

Узагальнюючи досвід Німеччини відзначимо, що процедура притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності у цій державі є однією із найбільш якісно та детально регламентованих у порівнянні із іншими країнами Європи та Світу. Характерною особливістю є те, що звільнення, як крайній захід дисциплінарного стягнення щодо працівника застосовується лише у тому випадку, якщо керівник або трудовий колектив втратив до нього довіру а результаті вчинення дисциплінарного проступку, а відтак, при визначення крайнього заходу дисциплінарного стягнення існує і певний суб'єктивізм.

Отже, найбільш доцільно виокремити наступний позитивний досвід, який доцільно застосувати в Україні з метою удосконалення законодавства про дисциплінарну відповідальність: встановити обов'язковість проведення дисциплінарного розслідування, а також визначити детальний порядок дій роботодавця; визначити жорсткі правила ведення документації роботодавцем під час проведення розслідування, а також у процесі застосування дисциплінарного стягнення; встановити дисциплінарну відповідальність працівника за вчинення дій, що суперечать норма етики і моралі, навіть якщо ці порушення були вчинені не під час виконання трудових обов'язків.

Список бібліографічних посилань:

1. An attractive and modern employer / The federal public service URL: [https://www. bmi. bund. de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2014/federal-public-service. pdf?__blob=publicationFile](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/EN/publikationen/2014/federal-public-service.pdf?__blob=publicationFile).

УДК 349. 2

Євген Юрійович ПОДОРОЖНІЙ,

професор кафедри трудового та господарського права факультету №2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор

ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1677-1937>

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ТА НАПРЯМКИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

На сьогоднішній день питанню юридичної відповідальності у трудовому праві неодноразово приділялась увага науковцями. Втім, слід відмітити, що переважна більшість фахівців зосереджувала свої наукові пошуки на відповідальності працівника, при цьому фактично залишивши по за своєю увагою проблему юридичної відповідальності роботодавців, що є суттєвою прогалиною на теоретичному рівні. Адже безумовним та безсумнівним є той факт, що роботодавець є важливим учасником трудових правовідносин, а від його діяльності напряму залежить фінансове благополуччя кожного окремого працівника. Саме тому вкрай необхідно, щоб роботодавець також ніс відповідальність за порушення норм трудового законодавства, в тому числі і перед роботодавцем.

Що ж стосується поняття юридичної відповідальності роботодавця, то її на нашу думку, слід охарактеризувати у широкому та вузькому сенсі. Так, у широкому тлумаченні – це, забезпечений силою державного впливу, обов'язок

роботодавця зазнати щодо себе певних негативних наслідків, вид і міра яких визначаються законодавством, за вчинення протиправних дії (бездіяльності) у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Що ж стосується юридичної відповідальності у вузькому розумінні, то вона являє собою забезпечений державою обов'язок роботодавця здійснити на користь найманого працівника, відповідні компенсаційні виплати у цілях відшкодування матеріальної та (або) моральної шкоди, завданої останньому в наслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, передбачених національним законодавством, локальними нормативно-правовими актами та трудовими договорами.

Аналіз норм чинного законодавства дає змогу говорити про те, що нині правове оформлення юридичної відповідальності роботодавців далеке від ідеального і має ряд недоліків теоретичного характеру, які не дозволяють їй належним чином виконувати своє функціональне призначення, що у свою чергу унеможливорює забезпечення належного рівня законності у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Так, перше проблемне питання, на яке слід звернути особливу увагу, це відсутність на законодавчому рівні поняття роботодавця та уповноваженого ним органу. В цьому контексті слід вказати, що досить часто в юридичній літературі «роботодавець» ототожнюється з «власником підприємства, установи чи організації», однак на нашу думку, це не розкриває змісту першої. Такий підхід, швидше, відображає цивільно-правовий, аніж трудо-правовий аспект юридичного статусу вказаної особи. Ведучи мову про останнього як про власника підприємства, ми тим самим акцентуємо увагу на його зв'язку із цим підприємством як із власністю, тобто вони, у такому разі, виступають об'єктами відносин, а не їх суб'єктами. Однак у контексті трудових правовідносин – це не можливо, оскільки з ряду законодавчих актів чітко слідує, що роботодавцем, а отже суб'єктом трудових правовідносин, є юридичні особи – підприємства, установи, організації. А тому, найбільш правильним, у контексті трудового права, буде вести мову про роботодавця, як юридичну або фізичну особу, що використовує працю фізичних осіб за договором трудового найму; або ж, як юридичну або фізичну особу, що уклала із фізичною особою (особами) трудовий договір і перебуває із нею (ними) у трудових правовідносинах. Уповноважений орган роботодавця ні в якому разі не можна ототожнювати із самим роботодавцем, адже перший лише виконує певні управлінські функції від імені другого.

