язку між непереборною силою й невилплатою розрахунку працівникові, є недопустимим.

13. Працівника можливо притягти до дисциплінарної відповідальності лише за умови, якщо буде встановлено наявність причинно-наслідкового зв'язку між порушенням ним своїх трудових обов'язків і неповажними причинами, що призвели до цього порушення. Подібні порушення призводять не тільки до матеріальних, а й до інших шкідливих наслідків. Отже, визначення наявності причинно-наслідкового зв'язку і його врахування є необхідним не тільки при встановленні виду дисциплінарного стягнення, а й взагалі при вирішенні питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Як бачимо, причинно-наслідковий зв'язок є обов'язковою умовою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, а тому існує нагальна потреба переглянути склад дисциплінарного проступку.

14. Синдром емоційного (професійного) вигорання є професійним захворюванням працівника, оскільки доведено наявність причинно-наслідкового зв'язку між умовами праці осіб відповідних професій («людина – людина») і погіршенням їх здоров'я (фізичне й духовне виснаження, емоційне знесилення тощо).

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у фахових виданнях України й зарубіжних держав

1. Тимошенко Д. В. Філософсько-правовий аспект причинно-наслідкового зв'язку як умова матеріальної відповідальності працівника / Д. В. Тимошенко // Пробл. законності: зб. наук. пр. / відп. ред. В. Я. Тацій. – Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2014. – Вип. 126. – С. 78 – 84.

2. Тимошенко Д. В. Зміст та значення понять «причина», «умова» і «випадковість» для дослідження причинно-наслідкового зв'язку в трудовому праві / Д. В. Тимошенко // Пробл. законності: зб. наук. пр. / відп. ред. В. Я. Тацій. – Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. – Вип. 128. – С. 137 – 144.

3. Тимошенко Д. Проблема соотношения категорий «детерминизм», «взаимодействие» и «причинность» в теории причинно-следственной связи в трудовом праве / Д. Тимошенко // Закон и жизнь (г. Кишинёв, Республика Молдова). – 2014. – № 12/3. – С. 118 – 121.

4. Тимошенко Д. Сущность причинно-следственной связи между противоправным действием (бездействием) должностного лица и неполученной предприятием, учреждением, организацией прибылью / Д. Тимошенко // Закон и жизнь (г. Кишинёв, Республика Молдова) – 2015. – № 8/3. – С. 96 – 100.

5. Тимошенко Д. Субъективность причинно-следственной связи между противоправным деянием должностного лица и неполученной предприятием, учреждением, организацией прибылью как явление в трудовом праве / Д. Тимошенко // Нац. юр. жур.: теория и практика (г. Кишинёв, Республика Молдова). – 2015. – № 4/2. – С. 89 – 94.

Тези доповідей

1. Тимошенко Д. В. Причинний зв'язок як одна з умов матеріальної відповідальності працівників / Д. В. Тимошенко // Юридична осінь 2013 року : зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 14 листоп. 2013 р.) / за заг. ред. А. П. Гетьмана. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого» : Право, 2013. – С. 260 – 263.

2. Тимошенко Д. В. Щодо розуміння концепцій причинно-наслідкового зв'язку в трудовому праві / Д. В. Тимошенко // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доповідей і наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 – 4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С. 294 – 296.

3. Тимошенко Д. В. Щодо питання опосередкованого причинно-наслідкового зв'язку в трудовому праві / Д. В. Тимошенко // Правова держава: історія, сучасність та перспективи формування в Україні: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 19-20 лют. 2016 р.) – Ужгород: Ужгород. нац. ун., 2016. – С. 136 – 139.

АНОТАЦІЯ

Тимошенко Д. В. Причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2016.

Робота присвячена науковому аналізу питання причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві. Надано філософсько-правову характеристику цього зв'язку. Розроблено розширену класифікацію причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві, яка складається із 7 елементів.

Обґрунтовано власну, авторську концепцію встановлення наявності або відсутності цього зв'язку у трудовому праві, яка складається з 2-х етапів. На підставі запропонованої концепції розроблено дефініцію конструкції «причинно-наслідковий зв'язок у трудовому праві».

Системно вивчається причинно-наслідковий зв'язок як умова матеріальної відповідальності працівника й роботодавця у трудовому праві. Доведено юридичне значення опосередкованого причинно-наслідкового зв'язку як умови їх матеріальної відповідальності. Аргументується неспроможність концепції найближчої причини у трудовому праві.

