

2. Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива: постанова Кабінету Міністрів України від 21.10.1995 р. № 848. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/848-95-п>

3. Рева А. Виплата субсидій у готівковій формі почнеться з березня цього року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/andrij-reva-viplata-subsidij-u-gotivkovij-formi-pochnetsya-z-bereznya-cogo-roku>

4. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України та визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1022: постанова Кабінет Міністрів України від 27.04.2018 р. № 329. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/329-2018-%D0%BF>

5. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 17.10.2018 р. № 841. URL: [https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/provnesennya-zmin-do-deyakih-87](https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/provnesennya-zmin-do-deyakih)

**ШВЕЦЬ Н. М.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
(Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого)

**БЕЛЕЙ О. В.,**

студент  
(Інститут прокуратури  
та кримінальної юстиції  
Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.2

## НОВАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Стаття присвячена аналізу норм проекту Трудового Кодексу України, що стосуються матеріальної відповідальності роботодавця, дослідженню характерних рис даного інституту трудового права, його значенню для гармонізації відносин між працівником та роботодавцем. Також сформульовано висновки та пропозиції, спрямовані на вдосконалення трудового законодавства.

**Ключові слова:** *трудове законодавство, матеріальна відповідальність роботодавця, підстави матеріальної відповідальності, роботодавець, проект Трудового кодексу, Трудовий кодекс України.*

Статья посвящена анализу норм проекта Трудового кодекса Украины, касающихся материальной ответственности работодателя, исследованию характерных черт данного института трудового права, его значения для гармонизации отношений между работником и работодателем. Также сформулированы выводы и предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства.

**Ключевые слова:** *трудовое законодательство, материальная ответственность работодателя, основания материальной ответственности, работодатель, проект Трудового кодекса, Трудовой кодекс Украины.*



The article is devoted to the analysis of the norms of the draft of the Labor Code of Ukraine, concerning the liability of the employer, the researching of the characteristics of this institute of labor law, its significance for harmonizing the relations between the employee and the employer, also the formulation of conclusions and proposals aimed at improving labor legislation.

**Key words:** labor law, employer's financial responsibility, grounds of material liability, employer, draft Labor Code, Labor Code of Ukraine.

**Вступ.** 21.03.2014 р. було підписано Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, за якою Україна взяла ряд зобов'язань, у тому числі щодо реформування законодавства у сфері праці. У зв'язку із цим перед законодавцем постало питання про прийняття нового кодифікованого акту, який замінить Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП). 27.12.2014 р. у Верховній Раді України було зареєстровано проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК) № 1658, який містить кардинальні зміни, в тому числі щодо регламентації інституту матеріальної відповідальності роботодавця. Проте деякі з них носять суперечливий характер та потребують вдосконалення.

У сучасній науковій літературі проблеми матеріальної відповідальності роботодавця досліджували В.С. Венедіктов, О.М. Лук'янчиков, А.І. Римар, С.М. Прилипка, Л.І. Суровська, Ю.В. Ткалич, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші вчені. Підстава та умови матеріальної відповідальності за попереднім проектом ТК № 1108 були об'єктом дослідження Г.І. Чанишевої. Втім, залишається чимало теоретичних і практичних питань правового регулювання відповідальності роботодавця за новим проектом ТК № 1658, які потребують ґрунтовного наукового дослідження.

**Постановка завдання.** Мета даної статті – дослідити правову природу інституту матеріальної відповідальності роботодавця, його регламентацію в чинному КЗпП та у проекті ТК № 1658, а також сформулювати рекомендації і пропозиції щодо вдосконалення кодифікованого акта.

**Результати дослідження.** Відповідальність як категорія, що має соціальну природу, зумовлена рівнем розвитку відносин у суспільстві, його ціннісними орієнтирами. Юридична відповідальність є частиною соціальної, проте зумовлюється іншими факторами, у зв'язку з чим ведеться наукова дискусія щодо визначення сутності цього інституту права. О.С. Іоффе і М.Д. Шаргородський розуміли під юридичною відповідальністю міру державного примусу, що заснований на юридичному та суспільному осуді поведінки правопорушника й відображається у встановленні для нього певних негативних наслідків у вигляді обмежень особистого та майнового порядку [1, с. 314–318]. О.Ф. Скакун характеризує юридичну відповідальність як охоронне явище, а саме – як передбачений законом вид і міру державно-владного (примусового) притерпіння особою позбавлення особистого, організаційного і майнового характеру за скоєне правопорушення [2, с. 466]. У свою чергу В.Ф. Погорілко визначав відповідальність як правовідносини між державою та порушником, до якого застосовуються юридичні санкції з негативними для нього наслідками [3, с. 68]. На думку Ю.С. Шемшученка, відповідальність – це юридичний обов'язок відповідних суб'єктів здійснювати позитивні, корисні для суспільства функції [4, с. 437].

