

*Шевєрдіна В. І.,
аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. У статті розглянуто питання про притягнення керівників підприємств, установ, організацій до трудової відповідальності. Розкрито суть та значення дисциплінарної та матеріальної відповідальності в трудовому праві загалом та виокремлено проблематику щодо дієвості механізмів дисциплінарної та матеріальної відповідальності керівника. Обґрунтовано двоєдину природу правового становища керівника в трудових правовідносинах. Відстоюється думка про необхідність застосування принципу «єдності та диференціації» у частині притягнення керівника до трудової відповідальності. Робота містить пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства та доповнення до проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудової відповідальності, дисциплінарна відповідальності, матеріальна відповідальності, керівник, власник, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. В умовах реформування трудового законодавства України, напередодні прийняття Трудового кодексу, актуальним залишається питання про відповідальність керівника підприємства, установи, організації. Проблематика зосереджується в площині застосування до такого працівника трудової відповідальності. Долучаючись до дискусії щодо ролі та значення відповідальності в трудовому праві, зазначимо, що концептуальні положення пропонованої роботи побудовані на тому, що відповідальність керівника підприємства, установи, організації нами розглядається виключно в межах трудового права, а тому буде йтися про відповідальність керівника як учасника трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковою базою роботи стали праці С.О. Іванова, М.І. Іншина, Т.М. Лежнєвої, Р.З. Лівшиця, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.М. Прилипкі, О.І. Проєвського, П.Р. Стависького, Л.С. Таля, Г.І. Чанишевої, В.Г. Яроцького, О.М. Ярошенка.

Мета статті – виявлення правових можливостей чинного законодавства стосовно реалізації механізму притягнення керівника підприємства, установи, організації до трудової відповідальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Із часу проголошення незалежності України в питанні відповідальності в трудовому праві точаться дискусії щодо ролі та значення цієї відповідальності в регулюванні трудових відносин. Основна увага науковців зосереджується на тому, чи відповідають положення чинного трудового законодавства вимогам ринкової економіки. Для відповіді на це питання, на наш погляд, необхідно розкрити сутність відповідальності в трудовому праві та визначити, які завдання вона виконує. При цьому відповідно до поставленої мети в цій роботі ми розглянули проблематику щодо відповідальності керівника підприємства, установи, організації, який, будучи уповноваженим органом від імені власника здійснювати керівництво

та організацію праці на ввіреному підприємстві, одночасно є працівником, на якого поширюються права та обов'язки, як за законодавством і локальними актами, так і за трудовим договором.

Традиційно в трудовому праві до галузевого виду юридичної відповідальності відносять дисциплінарну відповідальність та матеріальну відповідальність сторін трудового договору. Слід відзначити, що сьогодні також обґрунтовується, що видами трудової відповідальності залежно від характеру санкцій є дисциплінарна, матеріальна та організаційна [1, с. 843]. Не торкаючись дискусії щодо видів галузевої (трудої) юридичної відповідальності, зосередимо свою увагу на дієвості механізмів притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності керівника підприємства, установи, організації та їх удосконаленні.

Суть дисциплінарної відповідальності працівника була сформульована ще Л.С. Талем. Науковець у 1918 році писав, що дотримання дисципліни є правовим обов'язком. Автор акцентував увагу на тому, що дисциплінарні заходи мають знаходитися в межах володарювання, що впливає зі службових відносин, а такі відносини не мають нічого спільного з публічним покаранням. Дисциплінарна влада, здійснювана головою організаційного об'єднання, є функцією підтримки правопорядку всередині підвладної йому сфери власними силами та засобами, а не правом примушувати чи карати, що надане одній особі по відношенню до іншої [2, с. 491, 494, 496–497]. Такі концептуальні положення дисциплінарної відповідальності в подальшому було розвинуто в роботах науковців трудовиків. Сьогодні традиційним є підхід, згідно з яким дисциплінарна відповідальність визначається як обов'язок працівника зазнати юридично несприятливих наслідків у формі позбавлень особистого характеру за вчинення трудової (дисциплінарної) проступку в порядку та на умовах, визначених трудовим законодавством [3, с. 803].

На наш погляд, суть дисциплінарної відповідальності сьогодні залишається незмінною. Однак потребують перегляду засоби забезпечення дисципліни праці, порядку накладення дисциплінарних стягнень тощо. Основним завданням науки трудового права сьогодні є збереження дисциплінарної відповідальності як правового засобу підтримання внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації. Дисципліна праці є і має залишатись одним з елементів внутрішньої правової організації правопорядку підприємства.

Щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника підприємства, установи, організації, то в умовах розмаїття різних форм власності наявний механізм притягнення до дисциплінарної відповідальності потребує оптимізації. Так, за радянських часів єдиним роботодавцем виступала держава. Відповідно, кожне підприємство, кожна установа, організація мали вищестоящий орган, якому підпорядковувалось як саме підприємство, так і його керівник. Сьогодні підприємства, установи, організації приватного сектору економіки не завжди мають вищестоящі органи. За таких умов словосполучення «власник або уповноважений ним

орган», що застосовується в чинному законодавстві, вказує та те, що дисциплінарну відповідальність до керівника може застосувати його власник. Діючий механізм застосування дисциплінарних стягнень у ст. 147-1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає, що дисциплінарні стягнення застосовуються:

- органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) конкретного працівника;
- вищестоящими органами;
- органами, які обрали працівника на виборну посаду [4].

Говорячи про керівника підприємства, установи, організації, який є уповноваженим органом, можна сказати, що застосувати до себе дисциплінарну відповідальність керівник не може й не захоче. Водночас у більшості приватних підприємств керівника приймає на роботу власник (власники) такого підприємства. Власник не є вищестоящим органом, однак, згідно зі ст. 148 КЗпП України, наділений правом застосувати дисциплінарне стягнення до керівника-працівника. Із цього робимо висновок, що ч. 1 ст. 147-1 КЗпП України має бути доповнена словом «власник».

У питанні притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника є проблема – виявлення факту дисциплінарного проступку та його зв'язок зі строком для застосування дисциплінарного стягнення. Ситуація бачиться так. Власник (власники) уклали трудовий договір з працівником про роботу на посаді керівника, чим саме уповноважили такого працівника здійснювати керівництво. За таких умов особисто власник (власники) не здійснюють організацію праці на підприємстві і, відповідно, не спрямовують свої зусилля на постійний контроль за керівником щодо дотримання ним дисципліни праці. Отже, факт вчинення керівником дисциплінарного проступку може бути виявлений під час аудиту чи іншої перевірки, але в строк, що перевищує шість місяців з дня вчинення проступку. У такому випадку приписи ст. 148 КЗпП України не дають права власнику застосувати до такого керівника-працівника заходи дисциплінарного стягнення. У підсумку застосування дисциплінарної відповідальності до керівника-працівника є ускладненим.

На наш погляд, законодавство щодо строків для застосування дисциплінарного стягнення до керівника має бути переглянуто в бік підвищення відповідальності останніх. Зокрема, пропонуємо передбачити, що дисциплінарне стягнення не може бути накладене на керівника підприємства, установи, організації його власником (власниками) пізніше шести місяців з дня виявлення проступку. На підтримку такої пропозиції наведемо тезу С.О. Іванова та Р.З. Лівшиця. Науковці свого часу писали, що від посадових осіб підприємства більшою мірою, ніж від рядових працівників, залежить неухильне дотримання законності в сфері трудових відносин. Кому більше дано, з того й більше вимагається. Тому відповідальність посадових осіб підприємств за порушення трудового законодавства має посилюватися по мірі укріплення соціалістичної законності [5, с. 208–209].

Означену проблему реалізації механізму застосування дисциплінарної відповідальності до керівника підприємства вирішує проект Трудового кодексу України. Його положення щодо дисциплінарної відповідальності дещо відмінні від чинних, а саме: ст. 363 «Порядок застосування дисциплінарних стягнень» закріплює, що дисциплінарне стягнення до працівника може застосовуватися роботодавцем не пізніше ніж протягом місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження в кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями

працівника [6]. Як бачимо, шестимісячний строк для застосування дисциплінарного стягнення відсутній. Щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника таке формулювання вирішує проблему певною мірою. Стосовно поширення такого правила до всіх працівників виникають сумніви щодо доцільності скасування шестимісячного строку в механізмі застосування дисциплінарних стягнень. Очевидно, що дисциплінарні проступки рядових працівників та керівного складу істотно відрізняються за своїми наслідками.

Необхідність збереження шестимісячного строку давності для застосування дисциплінарної відповідальності [7, с. 122] обґрунтовує Т.М. Лежнева, погоджуючись із такою пропозицією. Однак категорично заперечуємо, що це пов'язано з карною функцією дисциплінарної відповідальності [7, с. 121]. Враховуючи наведене, пропонуємо ст. 363 проекту Трудового кодексу доповнити відповідними положеннями, при цьому застосувавши принцип «єдності й диференціації», залишити шестимісячний строк давності для рядових працівників.

