

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2 (349.3)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-5/39>

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

LEGAL RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER FOR VIOLATION OF LABOR LEGISLATION

Бондар О.С., к.ю.н.,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Стаття присвячена дослідженню юридичної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства. Автором розглянуті підходи науковців стосовно таких понять як, відповідальність, соціальна відповідальність та юридична відповідальність в загально-правовому контексті та крізь призму відповідальності у трудовому праві. Було проаналізовано правове становище сторін трудового договору спираючись на обсяг владних повноважень роботодавця по відношенню до працівника. Доведено, що роботодавець займає сильнішу позицію через те, що має можливість застосувати до роботодавця заходи дисциплінарного впливу. На підставі аналізу норм трудового законодавства, а саме тих положень, які відносяться до інституту юридичної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства вдалось виокремити особливості, які притаманні даному інституту. В статті робиться наголос на тому, що в рамках трудових відносин між працівником та роботодавцем, останній може бути притягнутий лише до матеріальної відповідальності через те, що саме завдяки матеріальній відповідальності можна забезпечити відшкодування шкоди яка була завдана найманому працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків. Робиться наголос на тому, що хоча роботодавця і можна притягнути до інших видів юридичної відповідальності (адміністративна, фінансова, кримінальна), але це аж ніяк не буде мати ніякого відношення до втрат, які поніс найманий працівник, а лише дасть поштовх для появи нових правовідносин, але вже поза межами трудових. Зазначено, що у разі коли роботодавця притягують до адміністративної чи кримінальної відповідальності за порушення ним норм трудового законодавства, в такому випадку він відповідає за це перед державою та суспільством в цілому. Натомість, коли на роботодавця покладається матеріальна відповідальність він в такому випадку спокутує свою провину вже безпосередньо перед найманим працівником, який зазнав шкоди під час виконання своїх трудових обов'язків. Підкреслюється необхідність удосконалення змісту норм чинного трудового законодавства в частині притягнення сторін трудового договору до матеріальної відповідальності яке повинне бути можливе лише за рішенням суду. В даному дослідженні також наведені умови наявності яких необхідна для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності за порушення норм трудового законодавства. Автором даного наукового дослідження наведене стисла характеристика видів юридичної відповідальності до яких за наявності законних підстав можна притягнути роботодавця.

Ключові слова: працівник, роботодавець, відповідальність роботодавця, трудове законодавство, юридична відповідальність роботодавця.

The article is devoted to the study of employer's legal liability for violation of labor law. The author examines the approaches of scholars to such concepts as responsibility, social responsibility and legal responsibility in the general legal context and through the prism of responsibility in labor law. The author analyzes the legal position of the parties to an employment contract based on the scope of employer's power over an employee. It is proved that the employer has a stronger position due to the fact that it has the opportunity to apply disciplinary measures to the employee. Based on the analysis of labor law provisions, namely, those provisions which relate to the institution of employer's legal liability for violation of labor law, the author has managed to identify the peculiarities inherent in this institution. The article emphasizes that within the framework of labor relations between an employee and an employer, the latter may be held liable only for material damage, since it is through material liability that compensation for damage caused to an employee in the course of his/her employment can be ensured. The author emphasizes that although the employer may be held liable for other types of legal liability (administrative, financial, criminal), this will have no bearing on the losses incurred by the employee, but will only give rise to new legal relations, but outside the scope of labor relations. It is noted that if an employer is held administratively or criminally liable for violation of labor law, in this case he is responsible to the state and society as a whole. On the other hand, when an employer is held liable for financial damages, he/she atones for his/her fault directly to the employee who suffered damage in the course of his/her employment. The author emphasizes the need to improve the content of the current labor legislation in terms of bringing the parties to an employment contract to liability, which should be possible only by a court decision. This study also provides the conditions necessary to bring the employer to legal liability for violation of labor legislation. The author of this research provides a brief description of the types of legal liability to which an employer may be held liable if there are legal grounds.

