

DOI: 10.34015/2523-4552.2026.1.08

УДК 349.2

**Філіпенко Н. Є.,**

*доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри права Національного  
аерокосмічного університету  
«Харківський авіаційний інститут»  
e-mail: n.filipenko@khai.edu  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9469-3650>*

**Павликівський В. І.,**

*доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри права Національного  
аерокосмічного університету  
«Харківський авіаційний інститут»  
e-mail: pvictor@i.ua  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1190-9303>*

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

У статті досліджено теоретико-правові засади юридичної відповідальності як складного правового явища та багатфункціонального інституту. Розкрито етапи становлення юридичної відповідальності, визначено її як загальносоціальну і юридичну категорію. Обґрунтовано, що юридична відповідальність є нормативно визначеною, гарантованою та забезпеченою державою формою реагування на дотримання, виконання або порушення норм права. Її охарактеризовано як інститут об'єктивного права, елемент змісту правовідносин і форму державного примусу. Узагальнено наукові підходи щодо підстав юридичної відповідальності, до яких віднесено нормативно-правову, фактичну та процесуальну.

Особливу увагу приділено класифікації юридичної відповідальності за галузевим критерієм. Визначено основні її види: конституційну, кримінальну, адміністративну, цивільну та трудову. У межах трудового права проаналізовано дисциплінарну та матеріальну відповідальність, зокрема їх загальні та спеціальні різновиди. Встановлено, що відповідальність у трудовому праві має низку специфічних ознак: її суб'єкти несуть відповідальність насамперед один перед одним, а не перед державою; порядок притягнення визначається нормами трудового, а не процесуального законодавства; матеріальна відповідальність допускає добровільне відшкодування шкоди; одночасно



можливе поєднання дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та, у передбачених законом випадках, кримінальної відповідальності.

Доведено, що відповідальність у трудовому праві застосовується як в індивідуальних трудових відносинах, що виникають на підставі трудового договору, так і в колективних, урегульованих колективним договором. За порушення його умов можуть наставати дисциплінарна, матеріальна, адміністративна та кримінальна відповідальність. Зроблено висновок, що відповідальність за порушення колективного договору має бути спрямована на реальний захист трудових прав працівників. Запропоновано законодавчо закріпити обов'язок роботодавця ініціювати укладення колективного договору. Окремо акцентовано, що в умовах воєнного стану зупинення дії окремих положень колективного договору можливе лише за взаємною згодою його сторін.

**Ключові слова:** трудові відносини, адміністративна відповідальність, дисциплінарна відповідальність, кримінальна відповідальність, матеріальна відповідальність, захист трудових прав, колективний договір, юридична відповідальність.

**Постановка проблеми.** Права людини в Україні, належать до найвищих соціальних цінностей, що передбачається Конституцією України. Стосовно трудових прав працівників в умовах нестабільного ринку праці завжди є ризики їх необґрунтованого порушення роботодавцем, а в період воєнного стану у державі така проблема постає особливо гостро. Колективний договір під час воєнного стану залишається ключовим інструментом захисту прав працівників, регулювання трудових відносин та соціальної підтримки на локальному рівні. Тому недотримання умов колективних договорів та проблема притягнення до юридичної відповідальності внаслідок їх порушення набуває на сьогодні особливої актуальності та викликає науковий інтерес.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченню юридичної відповідальності як правового явища приділили увагу чимало науковців. Серед них Б. Т. Базілев, О. В. Зайчук, В. В. Мальцев, О. Ф. Скакун та інші

правознавці. Їх наукові доробки становлять теоретико-правові засади для наукового подольшого аналізу цієї тематики. Відповідальність в трудовому праві, зокрема відповідальність за порушення умов колективного договору завжди була актуальною темою наукових досліджень. Їй присвятили свої роботи С. М. Прилипка, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та багато інших відомих українських вчених, що є визнаними авторитетами у галузі трудового права. Але ж, на наш погляд, не можна сказати, що відповідна тематика наразі є вичерпаною та досліджена всебічно, враховуючи нові соціально-економічні реалії, воєнний стан у державі та трансформацію правовідносин в інформаційному суспільстві. Є багато відкритих питань, які потребують аналітики та залишаються актуальними, що зумовило дослідницький інтерес авторів до обраної теми.