Продовжуючи аналізувати положення проекту Трудового кодексу, слід відзначити, що ст. 364 «Органи (особи), правомочні застосувати дисциплінарні стягнення» передбачає, що дисциплінарні стягнення застосовуються органом (особою), якому надано право укладення трудового договору. А до працівників, які займають виборні посади, дисциплінарні стягнення застосовуються органами, які їх обрали, якщо інше не передбачено законом, статутами чи іншими установчими документами юридичних осіб [6].

Як впливає із запропонованих положень, питання правомочності в накладанні дисциплінарних стягнень у проекті вирішено досить чітко. Проект передбачає такі повноваження для посадових осіб, органів і власників підприємства, установи, організації. Водночас авторам законопроекту не вдалося уникнути проблем, зокрема, якщо говорити про застосування дисциплінарної відповідальності до керівників на виборних посадах. Однак вказане питання потребує самостійного дослідження, яке в межах цієї роботи залишається нами не вирішеним.

Щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору, то цей вид трудової відповідальності значною мірою отримав розвиток у частині матеріальної відповідальності працівника. Правова регламентація відповідальності роботодавця залишається менше дослідженою, а відповідальність керівника підприємства, установи, організації як уповноваженого власником органу управління взагалі потребує комплексного дослідження. Розкриваючи суть матеріальної відповідальності сторін трудового договору, необхідно вкотре підкреслити двосторонній характер цього виду трудової відповідальності.

О.І. Процевський наголошує на тому, що «правова відповідальність у сфері трудового права (і дисциплінарна, і матеріальна) мають свої, тільки їм притаманні, особливості, що в черговий раз підкреслює самостійність цієї галузі права» [8, с. 14]. Це твердження повною мірою вказує не лише на особливості трудової відповідальності, але й на правову природу цієї відповідальності. Трудове право як самостійна галузь права поєднує в собі як публічні, так і приватні відносини. Відносини публічного характеру (наприклад, нагляд і контроль за дотриманням правил з охорони праці та трудового законодавства) пов'язані з юридичною відповідальністю та застосуванням засобів державного примусу до порушників. Відносини приватного характеру, що впливають із договірних відносин між суб'єктами трудового права, передбачають відповідальність юридично рівних суб'єктів один перед одним. Власне поєднання публічних та приватних начал у трудовому праві створює умови для розмежування відповідальності за

порушення трудового законодавства. Зокрема, відповідальність перед державою, що реалізується засобами державного примусу, й та, що реалізується в межах договірних відносин між сторонами трудового та колективного договорів.

Саме розуміння особливостей матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин дає відповідь на питання відповідальності роботодавця та його посадових осіб. Важливо усвідомлювати, що до роботодавця – юридичної особи може бути застосована виключно майнова відповідальність. Усі інші види юридичної відповідальності, зокрема матеріальна відповідальність, можуть застосовуватися виключно до фізичних осіб. Із цього випливає специфіка відповідальності керівника підприємства, установи, організації як уповноваженого власником органу в статусі роботодавця. Правове становище такого працівника характеризується тим, що на нього покладено обов'язок дотримання трудового законодавства, забезпечення безпечних умов праці, своєчасна виплата заробітної плати, недопущення дискримінації працівників тощо.

Водночас необхідно відзначити, що однією з функцій трудового права є виховна, яка повною мірою виявляється в інституті матеріальної відповідальності. Матеріальна відповідальність впливає зі змісту трудового договору та настає в разі порушення однією зі сторін досягнутої угоди, що призвело до завдання шкоди іншій стороні договору. Тобто не можна зводити порушення трудових прав працівників до майнової відповідальності роботодавця – юридичної особи. Відповідальність має «дійти» до осіб, винних у порушенні трудових прав. Коли порушуються трудові права працівника, такі як завдання шкоди його здоров'ю або завдання шкоди його майну, незаконне його звільнення, несвоєчасна виплата чи невивплата заробітної плати працівникові, трудовою відповідальністю має застосовуватися й до роботодавця-юридичної особи, і до винних осіб. Лише персональна відповідальність сторін трудового договору здатна спонукати їх до сумлінного виконання трудових обов'язків, передбачених законодавством, локальними актами та трудовим договором.