Key words: employee, employer, employer's liability, labor law, legal liability of the employer.

Для того, щоб всебічно та ґрунтовно дослідити будь-яке правове явище обов'язково необхідно повернутися до історичних передумов його виникнення та з'ясувати об'єктивні фактори, що зумовили його появу, тому вкрай важливо розпочати наш науковий пошук з встановлення історичних передумов виникнення такої юридичної категорії, як «юридична відповідальність». З цього приводу влучно зауважує Д.А. Керімов: «Історичне дослідження правових явищ первинне по відношенню до їх логічного дослідження, воно всякий раз виступає як обов'язкова передумова логічного, оскільки необхідно знати історію того об'єкту, який ми маємо намір вивчати» [1, с. 52–53].

Отже, спочатку хотілось би дослідити саме такі поняття як: відповідальність та юридична відповідаль-

ність, а саме їх етимологію та значення. З цього приводу українські словники містять майже однаково інформацію. Згідно онлайн версії Енциклопедії Сучасної України під відповідальністю слід розуміти «здатність особи чи колективу не тільки усвідомлено вибирати дії, способи поведінки і життя, а й оцінювати їх під кутом зору їхніх наслідків» [2]. Словник української мови тлумачить відповідальність як «покладений на когось або взятий на себе обов'язок відповідати за певну ділянку роботи, справу, за чийсь дії, вчинки, слова» [3]. Таким чином, відповідальність можна розглядати, як правову категорію яка означає відповідно особливе ставлення людини не тільки до своїх вчинків або дій інших людей з огляду на можливі наслідки, а також і взятих на себе чи покладених на когось

обов'язків відповідати за якусь роботу, вчинки тощо. Під юридичною відповідальністю в онлайн версії Енциклопедії Сучасної України пропонують розуміти «вид соціальної відповідальності, сутність якої полягає у застосуванні до правопорушників передбачених законом санкцій». Юридична енциклопедія Ю.С. Шемшученка юридичну відповідальність визначає як «вид соціальної відповідальності, сутність якої полягає у застосуванні до правопорушників (фізичних та юридичних осіб) передбачених законодавством санкцій, що забезпечуються у примус, порядку державою» [4, с. 437].

Говорячи про юридичну відповідальність, ряд вчених у сфері теорії держави та права і не тільки майже одноставно відносять юридичну відповідальність до різновиду соціальної відповідальності. Так В.Е. Теліпко зазначає, що «юридична відповідальність – це особливий різновид соціальної відповідальності, що здійснюється у суспільстві, забезпечує суспільний порядок, гарантує захист суспільних інтересів та передбачає, з одного боку, заохочення за виконання суспільно корисних дій на рівні, що перевищує загальні вимоги (стандарти), а з іншого боку – покарання за правопорушення» [5, с. 475]. Таку саму позицію підтримують М.В. Цвік та О.В. Петришин разом з колективом авторів коли зазначають, що «юридична відповідальність є особливим різновидом соціальної, тобто соціальна відповідальність є родовим поняттям (загальне) відносно усіх її різновидів (особливе).» [6, с. 375].

Отже, як виявилось розгляд юридичної відповідальності взагалі, не говорячи вже про відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства стає неможливим без з'ясування змісту поняття «соціальна відповідальність». Таким чином, спираючись на наукові погляди вчених та узагальнивши їх думки з даного питання, можемо констатувати, що соціальна відповідальність є родовим по відношенню до юридичної відповідальності поняттям яке у собі містить «генетичне ядро» будь-якого іншого виду відповідальності. За своєю суттю соціальна відповідальність фактично виникає разом (одночасно) із суспільством, саме в той момент, коли поведінка конкретної особи чи групи людей набуває ознак соціальної значущості і починає підпадати під дію соціальних норм і за їх допомогою упорядковуватись. Соціальна відповідальність формується під впливом суспільних змін через тісний взаємозв'язок з людиною та суспільством в цілому. Відношення або реакція суспільства на порушення чи виконання соціальних норм і є соціальною відповідальністю. Розглядаючи соціальну відповідальність крізь призму критеріїв класифікації соціальних норм за їх видами, можемо виокремити такі основні види соціальної відповідальності, як: юридична, політична, моральна, релігійна тощо. Отже, соціальна відповідальність виникає тоді, коли поведінка індивіда має суспільне значення та регулюється соціальними нормами.