**Постановка завдання.** З урахуванням окресленої проблеми,

мета даної роботи полягає у огляді наукових напрацювань за темою «юридична відповідальність: історичний аспект та правова природа», визначенні особливостей відповідальності у трудовому праві, зокрема відповідальності за порушення умов колективного договору, виділенні її видів та підстав притягнення до певного виду відповідальності.

**Виклад основного матеріалу.** Історичний розвиток юридичної відповідальності пройшов шлях від звичаєвого права (кровна помста, *Lex Talionis*) через середньовічні покарання до сучасних гуманістичних концепцій. Еволюція включала перехід від колективної до індивідуальної відповідальності під впливом стародавнього римського права, релігійний вплив Середньовіччя та утвердження прав людини у Новий та Новітній періоди розвідку людства. Саме у ці часи з'явилась ідея прав людини, обмеження свавілля держави, закріплення принципу «немає провини – немає відповідальності» (*nullum crimen, nulla poena sine lege*). Сьогодні юридична відповідальність спрямована на захист демократичних цінностей, є інструментом захисту прав людини та забезпечення законності у державі.

Відповідно до науково-довідкового джерела в українській мові «відповідальність» означає покладений на когось або взятий на себе обов'язок відповідати за певну роботу, дії, вчинки, слова [1].

Як загальносоціальна категорія, відповідальність виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільства, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей, усвідомлення суті та значення своєї діяль-

ності, її наслідків для суспільства, певної соціальної групи або конкретної особи. Категорія «юридична відповідальність» є різновидом соціальної відповідальності, тому що вона відіграє роль саме у суспільстві та захищає суспільні інтереси. Також необхідно врахувати і її самостійний характер, що зумовлює існування особливих рис, які надають можливість віднести цю категорію до правових понять.

Отже, як юридична категорія відповідальність – це нормативна, гарантована та забезпечена державою міра реагування уповноваженого суб'єкта на дотримання, виконання або порушення норм права [2]. Ознаки, що вирізняють юридичну відповідальність як правове явище, можуть бути як негативного (наявність правопорушення, правової основи, визначеного суб'єкта, правового обов'язку, державного примусу, втрати благ майнового чи немайнового характеру, юридичних санкцій, процесуальної форми, громадського осуду, негативної оцінки поведінки органами державної влади), так і позитивного характеру (засіб державного переконання, засіб правового стимулювання, можливість добровільного відшкодування шкоди).

Сучасні науковці при вивченні юридичної відповідальності як правового явища, розглядають її як: інститут об'єктивного права, елемент у змісті правовідносин, форму державного примусу. Юридична відповідальність як явище об'єктивного права – це передбачені санкціями норм права, забезпечені можливістю застосування державного примусу несприятливі наслідки особистого, майнового чи організаційного характеру, яких

відповідний суб'єкт зазнає за вчинене правопорушення (порушення суб'єктивних прав) і які процесуально закріплені в передбаченому законодавством порядку. Юридична відповідальність в змісті правовідносин, тобто як один з елементів в їх структурі – це передбачені санкціями норм права вид і міра обов'язку суб'єкта права зазнати позбавлення особистого, майнового, організаційного характеру, що виникають із факту правопорушення. Юридична відповідальність як форма державного примусу – це передбачені нормами права та здійснювані у процесуальній формі спеціально уповноваженими суб'єктами заходи негативного характеру, які застосовуються до суб'єкта правопорушення за умови наявності необхідних підстав [4].

Такими підставами, наприклад, на думку Л.І. Каленіченко є: «нормативно-правова підстава, тобто наявність відповідної норми права в системі чинного законодавства, яка закріплює юридичну можливість застосування заходів юридичної відповідальності щодо відповідного конкретного суб'єкта права; фактична підстава, тобто вчинення забороненого в чинній системі норм протиправного діяння, яке є конкретним передбаченим у чинній системі права (законодавства) складом правопорушення; процесуальна підстава, тобто правозастосовний акт, у якому містяться встановлені фактична та юридична підстави застосування заходів юридичної відповідальності до конкретної особи і котрий вступив у законну силу» [4. с. 23].

Аналітичний огляд юридичної відповідальності обов'язково передбачає виділення її видів, інакше ка-

жучи, класифікацію за різними критеріями, що дозволяє з'ясувати її місце у системі соціальної відповідальності та дослідити як складний, системний та багатофункціональний інститут. Найбільш оптимальною та істотною визнається класифікація за галузевим критерієм. За цим критерієм виділяють такі її основні види: конституційна, кримінальна, адміністративна, цивільна, трудова.