Таким чином, одні науковці стверджують, що юридична відповідальність зводиться до застосування до особи, яка порушила правову норму, відповідних санкцій та негативних наслідків. Інші вважають, що юридична відповідальність являє собою правове явище, яке об'єктивізується й реалізується в межах особливого, охоронного правового відношення. При цьому єдність наукових підходів полягає в тому, що ніхто не заперечує, що юридична відповідальність є наслідком порушення нормативних приписів [5, с. 81–82].

Одним із видів юридичної відповідальності в трудових правовідносинах є матеріальна відповідальність. Деякі науковці стверджують, що потрібно розмежовувати матеріальну



відповідальність працівника та роботодавця, адже це два самостійні різновиди матеріальної відповідальності. Хоча Н.М. Хуторян та П.Р. Ставицький схиляються до іншої думки, що це єдиний інститут трудового права та вид матеріальної відповідальності.

П.Р. Ставицький в обґрунтування цього положення виділяв такі спільні риси матеріальної відповідальності працівника і роботодавця: 1) виникнення обох частин матеріальної відповідальності в трудовому праві зумовлено наявністю трудових правовідносин; 2) її суб'єктами є тільки сторони трудових правовідносин – працівник та роботодавець; 3) матеріальна відповідальність обох сторін виникає внаслідок порушення ними трудових обов'язків; 4) відповідальність настає за винне порушення своїх обов'язків; 5) і одна, і друга сторони несуть як повну, так і обмежену відповідальність; 6) матеріальна відповідальність обох сторін має компенсаційний характер [6, с. 52]. Саме ці спільні риси матеріальної відповідальності працівника і роботодавця об'єднують визначені різновиди матеріальної відповідальності за критерієм суб'єктного складу в єдиний інститут трудового права – інститут матеріальної відповідальності. І, як справедливо зазначає В.С. Венедиктов, трудова юридична відповідальність є узагальненою правовою категорією, включає в себе позитивний і негативний аспекти, заходи заохочення та іншого правового стимулювання праці, а також заходи негативного впливу за порушення трудових обов'язків і правових приписів трудового законодавства [7, с. 92].

Водночас слід зауважити, що хоча матеріальна відповідальність працівника та роботодавця становить єдиний інститут трудового права, проте існують певні особливості відповідальності кожної зі сторін трудових правовідносин, які полягають у такому: 1) різний характер відповідальності; 2) встановлення різних меж і розмірів відшкодування збитку; 3) визначення відмінного порядку відшкодування шкоди; 4) запровадження відшкодування моральної шкоди лише одній стороні трудового договору – працівнику; 5) різні підходи до форм вини та визнання її необхідною умовою відповідальності; 6) матеріальна відповідальність роботодавця носить не тільки компенсаційний, а й штрафний характер [8, с. 175]; 7) різний порядок зниження розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню.

Сутність матеріальної відповідальності, яка зумовлена самою природою трудових правовідносин, їхньою відмінністю від інших суспільних відносин, полягає в тому, що підставою матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення однією зі сторін трудового договору (контракту) своїх обов'язків, унаслідок якого було заподіяно шкоду іншій стороні. Традиційно до умов матеріальної відповідальності відносять: вину, що може бути у формі умислу чи необережності; пряму дійсну шкоду; протиправну поведінку однієї зі сторін трудового договору; прямий причинний зв'язок між протиправною поведінкою та прямою дійсною шкодою. КЗпП не містить вказівки на те, що матеріальна відповідальність пов'язана з порушенням конкретних правил поведінки, закріплених законодавством, вона може проявлятися як порушення прав та обов'язків, закріплених локальними актами, актами соціального партнерства та трудовими договорами.