Нарешті, спираючись на вище вказане можна зауважити, що соціальна неоднорідність суспільства та недосконала система соціальної відповідальності первіснообщинного суспільства зумовила появу юридичної відповідальності в тому виді як ми її розуміємо сьогодні.

Аналізуючи норми чинного трудового законодавства та погляди науковців ми можемо стверджувати, що інституту юридичної відповідальності роботодавця у трудовому праві притаманні свої особливості, серед яких однією з головних можна назвати таку, що в рамках правовідносин між працівником і роботодавцем останній може бути притягнутий тільки до матеріальної відповідальності. На підтвердження цього досить ґрунтовні аргументи наводить у своїх роботах Подорожній Є.Ю., а саме, що: дисциплінарна влада має односторонній вектор спрямування, тобто залежить тільки від волі роботодавця і спрямовується тільки на працівника, тоді коли сам працівник не має дисциплінарної влади над роботодавцем;

головною метою притягнення до відповідальності є усвідомлення правопорушником своєї провини, що забезпечується дієвим та ефективним механізмом притягнення до відповідальності; саме матеріальна відповідальність може забезпечити відшкодування шкоди яка була завдана найманому працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків; матеріальну відповідальність без перебільшень можна назвати ледве не єдиним засобом відновлення справедливості у трудових відносинах між працівником і роботодавцем враховуючи те, що працівник не наділений важелями дисциплінарного впливу на роботодавця; і нарешті найбільш вигідною гарантією для працівника виступає саме матеріальна відповідальність роботодавця, адже при порушенні останнім законних прав та інтересів працівника він буде змушений відшкодувати працівнику понесені у зв'язку із цим витрати [7].

Погоджуючись з вищевказаним, варто наголосити, що такі види відповідальності, як адміністративна чи кримінальна так само забезпечують відновлення справедливості та спокутування правопорушником своєї провини, проте у такому випадку факт притягнення роботодавця до одного із цих видів відповідальності сам по собі не має ніякого відношення до понесених втрат самим працівником, а лише дає поштовх для виникнення нових правовідносин, але вже поза межами трудових. Тобто, у разі притягнення роботодавця до адміністративної чи кримінальної відповідальності за порушення ним трудового законодавства він по суті відповідає за це перед державою та суспільством в цілому. Тоді, як при виконанні обов'язку передбаченого положеннями інституту матеріальної відповідальності роботодавця, він (роботодавець) в такому випадку спокутує свою провину вже безпосередньо перед конкретним найманим працівником, який зазнав шкоди під час виконання своїх трудових обов'язків.

На свою увагу заслуговує і той факт, що загальне соціальне призначення юридичної відповідальності полягає в здійсненні охорони та захисті суспільних відносин та їх суб'єктів від правопорушень. Якщо ж розглядати юридичну відповідальність в контексті трудових відносин то підставою застосування юридичної відповідальності в цілому так і по відношенню до роботодавця є факт вчинення останнім трудового правопорушення тобто порушення норм трудового законодавства, що може виражатись у невиконання або неналежному виконанні роботодавцем своїх трудових обов'язків чи зловживання наданими йому правами. Як і загальна теорія права так і власне наука трудового права передбачає наявність ряду певних умов для того, щоб можна було застосувати трудову відповідальність до порушника норм трудового законодавства, такими умовами насамперед є наступні: наявність протиправного діяння; наявність шкідливих наслідків протиправного діяння; наявність причинно-наслідкового зв'язку між протиправним діянням та шкідливими наслідками, що настали; наявність вини суб'єкта трудового правопорушення.