У даному контексті авторами поставлено за мету – приділити увагу особливостям юридичної відповідальності саме в площині трудового права. Як правило, ця відповідальність виникає між основними суб'єктами трудових відносин – роботодавцями та працівниками. Трудовим законодавством визначаються її спеціальні види: дисциплінарна та матеріальна (статті 147-150, глава IX Кодексу законів про працю (далі – КЗпП)).

У дисциплінарній відповідальності виділяються два підвиди: загальна (для всіх працівників) та спеціальна (лише для певних категорій працівників – держслужбовців, суддей, прокурорів тощо). Загальна відповідальність передбачає застосування тільки двох види стягнень: догану та звільнення. Спеціальна відповідальність передбачає окрім названих додаткові види стягнень, наприклад сувора догана, штраф, пониження в званні тощо. Особливістю дисциплінарної відповідальності є те, що вона передбачається тільки для працівника, тобто має односторонній характер та спрямована на підтримання правил внутрішнього розпорядку. Підстава притягнення до дисциплінарної відповідальності – вчинення дисци-

плінарного проступку, тобто невиконання чи неналежне виконання працівником своїх обов'язків (статті 147-150 КЗпП) [5].

Матеріальна відповідальність на відміну від дисциплінарної має двосторонній характер, тобто передбачена трудовим законодавством як для працівника, так і для роботодавця, інакше кажучи – їй притаманний взаємний характер. Відповідно до ч. 1 ст. 130 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок покладених на них трудових обов'язків. Матеріальна відповідальність визначається у двох видах: обмежена (у межах середнього місячного заробітку) та повна (у повному розмірі шкоди заподіяної з вини працівників підприємству, установі, організації) (ст. 132, ч. 1 ст. 134 КЗпП) [5]. Таким чином, матеріальна відповідальність становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або роботодавця відшкодувати іншій стороні шкоду, у встановленому законом порядку, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків.

На думку дослідників інституту відповідальності у трудовому праві, зокрема І. Ю. Слободян І. Ю., В. П. Роман її специфіка полягає у наступному: суб'єкти відносин у сфері праці несуть відповідальність перш за все не перед державою, а один перед одним. Ані сама держава, ані її органи не є суб'єктами відповідальності у трудовому праві; порядок притягнення до відповідальності у трудовому праві визначається не процесуальним законодавством, а нормами трудового права; у матеріальній

відповідальності існує механізм добровільного відшкодування завданої шкоди, тоді як дисциплінарна відповідальність виключає ініціативу працівника [6]. З аналітичними висновками науковців можна погодитися, але вважаємо, що слід додати до цих специфічних рис ще декілька. Зокрема визначити, що: 1. притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до нього певного виду дисциплінарного стягнення, а також притягнення до кримінальної відповідальності у встановлених законом випадках (ст. 130 КЗпП); 2. притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності не виключає можливості притягнення його до адміністративної відповідальності, а якщо роботодавцем є фізична особа підприємець то і до кримінальної відповідальності також у встановлених законом випадках.

Також важливою специфічною ознакою відповідальності у трудовому праві є її поділення за критерієм застосування у різних видах трудових відносин: або в індивідуальних трудових відносинах, або в колективних. Перші виникають на підставі трудового договору між працівником та роботодавцем (і саме в цьому разі застосовується, як правило, дисциплінарна та матеріальна відповідальність), а другі регулюються між суб'єктами колективно-договірних відносин відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог». Отже в контексті дослідження виникає важливий його аспект, який передбачає акцентування на питанні колективно-договірної відповідальності, що визначається колективним договором підприєм-

ства, установи, організації, тобто на локальному рівні.

Відповідно до чинного на сьогодні ЗУ «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. визначаються мета укладання колективних договорів та угод, сфера їх укладання та сторони (ст. 1-3), однак поняття колективного договору відсутнє. У новому ЗУ «Про колективні угоди та договори», який був прийнятий 23.02.2023 р. та має набрати чинності через 6 місяців після відміни чи скасування воєнного стану у державі, у ст. 2 колективний договір визначається: «як письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками. В ч. 2 ст. 4 нового Закону прописано: «колективний договір укладається на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, яка використовує найману працю» [7; 8].