Чинним трудовим законодавством України передбачена матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. У ст. 117, п. 2 ст. 133, п.п. 8, 9 ст. 134; ст. ст. 235–236 КЗпП передбачений обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну затримкою розрахунку в разі звільнення, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причини звільнення в трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника тощо. Визначальними підставами для відповідальності роботодавця, передбаченої ч. 1 ст. 117 КЗпП України, є такі юридично значимі обставини, як невивплата з його вини належних працівникові сум у разі звільнення у строки, зазначені в ст. 116 КЗпП, та факт проведення з ним остаточного розрахунку. Верховний Суд України постановив, що в разі наявності рішення суду про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку під час звільнення роботодавець не звільняється від відповідальності за ст. 117 КЗпП України до фактичного розрахунку із працівником [9]. Статтею 237-1 КЗпП встановлено



обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду. Статтею 237 КЗпП передбачено матеріальну відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

При цьому в чинному КЗпП відсутня окрема глава про матеріальну відповідальність сторін трудового договору. У Главі IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП закріплені лише норми щодо матеріальної відповідальності однієї сторони трудового договору, а саме працівника. Норми ж про матеріальну відповідальність роботодавця або уповноваженого ним органу містяться в різних главах КЗпП (Глава VII «Оплата праці» і Глава XV «Індивідуальні трудові спори») [10, с. 145–146]. Вважаємо дискусійною наведену позицію Г.І. Чанишевої, оскільки в п. 2 ст. 133 та в п. п. 8, 9 ст. 134 КЗпП містяться положення про матеріальну відповідальність роботодавця. Проте потрібно звернути увагу, що проблема визначення в окремих главах кодексу норм, присвячених матеріальній відповідальності нарізно працівників і роботодавця, вирішена в проекті ТК № 1658, що позитивно характеризує перспективне законодавство.

Також судова практика визначає декілька випадків для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Звернемо увагу на п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»: «якщо внаслідок відмови в прийнятті на роботу або несвочасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться згідно із правилами ч. 2 ст. 235 Кодексу законів про працю України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові». Щодо інших працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, питання відповідальності роботодавця зводиться до компенсації втрати частини доходу у зв'язку з порушенням строків виплат у разі затримки на один і більше календарних місяців. Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III встановлено, що сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого громадянину доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиплати доходу (інфляція місяця, за який виплачується дохід, до уваги не береться). Таким чином, кошти роботодавця, виплачені працівнику як грошова компенсація, виступають засобом матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником.

Отже, в межах відповідальності роботодавця перед найманим працівником за завдання матеріальної шкоди також можна виділити декілька різновидів такої шкоди: залежно від того, на якому етапі розвитку перебувають трудові відносини, та яка об'єктивна сторона правопорушення, тобто характер протиправних дій чи бездіяльності роботодавця. З цього приводу О.Г. Середа зазначає, що, як показує теорія і практика, зазвичай виділяють три групи випадків матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником залежно від порушення трудових прав працівника: 1) до першої групи відноситься відшкодування майнової шкоди, що виникла в результаті порушення роботодавцем права працівника на працю; 2) друга група поєднує випадки відшкодування моральної та матеріальної шкоди, що виникла внаслідок порушення права працівника на охорону здоров'я, на здорові та безпечні умови праці; 3) до третьої групи відносяться випадки відшкодування працівнику шкоди, що виникла внаслідок порушення роботодавцем інших прав працівника в трудовому правовідношенні, наприклад, права на охорону його особистої власності, у зв'язку з незабезпеченням збереження майна працівника під час роботи [11, с. 85–86]. Однак цей перелік не є повним, адже він не враховує положення статті 237-1 КЗпП, тому в окрему четверту групу випадків матеріальної відповідальності слід віднести відшкодування моральної шкоди, яка була завдана законним правам та інтересам працівника внаслідок приниження честі, гідності, репутації працівника, розголошення персональних даних тощо. Таким чином, шкода, що може бути завдана працівникові незаконними діями роботодавця, може носити як майновий, так і немайновий характер.

Отже, матеріальна відповідальність роботодавця – це достатньо розвинутий інститут трудового права, проте його правова регламентація в чинному КЗпП є недосконалою. У зв'язку