Нерозривний зв'язок матеріальної відповідальності роботодавця з наявністю особистої провини конкретної особи був відзначений ще в XIX сторіччі. Так, В.Г. Яроцький, досліджуючи відповідальність підприємців за нещасні випадки з робочими, писав, що вимога присутності особистої провини господаря виявляється в тому, що на підприємствах, які належать спільноті або компанії, ніхто не відповідальний за нещасні випадки з робочими, тому що немає в буквальному сенсі особи господаря як особи фізичної, а не юридичної. Аналізуючи прийнятий у 1880 році Акт про відповідальність підприємців за нещасні випадки з робочими, він підкреслює, що відповідальність господаря настає за необережність, за дії та упущення господаря [9, с. 51]. Слід зазначити, що дослідження В.Г. Яроцького проводилося в той період, коли трудове право ще не набуло виокремлення як самостійної галузі права, однак це не завадило науковцю виділити ключову умову матеріальної відповідальності господаря як особи, відповідальної за організацію виробничих процесів та сторони робочого (трудоного) договору.

Виділяючи специфіку матеріальної відповідальності керівника як сторони трудового договору в статусі роботодавця, необхідно наголосити на його правомочності забезпечувати дотримання режиму законності в трудових правовідносинах на підприємстві. Також принциповим є той факт, що матеріальна відповідальність працівника настає за наявності однієї з таких підстав, як пряма дійсна шкода. Матеріальна відповідальність керівника в статусі працівника може наступити лише у разі, коли його незаконні дії

призвели до прямої дійсної шкоди юридичній особі. Наприклад, працівник отримав каліцтво на виробництві. Причиною цього стало порушення правил з охорони праці з боку роботодавця. Результат розслідування нещасного випадку, зафіксований в акті, підтверджує провину роботодавця і, як наслідок, накладання штрафу на підприємство. Тільки після сплати юридичною особою штрафу можна говорити про пряму дійсну шкоду та винні дії (бездіяльність) керівника-працівника. А от як бути із прямою дійсною шкодою та матеріальною відповідальністю, коли керівник підприємства зухвало не виконує умови колективного договору, а колектив чи окремі його члени не подають позову до суду? Аналогічні приклади можна навести в сфері строків та періодичності виплати заробітної плати як працюючим працівникам, так і тим, які звільнилися. Хронічне порушення трудових прав працівників, а відповідно, й порушення умов трудового договору (ст. 21 КЗпП України) свідчить про необхідність перегляду підстав притягнення до відповідальності керівників підприємств, установ, організацій.

Зміни до ст. 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю» КЗпП України від 28 грудня 2014 р. та 3 листопада 2015 р. [4] розширили санкції, що застосовуються до посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винних у порушенні законодавства про працю. Ці санкції реалізуються як адміністративні, фінансові, господарські. У статті передбачено, що сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю. Положення цитованої статті закріплюють майнову відповідальність роботодавця перед державною та засіб відновлення (державний примус) прав працівників, який у жодному разі не є відповідальністю. Слід зазначити, що розмежування міри відповідальності за порушення прав та міри захисту, спрямованої на відновлення прав, було обгрунтовано свого часу П.Р. Ставиським [10, с. 96–98].

Так, за порушення законодавства про працю, а відповідно, прав працівників накладається штраф, який виступає мірою відповідальності роботодавця перед державою, і такі відносини мають публічний характер. Вимога усунути порушення законодавства про працю є мірою захисту прав працівників та передбачає відновлення правового становища останніх. Однак у такому випадку не йдеться про відповідальність однієї сторони трудового договору перед іншою. Отже, керівник у статусі роботодавця як сторона трудового договору порушує трудові права працівників, не виконуючи свої обов'язки, а держава отримує із цього штраф та формулює вимогу усунути порушення. Тобто виявлені державою (посадовими особами) порушення прав працівників не приводять до настання відповідальності у договірних трудових відносинах.

Також незакріпленим залишається питання безспірного відшкодування прямої дійсної шкоди працівникові. Матеріальна відповідальність працівника передбачає можливість відшкодування в безспірному порядку, а як бути, коли кошти має сплатити винна особа-керівник? За логікою трудового законодавства сторони трудового договору юридично є рівними, а отже, аналогічні положення мають бути закріплені в трудовому законодавстві.

На наш погляд, удосконалюючи підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця, а саме керівників, держава має захищати інтереси працівника, де економічні інтереси посідають ключове місце. Роботодавець-керівник має нести відповідальність не тільки перед державою, але й насамперед перед працівником, права якого порушено невиконанням обов'язків роботодавця.

