

Відсутність нормативного визначення поняття «умови оплати праці» призвело до того, що різні суб'єкти використовують його у вигідний для себе спосіб і позначають ним різні явища. Вважаємо, що на законодавчому рівні цей термін безпідставно залишився не закріпленим, і пропонуємо таке визначення: умовами оплати праці є нормативні та договірні положення щодо організації та здійснення винагороди за виконання трудових обов'язків працівників, а саме розмір, форма, час, спосіб і місце виплати такої нагороди.

УДК 349.22

### **ДО ПИТАННЯ ПРО ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

**Черкасов О. В.,**

*асистент кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Поглиблення і розширення диференціації правового регулювання суспільно-трудова відносин визнається однією з тенденцій розвитку трудового права. Диференціація притаманна більшості інститутів цієї галузі. Зважаючи на це, диференціація у трудовому праві знаходить своє відображення й у юридичній відповідальності, що регламентується нормами трудового законодавства. Під диференціацією юридичної відповідальності слід розуміти поділ і конкретизацію її на окремі види на підставі загальних критеріїв, а також залежно від стійких ознак, що притаманні конкретному виду відповідальності, з метою спеціалізації та встановлення особливостей правового регулювання.

Аналіз основних позицій, сформованих у правовій науці, свідчить, що визначальним критерієм розрізнення видів відповідальності є особливості предмета і метода правового регулювання виду суспільних відносин, у якому реалізується той чи інший вид юридичної відповідальності (галузевий критерій). Між тим, неважко помітити, що є й інші критерії диференціації юридичної відповідальності, тому поряд із галузевим критерієм слід враховувати також цілі відповідальності, її суб'єктів, характер наслідків, вид примусу і суб'єктів, які уповноважені застосовувати заходи відповідальності.

У трудовому праві традиційно вирізняють два самостійні види юридичної відповідальності: дисциплінарну і матеріальну. Диференціація дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві може бути як зовнішньою, так і внутрішньою.

Зовнішня диференціація – це відмежування відповідальності у трудовому праві від суміжних видів юридичної відповідальності за іншими галузями права, внутрішня – виявлення спільних та відмінних рис дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві з метою обґрунтування самостійності цих видів відповідальності.

Диференціація дисциплінарної відповідальності у трудовому праві на загальну і спеціальну здійснюється за суб'єктивними та об'єктивно існуючими критеріями, які відображаються у правовому регулюванні трудової дисципліни і відповідальності за її порушення. До критеріїв суб'єктивного порядку належать суб'єктивний склад дисциплінарної відповідальності та коло осіб, які уповноважені застосовувати дисциплінарні стягнення. Об'єктивними критеріями є: вид нормативно-правового акта, який регулює дисциплінарну відповідальність; сфера трудових відносин, у яких реалізується дисциплінарна відповідальність; характер дисциплінарного проступку і його наслідки; перелік стягнень за порушення трудової дисципліни; порядок застосування стягнень; порядок оскарження покладених на працівників дисциплінарних стягнень.

Окрім внутрішньої диференціації загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, спеціальній відповідальності притаманно окреме розмежування за особливими критеріями. По-перше, розрізнення підвидів спеціальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві можна здійснювати за рівнем правового регулювання і видом нормативно-правового акта, що регламентує таку відповідальність. По-друге, поділ може здійснюватися за сферами застосування спеціальної дисциплінарної відповідальності: 1) відповідальність, пов'язана з виконанням працівниками робіт, де встановлюються підвищені вимоги до дисципліни, норм безпеки і охорони праці (промисловість, залізничний транспорт, спеціальні (воєнізовані) аварійно-рятувальні служби); 2) відповідальність, пов'язана із виконанням працівниками адміністративно-владної діяльності (органи державної, судової влади, прокуратура). По-третє, різновиди спеціальної дисциплінарної відповідальності можуть виділятися залежно від стягнень, що можуть застосовуватись до суб'єктів: 1) спеціальна дисциплінарна відповідальність, що передбачає загальні стягнення, визначені КЗпП України (догана і звільнення); 2) відповідальність, результатом реалізації якої є позбавлення особи спеціального права; 3) спеціальна відповідальність, наслідком якої є застосування до

винних осіб посадових позбавлень (обмежень). По-четверте, за особливостями порядку притягнення окремих категорій працівників до відповідальності виокремлюють: 1) дисциплінарну відповідальність, що реалізується керівником або органом, який має право прийняття на роботу працівника (в окремих випадках право обрання, затвердження чи призначення на посаду); 2) відповідальність, що застосовується спеціально уповноваженими органами.