Беручи до уваги зміст норм чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), а також з огляду на те, що у ч. 2 ст. 265 КЗпП України одразу застосовуються такі поняття як відповідальність та штраф [8], відразу постає логічне питання – про вид та правову природу відповідальності в трудовому праві у вигляді штрафу за порушення законодавства про працю яку можуть понести посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій.

Отже, передбачені ст. 265 КЗпП України штрафи за порушення законодавства про працю є нічим іншим ніж фінансовими санкціями, які доречі не мають нічого спільного з адміністративно-господарськими санкціями, які передбачені главою 27 Господарського кодексу України [9]. Варто погодитись з позицією яку висловила Чанишева Г.І. про те, що після внесення змін у 2014 році у новій

редакції ст. 265 КЗпП України законодавець фактично закріпив новий для трудового права вид відповідальності, а саме – фінансову відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства [10]. Тож, можна дійти висновку, що згідно КЗпП України існують три основні види юридичної відповідальності в трудовому праві України, ними є: дисциплінарна відповідальність працівника, матеріальна відповідальність сторін трудового договору, та фінансова (штрафна) відповідальність роботодавця за порушення законодавства про працю.

Разом з тим, досліджуючи норми трудового законодавства в цілому, а саме статті 43 та 44 ЗУ «Про охорону праці» бачимо що, за порушення вимог щодо охорони праці винні особи можуть бути притягнуті до адміністративної та навіть кримінальної відповідальності [11]. І хоча останні два види юридичної відповідальності відносяться до предмету регулювання не трудового, а відповідно інших галузей права України, все ж таки вони передбачені в тому числі і нормами трудового законодавства, що в свою чергу дає нам можливість спостерігати певний міжгалузевий взаємозв'язок різних за своїм змістом та характером галузей вітчизняної системи права.

Отже, виходячи з вище сказаного можемо дійти висновку, що роботодавець за порушення норм трудового законодавства України може бути притягнутий до: матеріальної, адміністративної, фінансової (штрафної) та кримінальної відповідальності. Далі виділяючи загальні положення стисло розглянемо кожний з видів юридичної відповідальності роботодавця за порушення норм трудового законодавства України.

Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства України. Вже більше 50 років трудові відносини на території України регулюються нормами КЗпП України, до яких протягом усього цього періоду вносилося багато змін і доповнень, але й досі в ньому відсутні визначення елементарних понять таких як наприклад: працівник, роботодавець, переведення на іншу роботу та переміщення на інше робоче місце, робочий час, час відпочинку, дисципліна праці, трудове правопорушення, дисциплінарний проступок тощо. Також до цього списку можна додати ще один термін визначення якого досі відсутнє, а саме – матеріальна відповідальність.

З огляду на зміст ст. 130 КЗпП України, наукові праці та думки вчених, матеріальну відповідальність можна визначити як – обов'язок однієї сторони трудового договору відшкодувати іншій завдану шкоду [8]. Загалом же під матеріальною відповідальністю роботодавця слід розуміти – його обов'язок відшкодувати працівнику шкоду (моральну та/або матеріальну), яка спричинена: невиконанням або неналежним виконанням роботодавцем своїх обов'язків; зловживанням роботодавцем своїми правами та/або повноваженнями; недотриманням роботодавцем норм трудового законодавства.

Притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності можливе лише у судовому порядку, це суттєво відрізняє даний вид матеріальної відповідальності від матеріальної відповідальності працівника до якої останній може бути притягнутий наказом чи розпорядженням роботодавця, що ще раз демонструє перевагу однієї сторони трудових відносин (роботодавця) над іншою (працівником). В даному випадку вбачається доречним з урахуванням принципу справедливості внести зміни в чинний КЗпП України або проект Трудового кодексу України чи проект ЗУ «Про працю» доповнивши їх положеннями про те, що настання або притягнення до матеріальної відповідальності сторін трудового можливе лише в рамках судового розгляду справи.