Сторонами колективного договору відповідно до ч. 1 ст. 3 ЗУ «Про колективні договори та угоди» та ч. 2 ст. 7 ЗУ «Про колективні угоди та договори» є: сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та, або у повноважені представники роботодавця, зокрема відокремлені підрозділи юридичної особи; сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які створені на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових до-

говорів у цього роботодавця, а вразі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник) [7; 8]. Тобто і у чинному на сьогодні та новому законах зміст норми, що визначає сторони колективного договору прописаний аналогічно, відповідно й суб'єкти колективно-договірних відносин, що мають бути притягнені до відповідальності за порушення його умов також є ідентичними, і з боку суб'єктивного складу в новому законі про колективні угоди змін не відбулося. Але норми, що присвячені відповідальності у відповідних законах неоднакові.

Так, у чинному Законі від 01.07.1993 р. ст. 17 передбачає відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладання, зміни чи доповнення колективного договору для роботодавців чи профспілок або інших уповноважених трудовим колективом представників. У ст. 18 прописано про відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, до неї можуть бути притягнені особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору. Стаття 19 регламентує відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, вона поширюється на тих самих осіб, що передбачаються статтями 17, 18 закону. В ст. 20 визначений порядок притягнення до відповідальності з посиланням на Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП). А з

цього виходить, що всі штрафні санкції встановленні за порушення з боку суб'єктів колективно-договірних відносин є адміністративною відповідальністю. Щодо розміру адміністративної відповідальності, то за ухилення від участі в переговорах щодо укладання, зміни або доповнення колективного договору, угоди згідно зі ст. 41-1 КУпАП на винних осіб накладається штраф від трьох до десяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян, за порушення чи невиконання колективного договору згідно зі ст. 41-2 КУпАП встановлено штраф від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, за ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод відповідно до ст. 41-3 КУпАП передбачено накладання штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Окрім того за зазначені правопорушення передбачається дисциплінарна відповідальність для винних осіб [7; 9].

У новому Законі від 23.02.2023 р. всі підстави притягнення до відповідальності сторін колективного договору, які визначені у чинному Законі, встановлюються в одній ст. 32. Зокрема в ч. 1 цієї норми наголошується: «за ухилення від участі в колективних переговорах, порушення чи невиконання колективних угод, договорів, ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних угод, договорів, ненадання особами, які представляють роботодавця, інформації працівнику про укладання колективного договору, внесення до нього змін і до-

повнень винні особи притягуються до адміністративної відповідальності». Із змісту даного положення Закону йдеться про можливість притягнення винних осіб лише до адміністративної відповідальності, про дисциплінарну вже не йдеться. На наш погляд, це не коректний підхід законодавця, оскільки вплив певної людини як суб'єкта (тобто керівника підприємства, установи організації або інших представників адміністрації або представників від трудового колективу) на колективно-договірні відносини (зокрема, негативний вплив) нікуди не зникає. Тож індивідуальна дисциплінарна відповідальність за порушення обов'язків за колективним договором мала б бути передбачена у новому Законі. Тим більш, що у ст. 45 КЗпП визначено, що: «на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір із керівним працівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує законодавство про працю та не виконує зобов'язань за колективним договором» А положення будь-якого спеціального закону мають відповідати нормам кодифікованого закону, а не протирічити ним за змістом [5].

Окрім адміністративної та дисциплінарної відповідальності за порушення обов'язків за колективним договором при наявності визначених законодавством підстав винні особи можуть бути притягнуті до матеріальної відповідальності (наприклад, у разі правопорушення з боку роботодавця умов колективного договору, профспілка або працівник мають

право звернутися до суду з позовною вимогою щодо відшкодування матеріальної шкоди), а в окремих випадках навіть до кримінальної відповідальності, хоча у законодавстві про колективні договори це прямо не передбачається. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю визначена у Кримінальному кодексі України (далі – КК), а саме, за грубі порушення законодавства про працю (ст. 172 КК), грубе порушення угоди про працю (ст. 173 КК), примушування до участі у страйку або перешкоджання у часті у страйку (ст. 174 КК), невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат [10].