з цим доцільно проаналізувати норми проекту ТК № 1658, в якому інститут матеріальної відповідальності роботодавця регламентований Главою другою Книги восьмої. Ч. 1 ст. 362 проекту ТК № 1658 передбачає, що роботодавці, винні в порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод, притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно із законом. Тобто законодавець не зазначає підстави та умови саме матеріальної відповідальності, чим створює можливість неправильного застосування норм про відповідальність роботодавця в майбутній практиці. Оскільки йдеться про регламентацію відповідальності роботодавця трудовим законодавством, то в окремій статті Глави другої необхідно було б передбачити підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Розмежування матеріальної відповідальності роботодавця і працівника знайшло закріплення в кодифікованих актах деяких пострадянських держав, де доктрина трудового права є схожою з українською. У зв'язку з цим заслуговують на увагу положення Трудового кодексу Республіки Узбекистан (далі – ТК РУ), а саме Глави XII «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору». У цій главі передбачено два розділи, які регулюють матеріальну відповідальність як працівника, так і роботодавця. Ст. 187 регламентує випадки відшкодування роботодавцем шкоди, спричиненої працівникові. Зокрема, роботодавець відшкодовує: 1) шкоду, завдану у зв'язку з виконанням трудових обов'язків або в результаті незаконного позбавлення можливості працювати; 2) моральну шкоду, розмір якої визначається за згодою роботодавця і працівника. Також ч. 1 ст. 189 ТК РУ передбачає обов'язок роботодавця відшкодувати в повному обсязі шкоду, заподіяну здоров'ю працівника каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, тобто в даному випадку йдеться про немайнову шкоду. У свою чергу ст. 196 ТК РУ передбачає, що роботодавець, який заподіяв у результаті неналежного виконання своїх обов'язків за трудовим договором шкоду особистим речам або іншому майну працівника, відшкодовує цю шкоду в натурі. У разі неможливості відшкодування шкоди в натурі або за згодою працівника вартість майна відшкодовується в повному обсязі за цінами, що діють у даній місцевості. Процедура розгляду справ про відшкодування шкоди, завданої працівникові, полягає в такому: заява про відшкодування шкоди подається роботодавцю постраждалим працівником, а в разі смерті працівника – зацікавленими особами, які мають право на відшкодування. Роботодавець зобов'язаний розглянути заяву і прийняти відповідне рішення в десятиденний строк із дня її надходження. У разі незгоди працівника або зацікавлених осіб з рішенням роботодавця або неотримання відповіді у встановлений термін, такі особи можуть звернутися до суду для вирішення даного спору [12].

Також підвищену цікавість викликає правова регламентація матеріальної відповідальності в іншій пострадянській країні, а саме в Туркменістані, Трудовий кодекс якої регламентує матеріальну відповідальність роботодавця і працівника в окремих главах. Матеріальній відповідальності роботодавця присвячена Глава 2 Розділу XIII Трудового кодексу, яка передбачає такі положення: роботодавець відшкодовує працівникові шкоду (збитки), заподіяну останньому у зв'язку з виконанням трудових обов'язків або в результаті незаконного позбавлення можливості працювати. Ст. 208 ТК Туркменістану визначає певні види збитків, які роботодавець повинен відшкодувати працівникові: 1) шкода, заподіяна в результаті незаконного позбавлення його можливості працювати; 2) збиток, заподіяний здоров'ю працівника; 3) збиток, заподіяний майну працівника. Зокрема, ст. 209 передбачає окремі види відшкодування збитків, завданих працівникові, а саме відшкодування збитків (шкоди) постраждалому полягає у: 1) виплаті щомісячних (довічно) грошових сум у розмірі заробітної плати або відповідної її частини в залежності від ступеня втрати професійної працездатності внаслідок трудового каліцтва; 2) компенсації додаткових витрат, пов'язаних з отриманням необхідної медичної допомоги; 3) виплаті у встановлених випадках одноразової допомоги [13]. Досвід даних країн доречно було б врахувати, розробляючи проект ТК України.

Щодо окремих випадків повної матеріальної відповідальності, то законодавець не змінює правову конструкцію, передбачену ст. 134 КЗпП, та вказує в ч. 2 ст. 355 проекту ТК



№ 1658 такі випадки повної матеріальної відповідальності: «Матеріальну відповідальність у повному розмірі несе: 1) посадова особа, яка здійснила незаконне звільнення працівника або незаконне переведення його на іншу роботу; 2) керівник юридичної особи в разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат». Дана стаття знаходиться в Главі «Відповідальність працівників», проте вона стосується не тільки працівників, а й роботодавців. На нашу думку, доречно було б в окремій статті Глави «Відповідальність роботодавця» вказати такі підстави матеріальної відповідальності останнього.

Вважаємо прогалиною проекту ТК № 1658 відсутність норми, яка б передбачала процедурні аспекти притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця. Пропонуємо включити в Главу 2 «Відповідальність роботодавця» Книги 8 проекту ТК 1658 статтю «Порядок покриття шкоди, завданої працівникові», де було б передбачено, що покриття шкоди працівникові провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, а якщо роботодавець є власником, то покриття шкоди здійснюється шляхом подання працівником позову до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду. З приводу обставин, які підлягають урахуванню під час визначення розміру відшкодування, слід зауважити, що суд, визначаючи розмір шкоди, що підлягає покриттю, крім шкоди, завданої працівникові, повинен враховувати ступінь вини роботодавця, конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно, та реальну можливість власника створити належні умови, за яких працівнику не буде завдано шкоди.