Що стосується розміру завданої шкоди, яка підлягає відшкодуванню роботодавцем працівнику, то його слід визначати з огляду на об'єкт безпосереднього посягання

якому завдана шкода з боку роботодавця. Наприклад у разі незаконного звільнення працівника, шкода завдана йому буде виражатись у вигляді недоотриманої заробітної плати або її частини. Тому розмір такої шкоди повинен обчислюватись шляхом визначення розміру середньої заробітної плати (або її частини), яку працівник міг би отримати, але не отримав її через порушення його права на працю. Таке явище у трудовому законодавстві носить назву «вимушений прогул».

Адміністративна відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства України. Коли мова заходить про адміністративну відповідальність роботодавця слід пам'ятати, що перш за все адміністративна відповідальність настає за вчинення адміністративного правопорушення. Адміністративним правопорушенням згідно ст. 9 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) слід вважати – протиправну, винну (умисну або необережну) дію чи бездіяльність, яка посягає на громадський порядок, власність, права і свободи громадян, на встановлений порядок управління і за яку законом передбачено адміністративну відповідальність. Варто також додати, що адміністративна відповідальність за правопорушення, передбачені КУпАП, настає, якщо ці порушення за своїм характером не тягнуть за собою відповідно до закону кримінальної відповідальності. Інститут адміністративної відповідальності є свого роду міжгалузевим містком який дозволяє встановити зв'язок між адміністративним та іншими галузями права шляхом реалізації інституту юридичної відповідальності який в них закладений. Тобто за допомогою інституту адміністративної відповідальності можуть бути реалізовані норми таких галузей права як: трудове, господарське, житлове, фінансове тощо. Через вище вказане існує велика низка нормативно-правових актів, які мають відношення до адміністративної відповідальності взагалі, головне місце серед яких займає КУпАП [12].

Згідно Глави 5 КУпАП адміністративна відповідальність для посадових осіб підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб – підприємців у вигляді штрафу настає за такі правопорушення вимог законодавства про працю та про охорону праці, а саме: порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі; фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб – стововно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства; порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, крім порушення, передбаченого ч. 6 ст. 41 КУпАП; порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві; ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди; порушення чи невиконання колективного договору, угоди; ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод.

Фінансова відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства України. Тут варто сказати, що до підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичних осіб – підприємців які використовують найману працю тобто по суті є роботодавцями також може застосовуватись трудово-правова відповідальність у вигляді фінансової санкції яка виражається у формі – штрафу. Чинна на сьогодні ст. 265 КЗпП України протягом останніх трьох років

заснала певних змін після яких в ній з'явилися нові штрафи. Попри це, фінансова відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства України у вигляді штрафу може накладатись лише на підставі результатів перевірки органом Держпраці роботодавця, якщо під час проведення такої перевірки було встановлено факт порушення трудового законодавства та/або законодавства про зайнятість населення. Порядок здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю затверджено Постановою КМУ від 21 серпня 2019 р. № 823 [13]. Треба зазначити, що сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю, а застосовувати штрафи визначені у ст. 265 КЗпП України будуть не до усіх роботодавців, які порушили норми трудового законодавства. Так замість двох штрафів передбачених частинами 3 та 7 ст. 265 КЗпП України до роботодавців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку I–III груп застосовується – попередження. Загалом же фінансова відповідальність у вигляді штрафу може бути покладена на роботодавця за: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків; порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам; недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні; перевищення встановленої статтею 21¹ КЗпП України допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи.