Як пов'язана відповідальність за порушення умов колективного договору з кримінальною відповідальністю можемо встановити після аналізу змісту колективного договору. Отже, в змісті колективного договору відповідно до чинного Закону «Про колективні договори і угоди» від 1993 р., що визначається сторонами в межах їх компетентності встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання: «виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, передбачається, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплата праці встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.)» тощо (ст. 7 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

Так, відповідно до ст. 7 встановлюються взаємні зобов'язання сторін колективного договору, зокрема щодо виплати заробітної плати в колдого-

ворі визначаються строки її виплати. Якщо роботодавець не дотримується цих строків, тобто має місце безпідставна невиплата заробітної плати своєчасно, то в даному випадку виникають підстави для застосування ст. 175 КК, де за ч. 1 передбачено, що : безпідставна невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої 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, – карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподаткованих мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років або пробаційним наглядом на той самий строк з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. За ч. 2 ст. 175 КК за те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, – карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років». Але при цьому ч. 3 ст. 175 КК прописує про те, що «особа звільняється від кримінальної відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено виплату заробітної плати, стипендії пенсії чи іншої встановленої законом виплати

громадянам [10]. Таким чином, можемо зробити висновок, що за порушення обов'язків, встановлених колдоговором, винні особи (наприклад, керівник підприємства, установи, організації, головний бухгалтер та інші відповідальні особи) можуть бути притягнені до кримінальної відповідальності.

Після виділення певних видів відповідальності та підстав притягнення до неї за порушення умов колективного договору вважаємо, що доцільно б було визначити в законодавстві про працю таку підставу для притягнення роботодавця до адміністративної як відсутність колективного договору на підприємстві, установі та організації як локального нормативного акту або хоча б обов'язок роботодавця ініціювати в обов'язковому порядку колективні переговори. Оскільки колдоговір є інститутом демократії в трудовому праві, а в Конституції України наша держава згідно зі ст. 1 визначається як демократична, то у будь-які галузі права мають бути втілені демократичні підходи до регулювання суспільних відносин. У трудовому праві захист трудових прав працівників у демократичному суспільстві забезпечується розвиненістю їх колективно-договірних регулювань. Основне значення колдоговору полягає у поліпшенні правового становища працівників у порівнянні з нормами трудового законодавства, шляхом визначення у ході колективних переговорів такого змісту, що передбачатиме заповнення прогалин у законодавстві про працю, актуалізацію нормативних положень з оглядом на активне використання новітніх технологічних досягнень у сфері трудових відносин

(зокрема технологій штучного інтелекту), і в результаті, – забезпечення максимально ефективного захисту трудових прав працівників [11; 12].

Проте з урахуванням сучасних українських реалій слід зазначити, що згідно зі ст. 11 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: «У період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені зазначеним законом. Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором» [13]. Це положення закону слід брати до уваги при виникненні підстав для трудового спору з провладу порушення або обмеження трудових прав працівників.

**Висновки.** Отже, після проведеного аналітичного огляду за обраною темою, можемо зробити наступні висновки:

1. Юридична відповідальність на сучасному етапі історичного розвитку людства спрямована на захист демократичних цінностей, є інструментом захисту прав людини та забезпечення законності держави. І як юридична категорія відповідальність – це нормативна, гарантована та забезпечена державою міра реагування уповноваженого суб'єкта на дотримання, виконання або порушення норм права. Сучасні науковці при вивченні юридичної відповідальності як правового явища, розглядають її як: інститут об'єктивного права, елемент у змісті правовідносин, форму державного примусу. Для розуміння юридичної відповідальності як системного та

багатофункціональний інституту виділяють її види за галузевим критерієм: конституційну, кримінальну, адміністративну, цивільну та трудову відповідальність.

2. Відповідальність у трудовому праві виникає між основними суб'єктами трудових відносин – роботодавцями та працівниками. Трудовим законодавством визначаються спеціальні види відповідальності: дисциплінарна та матеріальна. Як дисциплінарна в трудовому законодавстві виділяється загальна та спеціальна відповідальність, як матеріальна – повна та обмежена. До дисциплінарної відповідальності може бути притягнений працівник з будь-яким статусом (рядовий працівник або керівник підприємства установи, організації тощо). Матеріальна відповідальність на відміну від дисциплінарної має двосторонній характер, тобто передбачена трудовим законодавством як для працівника, так і для роботодавця, тобто їй притаманний взаємний характер.