Проблема дієвості механізму притягнення до матеріальної відповідальності керівника підприємства, установи, організації полягає ще й в тому, що за загальним правилом ст. 136 КЗпП України покриття шкоди працівниками в розмірі, що не пере-

вищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоячого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника [4]. В умовах тотального підпорядкування та відсутності приватної форми власності такі положення реалізувати було легше, ніж сьогодні. Отже, аналогічно з дисциплінарною відповідальністю механізм притягнення до матеріальної відповідальності керівними має такі ж вади щодо виявлення та доведення факту порушення. Сам керівник-працівник навряд чи буде видавати розпорядження або повідомляти свого роботодавця (власника) про невиконання покладених на нього обов'язків. Скоріше за все, відбуватиметься перекладання відповідальності керівника на підлеглих. Тому виходом із цієї ситуації бачиться шлях розширення прав профспілок і органів нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю в частині захисту трудових прав працівників.

Висновки. Вищевикладене дає підставу зробити такі висновки.

1) Види галузевої (трудоправової) відповідальності випливають із самої природи трудового права. Із часів зародження й становлення трудового права як самостійної галузі права суть, роль та значення дисциплінарної та матеріальної відповідальності істотно не змінилися. Зміна соціально-економічних умов розвитку України вимагає забезпечення дієвості механізмів реалізації трудової відповідальності, а не перегляду її суті, ролі та значення.

2) Правове становище керівника підприємства як особи, що працює на підставі трудового договору, має двоєдину природу, де, з одного боку, особа виступає в ролі роботодавця, а з іншого – в ролі працівника. Таке поєднання прав та обов'язків створює можливість зловживання керівником своїми правами та нехтуванням своїх обов'язків. Такий стан речей вимагає диференційованого підходу до визначення механізмів притягнення керівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

3) З метою укріплення законності й правопорядку в сфері праці пропонуємо внести зміни до ст. 147-1 КЗпП України та ч. 1 цієї статті викласти у такій редакції: «Дисциплінарні стягнення застосовуються власником або органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника». З урахуванням підготовки до прийняття проекту Трудового кодексу пропонуємо ст. 363 доповнити таким положенням: «на працівника (за виключенням керівного складу підприємства, установи, організації) дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку».

4) У перспективах подальшого розвитку цієї проблематики необхідно розмежувати відповідальність керівника за порушення прав працівників перед державою та персональну відповідальність керівника перед працівником, права якого порушено. При цьому принциповою є різниця між відповідальністю як юридично несприятливими наслідками та засобами відновлення правового становища особи, права якої порушено.

Література:

1. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.
2. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
3. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 :

- Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 2009. – 1151 с.
4. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
5. Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М. : Наука, 1982. – 232 с.
6. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований у Верховній Раді України від 26 грудня 2014 року № 1658 [Електронний ресурс] : Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
7. Лежнева Т.М. Строки притягнення до дисциплінарної відповідальності за проектом Трудового кодексу України / Т.М. Лежнева // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : мат. IV Всеукраїнської наук.-практ.конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 року) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. – Х. : ХНУВС, 2015. – С. 120–123.
8. Процевський О.І. Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права / О.І. Процевський // Зб. наук. праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. «Право». – 2014. – Вип. 21. – С. 13–25.
9. Яроцкий В.Г. Ответственность предпринимателей за несчастные случаи с рабочими / В.Г. Яроцкий // Журнал гражданского и уголовного права. – 1888. – Книга первая. – С. 49–112.
10. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К. ; О., Вища школа, 1982. – 183 с.

Шевердина В. И. Актуальные вопросы трудового ответственного руководителя предприятия, учреждения, организации

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос о привлечении руководителя предприятия, учреждения, организации к трудовой ответственности. Раскрыты суть и значение дисциплинарной и материальной ответственности в трудовом праве в целом и выделена проблематика относительно действительности механизмов дисциплинарной и материальной ответственности руководителей. Обоснована двойственная природа правового положения руководителя в трудовых правоотношениях. Отстаивается мысль о необходимости применения принципа «единства и дифференциации» в части привлечения руководителя к трудовой ответственности. Работа содержит предложения по усовершенствованию действующего трудового законодательства и дополнения к проекту Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовая ответственность, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность, руководитель, собственник, работник, работодатель.

Sheverdina V. The current issues of labor and legal liability of the head of enterprises, institutions and organizations

Summary. The article deals with the issue of bringing heads of enterprises, institutions and organizations to labor liability. The essence and significance of disciplinary liability in labor law has been disclosed. Also the article singled out the problems on efficiency mechanisms of disciplinary liability of heads. The author grounded the dual nature of the legal status of head in the employment relationship. The article advocated the idea to apply the principle of “unity and differentiation” in terms of bringing the head to labor and legal responsibility. The paper also contains proposals to improve existing labor laws and amendments to the draft Labour Code of Ukraine.

Key words: labor and legal liability, disciplinary liability, liability, head, owner, employee, employer.