**Висновки.** Правова регламентація матеріальної відповідальності роботодавця за проектом ТК № 1658 потребує вдосконалення. Зокрема, пропонується зберегти норми щодо матеріальної відповідальності роботодавця в Главі 2 Книги 8 «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту ТК № 1658. Видається доцільним закріпити підставу та умови матеріальної відповідальності роботодавця в ч. 2 статті 362 проекту такого змісту: «Підставою матеріальної відповідальності роботодавця є трудове майнове правопорушення, тобто винне протиправне порушення роботодавцем норм трудового законодавства, умов трудових договорів, колективних договорів та угод, унаслідок чого заподіюється шкода працівникові. Матеріальну відповідальність роботодавець несе за сукупності всіх чотирьох умов: 1) порушення (недотримання) норм трудового законодавства, умов колективних договорів та угод, трудових договорів (протиправна поведінка); 2) вина; 3) заподіяння шкоди; 4) причинний зв'язок між протиправною поведінкою і заподіяною шкодою». Відповідно, пропонуємо змінити нумерацію чинних частин ст. 362 проекту ТК № 1658. Також у Главі 2 Книги 8 проекту ТК № 1658 слід закріпити окремі випадки настання матеріальної відповідальності роботодавця: 1) матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю. На роботодавця покладається обов'язок відшкодувати працівникові втрачений заробіток у разі незаконного позбавлення його можливості працювати. Йдеться про такі випадки, як незаконне звільнення або переведення на іншу роботу; незаконне відсторонення від роботи; неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці, що перешкоджає працевлаштуванню працівника; затримка видачі трудової книжки в разі звільнення; неправильне та несвочасне оформлення і видача працівнику документів про роботу та заробітну плату; затримка виконання рішення про поновлення на роботі в разі незаконного звільнення чи переведення; незаконна відмова у прийнятті на роботу; 2) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника. На роботодавця покладається обов'язок відшкодувати таку шкоду в повному обсязі; 3) матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати, в тому числі за виплату зарплати нижче мінімального розміру. Відповідальність роботодавця в такому випадку настає за порушення ним встановленого строку виплати заробітної плати, оплати невикористаної відпустки, розрахунку в разі звільнення та інших виплат, які належать працівникові; 4) матеріальна відповідальність роботодавця за заподіяння немайнової шкоди, а саме шкоди, заподіяної здоров'ю працівника; 5) інші випадки матеріальної відповідальності можуть бути передбачені трудовим договором або контрактом.



**Список використаних джерел:**

1. Иоффе О.С. Вопросы теории права. Москва, Юрид. лит., 1961. 386 с.
2. Скакун О.Ф. Теорія держави і права. Харків, Консум, 2005. 656 с.
3. Конституційне право України / за ред. В.Ф. Погорілка. К.: Наук. думка, 2002. 737 с.
4. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К.: Укр. енцикл. ім. М.П. Бажана, 1999. Т. 2. 741 с.
5. Костюченко О.Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. Право та новації. 2016. № 1 (13). С. 81–88.
6. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев, Вища шк., 1982. 184 с.
7. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Харьков: Консум, 1996. 136 с.
8. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. Порівняльно-аналітичне право. 2013. № 3–1. С. 173–176.
9. Постанова судової палати в цивільних справах Верховного Суду України № 6-144ц13 від 29 січня 2014 р.
10. Чанишева Г.І. Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. № 7. С. 143–150.
11. Серета О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2004. 210 с.
12. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. URL: [http://fmc.uz/legisl.php?id=k\\_trud](http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud) (дата обращения: 08.01.2019).
13. Трудовой Кодекс Туркменистана от 18.04.2009 г. URL: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=27704](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704) (дата обращения: 08.01.2019).

**ШЕВЕЛА В. О.,**  
практикуючий юрист  
(м. Полтава, Україна)

УДК 349.225.6

**ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА В ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВОМУ АСПЕКТІ:  
ПРОПОЗИЦІЇ ДО РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Дана стаття присвячується трудовій дисципліні як необхідній компоненті організації процесу праці. Констатовано, що на даний момент в Україні легального визначення поняття трудової дисципліни не існує. У пропозиціях було сформульовано поняття трудової дисципліни та рекомендовано до імплементації. З'ясовано, що національне правове регулювання інституту трудової дисципліни має як недоліки, так і переваги саме в якісному вираженні. Здійснюючи аналіз правового регулювання інституту трудової дисципліни в таких країнах, як Франція та Великобританія, було встановлено, що в даних країнах існують особливості, на які слід звернути увагу під час реформування українського національного законодавства.

**Ключові слова:** *трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, правила внутрішнього трудового розпорядку.*