3. Відповідальність у трудовому праві має специфічні ознаки: суб'єкти відносин у сфері праці несуть відповідальність перш за все не перед державою, а один перед одним. Сама держава, її органи не є суб'єктами відповідальності у трудовому праві; порядок притягнення до відповідальності у трудовому праві визначається не процесуальним законодавством, а нормами трудового права; у матеріальній відповідальності існує механізм добровільного відшкодування завданої шкоди, тоді як дисциплінарна відповідальність виключає ініціативу працівника; притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до нього

певного виду дисциплінарного стягнення та притягнення до кримінальної відповідальності у встановлених законом випадках; притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності не виключає притягнення його до адміністративної відповідальності, а якщо роботодавцем є фізична особа-підприємець то й до кримінальної відповідальності у встановлених законом випадках. Також важливою специфічною ознакою відповідальності у трудовому праві є її поділення за критерієм застосування у різних видах трудових відносин: в індивідуальних або в колективних. Перші виникають на підставі трудового договору між працівником та роботодавцем, а другі регулюються між суб'єктами колективно-договірних відносин.

4. Основне значення колдоговору полягає у поліпшенні правового становища працівників у порівнянні з нормами трудового законодавства, шляхом визначення у ході колективних переговорів такого його змісту, який передбачатиме заповнення прогалин у законодавстві про працю. Відповідальність за порушення умов колективного договору має бути спрямована на забезпечення ефективного захисту прав працівників. Враховуючи велике значення колдоговору як інституту демократії у трудовому праві, вважаємо доцільним встановити в трудовому законодавстві обов'язок для роботодавця ініціювати укладання колективного договору як локального нормативного акту, що регламентує трудові відносини на підприємстві установі, організації.

5. Підстави для настання відповідальності визначені КЗпП та ЗУ «Про колективні договори та уго-

ди» за порушення обов'язків за колективним договором його сторонами, які можуть бути притягнені до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та навіть кримінальної відповідальності (наприклад особи, винні у безпідставній невилплаті заробітної плати).

6. В умовах воєнного стану при виникненні підстав для трудового спору з приводу порушення або обмеження трудових прав працівників

слід брати до уваги ст. 11 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», в якій прописано що у період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені зазначеним законом, але тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором.

### Список використаних джерел

1. Академічний словник української мови: в 11 томах. Т. 1. 1970. 620 с.
2. Теорія держави та права : мультимедійний посібник. НАВС, 2024. URL: [https://arm.navs.edu.ua/books/tdp\\_2024/start.html](https://arm.navs.edu.ua/books/tdp_2024/start.html) (дата звернення: 07.03.2026).
3. Каленіченко, Л. І. Юридична відповідальність: поняття, ознаки. Держава та регіони. Серія: Право. 2020. № 1 (67), т. 1. С. 12–17. DOI: <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.1-1.2>
4. Каленіченко Л. І. Загальнотеоретична характеристика підстав юридичної відповідальності. Право і безпека. 2016. № 4 (63). С. 20–24.
5. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zacon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page> (дата звернення: 07.03.2026).
6. Слободян І. Ю. Ролан В. П. Окремі аспекти відповідальності у трудовому праві. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2025. Том 2 № 89: С. 195–200. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.29>
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII (Редакція від 11.12.2022) URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 08.03.2026).
8. Про колективні угоди і колективні договори : Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX (Набрання чинності пізніше) URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 08.03.2026).
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10#Text> (дата звернення: 09.03.2026).
10. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 09.03.2026).
11. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР. URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 09.03.2026).
12. Гордеюк А. О. Колективний договір як правове забезпечення у регулюванні трудових відносин на локальному рівні. Аналітично-порівняльне правознавство. 2026. Вип. № 01. С. 54–58. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.8>
13. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 09.03.2026).