Серед основних критеріїв диференціації матеріальної відповідальності працівників виділяють: кількісний склад суб'єктів; порядок визначення розміру завданої шкоди; обов'язковість укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

За кількісним складом суб'єктів виокремлюють індивідуальну та колективну відповідальність; за порядком визначення розміру відшкодування завданої шкоди – обмежену (відповідальність у межах середнього заробітку працівника) та повну (відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди).

Залежно від обов'язковості укладення договору про повну матеріальну відповідальність розрізняють договірну повну матеріальну відповідальність, яка визначається відповідно до п. 1 ст. 134 і ст. 135-1 КЗпП України; позадоговірну повну матеріальну відповідальність, яку утворюють випадки, вказані в пунктах 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України; законодавчо визначену повну матеріальну відповідальність працівників (згідно з п. 6 ст. 134 КЗпП України).

Поряд із наведеними прикладами диференціації можна виокремити поділ матеріальної відповідальності працівників на загальну і спеціальну. Така диференціація утворюється на основі комплексного критерію, що становлять наступні ознаки: посада працівника, сфера праці, характеристика окремих діянь працівників, процедура визначення розміру завданої шкоди і відшкодування, порядок відшкодування шкоди. Приміром, загальна матеріальна відповідальність працівників поширюється на всі категорії працівників, які не конкретизуються чинним законодавством про працю України, окрім ст. 133 КЗпП України, що визначає випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників; розмір завданої шкоди визначається прямою дійсною шкодою, однак розмір відшкодування обмежується середнім заробітком працівника; покриття шкоди провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящо-

го в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника (ч. 1 ст. 136 КЗпП України).

У свою чергу, до особливостей спеціальної матеріальної відповідальності працівників належать такі: матеріальна відповідальність може покладатися лише на окремі категорії працівників (п. 1 ст. 134, ст. 135-1 КЗпП України) або за певні діяння (пункти 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України), а також у випадках, передбачених законодавством (п. 6 ст. 134 КЗпП України); розмір відшкодування не обмежується і становить фактичний розмір прямої дійсної шкоди; покриття шкоди здійснюється шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного у місті, міського чи міськрайонного суду (ч. 3 ст. 136 КЗпП України).

Таким чином, диференціація дисциплінарної і матеріальної відповідальності у трудовому праві, під якою розуміють їх внутрішній поділ і конкретизацію на підставі специфічних критеріїв, дозволяє більш детально проаналізувати сутність і структуру даних різновидів юридичної відповідальності.

УДК 349.2

#### **ДЕЯКІ ПИТАННЯ МІСЦЯ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У ПРЕДМЕТІ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Черноп'ятов С. В.,**

*викладач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Оскільки охоронні трудові правовідносини характеризуються певними особливостями, постає питання про їх місце в системі предмета трудового права. Основні розходження з цього питання лежать у площині пануючої в трудовому праві моделі предмета трудового права «(власне) трудові правовідносини – правовідносини, тісно пов'язані з трудовими». Відповідно сформувалися два основні погляди на місце охоронних трудових правовідносин у предметі трудового права: 1) охоронні трудові правовідносини відносять до групи відносин, тісно пов'язаних з трудовими (допоміжних відносин); 2) охоронні трудові правовідносини (або принаймні те, що називають такими) є елементом власне трудових правовідносин. Що характерно, друга позиція популярна серед тих учених, які ставлять під сумнів певну самостійність або навіть сам факт існування охоронних правовідносин.

Критика винесення охоронних відносин за межі власне трудових відносин в основному будується на матеріалах дисципліна-