Кримінальна відповідальність роботодавця за порушення норм трудового законодавства України. Як і у випадку з адміністративною відповідальністю кримінальна відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства тільки за вчинення кримінального правопорушення. Під кримінальним слід розуміти правопорушення є передбачене Кримінальним кодексом України (далі – ККУ) [14], суспільно небезпечне винне діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом кримінального правопорушення. Не вдаючись у подробиці слід прояснити наступне, що на підставі звернення працівників про скоєння злочину роботодавцем або на підставі акту перевірки органу Держпраці, розслідування кримінальної справи у загальному порядку проводиться слідчими органами. А вже рішення щодо притягнення до кримінальної

відповідальності чи ні приймає суд. Кримінальна відповідальність за роботодавця за порушення трудового законодавства настає за: умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій або їх органів; незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також інше грубе порушення законодавства про працю; грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, а також окремим громадянином або уповноваженою ним особою шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою; примушування до участі у страйку або перешкоджання участі у страйку шляхом насильства чи погрози застосування насильства або шляхом інших незаконних дій; безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої встановленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином – суб'єктом підприємницької діяльності.

Разом з тим, треба згадати, що з урахуванням норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати [15].

Отже, на підставі вище викладеного можна зробити висновки про те, що юридична відповідальність роботодавця це складне та многогранне правове явище яке має своє поняття, ознаки та особливості. Юридична відповідальність нерозривно пов'язана з соціальною відповідальністю, яка в свою чергою також нерозривно пов'язана з суспільством. Соціальна відповідальність це таке правове явище під яким слід розуміти добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання учасниками суспільних відносин, приписів зазначених у соціальних нормах, а у випадку їхнього порушення – застосування до їх порушника заходів впливу, передбачених цими нормами. В свою чергу юридична відповідальність настає у випадку коли має місце порушення норм права. Для роботодавця юридична відповідальність настає за фактом порушення ним норм трудового законодавства. З огляду на норми чинного трудового законодавства можна виокремити наступні види юридичної відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства, а саме: матеріальну, фінансову (штрафну), адміністративну та кримінальну. Окремо слід зазначити, що притягненню роботодавця до будь-якого з вказаних видів юридичної відповідальності передують ряд процесуальних дій. Також для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності можливе лише за наявності наступних умов, а саме: протиправного діяння; шкідливих наслідків протиправного діяння; причинно-наслідкового зв'язку між протиправним діянням та шкідливими наслідками, що настали; вини суб'єкта трудового правопорушення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Керимов Д. А. Философские основания политико-правовых исследований. М. : Мысль, 1986. 330 с.
2. В. С. Лісовий. Відповідальність. Енциклопедія Сучасної України: онлайн-версія / редкол.: І. М. Дзюба та ін.; НАН України, НТШ. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2005. Т. 4. URL: <https://esu.com.ua/article-34408> (дата звернення: 13.05.2023).
3. Словник української мови : в 11 тт. / за ред. І.К. Білодіда. К. : Наукова думка, 1970–1980. Т. 1. 1970. 805 с.
4. Юридична енциклопедія: в 6 т. /Редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К.: «Укр. енцикл.», 1998. Т. 1: А–Г. 672 с.
5. Теліпко В. Е. Загальна теорія держави і права. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 576 с.

6. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2011. 584 с.
7. Подорожній Є. Ю. Особливості юридичної відповідальності роботодавців. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Вип. 4. С. 169–178. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo_2017_4_18 (дата звернення: 13.05.2023).
8. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text> (дата звернення: 13.05.2023).
9. Господарський кодекс України: Кодекс від 16.01.2003 № 436-IV / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15/conv#Text> (дата звернення: 14.05.2023).
10. Чанишева Г. І. Відповідальність роботодавця за трудовим законодавством. *Публічне право*. 2016. № 2. С. 225–232. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2016_2_32 (дата звернення: 14.05.2023).
11. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/conv#top> (дата звернення: 15.05.2023).
12. Кодекс про адміністративні правопорушення: Кодекс від 07.12.1984 № 8073-X / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 15.05.2023).
13. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 21.08.2019 № 823 / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.05.2023).
14. Кримінальний кодекс України: Закон від 05.04.2001 № 2341-III / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/conv#top> (дата звернення: 15.05.2023).
15. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top> (дата звернення: 15.05.2023).