Обґрунтовується обов'язковість причинно-наслідкового зв'язку як умови дисциплінарної відповідальності. Доводиться наявність причинно-наслідкового зв'язку між умовами роботи, виконуваної працівниками певних професій («людина – людина»), і погіршенням їх здоров'я, що зумовлено станом фізичного або духовного виснаження, емоційним знесиленням тощо.

На підставі здобутих теоретичних результатів дослідження сформульовано низку пропозицій з удосконалення правового регулювання встановлення причинно-наслідкового зв'язку у трудовому праві, які можуть бути використані при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудове право, причинно-наслідковий зв'язок, причина, наслідок, умова, шкода, класифікація, концепція причинно-наслідкового зв'язку.

АННОТАЦИЯ

Тимошенко Д. В. Причинно-следственная связь в трудовом праве. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения. – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2016.

Работа посвящена научному анализу вопроса причинно-следственной связи в трудовом праве. Предоставлено философско-правовую характеристику причинно-следственной связи в трудовом праве, определены ее основные правовые особенности. Предлагается расширенная классификация причинно-следственной связи в трудовом праве, состоящая из 7-ми элементов: а) по удаленности причины и следствия как звеньев в цепи причинности; б) в зависимости от отношения мышления к материальному бытию причинно-следственной связи; в) по временному признаку; г) по наличию двигательных факторов; д) по свойству порождение (генетическому признаку); е) по механизму порождения; ж) в зависимости от порожденных последствий.

Проведен анализ известных правовых концепций причинно-следственной связи. Обоснована собственная, авторская концепция установления наличия или отсутствия такой связи в трудовом праве, состоящая из 2-х этапов: пользования теорией необходимого условия (*conditio sine qua non*) и дальнейшего определения главного условия – причины, наделённой генетическим свойством. На основании предложенной концепции разработана дефиниция конструкции «причинно-следственная связь в трудовом праве», под которой понимается объективная или субъективная зависимость юридических фактов, где один из них (причина), при отсутствии которого следствие не наступило бы, предшествует или совпадает по времени с другим (следствием) и с необходимостью прямо или косвенно его порождает.

Исследуется причинно-следственная связь как условие материальной ответственности работника и работодателя в трудовом праве. Раскрывается юридическое значение опосредованной причинно-следственной связи как условия их материальной ответственности. Анализируются особенности исследуемой связи как условия коллективной (бригадной) материальной ответственности. Аргументируется несостоятельность концепции ближайшей причины (прямой причинно-следственной связи) в трудовом праве.

Обосновывается обязательность причинно-следственной связи как условия дисциплинарной ответственности. Подчеркивается наличие причинно-следственной связи между условиями работы, выполняемой работниками определенных профессий («человек – человек»), и ухудшением их здоровья, что объясняется состоянием физического или духовного истощения, эмоциональным упадком сил и пр.

На основании полученных теоретических результатов исследования сформулирован ряд предложений по усовершенствованию правового регулирования установления причинно-следственной связи в трудовом праве, которые могут быть использованы при доработке проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовое право, причинно-следственная связь, причина, следствие, условие, ущерб, классификация, концепция причинно-следственной связи.

SUMMARY

Tymoshenko D. V. Causation in labour law. – *Manuscript copyright.*

Thesis for philosophy doctor in laws. Speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Yaroslav Mudryi National Law University, The Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2016.

The research is devoted to scientific analysis of causal relation issues in labour law. The philosophical and legal characteristic of causation in labour law is presented. The enhanced seven-element classification of causation in labour law is elaborated.

Own two-stage concept of establishing the presence or absence of causal relations is justified and the definition of cause-effect relation in labour law is developed on its basis.

The causation relation is researched as the condition for liability in labour law. The default of nearest cause concept (direct causation) in labour law is argued. The legal significance of indirect causation as the condition of liability is proven.

The obligationness of cause-effect relation for disciplinary responsibility is grounded. The existence of causation relation between working conditions of certain professions (human to human) and the deterioration of employee's health (state of physical and mental exhaustion, emotional breakdown) is proved.

On the grounds of obtained theoretical results a wide range of proposals for legal-regulation improvement of establishing of causation

relation in labour law, which can be used in finalizing the draft of Labour Code of Ukraine, were formulated.

Key words: labour law, cause-effect relation, causation, cause, consequence, condition, damage, income, classification, conception of causation-consequential relation.

Відповідальний за випуск

кандидат юридичних наук, доцент
Юшко А.М.

Підписано до друку 21.04.2016 р. Формат 60x90/16.
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Ум. друк. арк. 0,7. Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 1473

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77