Наступним проблемним питанням є те, що на законодавчому рівні не існує офіційного визначення категорії «пряма дійсна шкода», а також таких термінів як «збитки», «матеріальна шкода», «майнова шкода». Переконані, що необхідно окреслити зв'язок даних категорій, адже попри їх схожість вони не тотожні, хоча у певних випадках можуть співпадати. В цілому, з нашої точки зору, збитки відображають грошовий вимір завданої матеріальної шкоди, яка являє собою сукупність тих майнових втрат, що зазнав найманий працівник. При цьому дані втрати можуть виступати як у формі реального пошкодження, знищення чи загублення з вини роботодавця майна (речей) найманого працівника, так і у вигляді неотриманих чи недоотриманих останнім майнових благ, які б він отримав за звичайних обставин. Що ж стосується майнової шкоди, то дане поняття є вужчим за своїм змістом, аніж матеріальна шкода та збитки, оскільки воно позначає тільки реальне пошкодження, знищення чи втрату особистих

речей найманого працівника в наслідок неправомірної поведінки роботодавця.

Не можна не відзначити, що окрім теоретичних проблем юридичної відповідальності роботодавця, існує низка недоліків практичного спрямування, з метою вирішення яких необхідно: а) визначити мінімальні розміри моральної шкоди, а також встановити хоча б приблизний перелік критеріїв, за якими має визначатися істотність завданої моральної шкоди; б) закріпити відповідальність роботодавця за порушення прав працівників на стадії виникнення трудових правовідносин, а саме за необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу; в) передбачити відповідальність роботодавця за несвоєчасну виплату найманому працівнику будь-яких, належних йому грошових виплат, незалежно від того є вони одно чи багаторазовими; г) передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за відмову від видання найманому працівнику довідки про роботу або умисне внесення до неї неправдивих даних.

Завершуючи розгляд окресленого у роботі проблемного питання слід узагальнити, що вирішення вказаних вище теоретичних та практичних проблем юридичної відповідальності дозволить не тільки на якість та ефективність застосування юридичної відповідальності у трудовому праві по відношенню до роботодавця, а покращить функціонування механізму трудо-правового регулювання в цілому.

УДК 342. 9 (477)

Лілія Миколаївна ПОПОВА,

професор кафедри фінансів та кредиту Харківського національного університету будівництва та архітектури, доктор юридичних наук, доцент

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8255-8363>

НАПРЯМИ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ЇЇ РОЗВИТКУ

Нині корупція становить глобальну проблему, розв'язання якої для багатьох країн світу є надзвичайно актуальним питанням. Україна не є виключенням, оскільки високий рівень корумпованості визнано не тільки керівництвом держави чи найвпливовішими суб'єктами політичного життя, а й міжнародними інституціями та незалежними антикорупційними організаціями. Корупція загрожує національній безпеці України, уповільнює економічний розвиток держави, деморалізує суспільство, що нівелює довіру населення, національних та іноземних інвесторів і партнерів до державних органів влади та органів місцевого самоврядування. Крім того, масштаби корупційних проявів негативно позначаються на міжнародному іміджі України.

І хоча в Україні затверджено ряд нормативно-правових актів, направлених на попередження та протидію корупції, а державна програма з виконання Антикорупційної стратегії підлягає щорічному перегляду з урахуванням результатів реалізації визначених заходів, висновків та рекомендацій парламентських слухань з питань ситуації щодо корупції (пп.1-2 ст. 18 Закону України «Про запобігання корупції» (1), однак в Україні й досі існує надзвичайно високий рівень корупції. Так, за даними міжнародної організації «Transparency International», індекс сприйняття корупції (найвідоміший показник