## References

1. *Akademichnyi slovnyk ukrainskoi movy: v 11 tomakh* [Academic dictionary of the Ukrainian language: in 11 volumes] (Vol. 1). (1970). Naukova dumka.
2. National Academy of Internal Affairs. (2024). *Teoriia derzhavy ta prava: multymediiniy posibnyk* [Theory of state and law: multimedia textbook]. [https://arm.navs.edu.ua/books/tdp\\_2024/1lec/lec\\_12.html](https://arm.navs.edu.ua/books/tdp_2024/1lec/lec_12.html)
3. Kalienichenko, L. I. (2020). Yurydychna vidpovidalnist: Poniattia, oznaky [Legal liability: Concept and features]. *Derzhava ta Rehiony. Serii: Pravo*, 1(67), 12–17. <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.1-1.2>
4. Kalienichenko, L. I. (2016). Zahalnoteoretychna kharakterystyka pidstav yurydychnoi vidpovidalnosti [General theoretical characteristics of the grounds for legal liability]. *Pravo i bezpeka [Law and Safety]*, 4(63), 20–24.
5. Labor Code of Ukraine No. 322-VIII. (1971, December 10). <https://zacon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
6. Slobodian, I. Yu., & Rolan, V. P. (2025). Okremi aspekty vidpovidalnosti u trudovomu pravi [Certain aspects of liability in labour law]. *Naukovyi Visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Serii: Pravo*, 2(89), 195–200. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.29>
7. Law of Ukraine on Collective Agreements and Accords No. 3356-XII. (1993, July 1). <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
8. Law of Ukraine on Collective Accords and Collective Agreements No. 2937-IX. (2023, February 23). <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
9. Code of Ukraine on Administrative Offenses No. 8073-X. (1984, December 7). <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10#Text>
10. Criminal Code of Ukraine No. 2341-III. (2001, April 5). <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
11. Constitution of Ukraine No. 254k/96-VR. (1996, June 28). <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
12. Hordiuk, A. O. (2026). Kolektyvnyi dohovir yak pravove zabezpechennia u reguliuvanni trudovykh vidnosyn na lokalnomu rivni [Collective agreement as legal support in regulating labour relations at the local level]. *Analychno-Porivnialne Pravoznavstvo*, 1, 54–58. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.8>
13. Law of Ukraine on the Organization of Labor Relations under Martial Law No. 2136-IX. (2022, March 15). <https://zacon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

**Filipenko N. Ye.**, Doctor of Law, Professor, Professor of the Law Department of National Aerospace University “Kharkiv Aviation institute”

e-mail: [n.filipenko@khai.edu](mailto:n.filipenko@khai.edu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9469-3650>

**Pavlykivskiy V. I.**, Doctor of Law, Professor, head of the law department of the humanitarian and legal faculty of National Aerospace University “Kharkiv Aviation institute”

e-mail: [pvictor@i.ua](mailto:pvictor@i.ua)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1190-9303>

## Liability for Violation of the Terms of a Collective Bargaining Agreement

The article examines the theoretical and legal foundations of legal liability as a complex legal phenomenon and a multifunctional legal institution. The stages of

the development of legal liability are outlined, and liability is defined both as a general social and as a legal category. It is substantiated that legal liability constitutes a normatively determined, state-guaranteed and state-enforced form of response to compliance with, fulfilment of, or violation of legal norms. Legal liability is characterised as an institution of objective law, an element of the content of legal relations, and a form of state coercion. Scientific approaches to the grounds of legal liability are summarised, including normative-legal, factual and procedural grounds.

Particular attention is paid to the classification of legal liability according to the branch criterion. Its main types are identified as constitutional, criminal, administrative, civil and labour liability. Within labour law, disciplinary and material liability, including their general and special forms, are analysed. It is established that liability in labour law has a number of specific features: its subjects bear liability primarily to each other rather than to the state; the procedure for imposing liability is determined by labour law rather than procedural legislation; material liability allows for voluntary compensation for damage; disciplinary, material, administrative and, in cases provided for by law, criminal liability may be combined.

It is proved that liability in labour law applies both in individual labour relations arising from an employment contract and in collective labour relations regulated by a collective agreement. Violation of the terms of a collective agreement may entail disciplinary, material, administrative and criminal liability. It is concluded that liability for breach of a collective agreement should be aimed at ensuring the effective protection of employees' labour rights. The authors propose to establish in labour legislation the employer's obligation to initiate the conclusion of a collective agreement. Particular emphasis is placed on the fact that, under martial law, suspension of certain provisions of a collective agreement is possible only by mutual consent of the parties thereto.

**Keywords:** *labor relations, administrative liability, disciplinary liability, criminal liability, material liability, protection of labor rights, collective agreement, legal liability.*

**Цитування за ДСТУ 8302:2015:** Філіпенко Н. Є., Павликівський В. І. Відповідальність за порушення умов колективного договору. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2026. № 1(35). С. 82-95. DOI: <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2026.1.08>

**Citation APA:** Filippenko N. E., & Pavlikivskiy V. I. (2026). Vidpovidalnist za porushennia umov kolektyvnoho dohovoru [Liability for violation of the terms of a collective bargaining agreement]. *Bulletin of the Penitentiary association of Ukraine*, 1 (35), 82-95. <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2026.1.08>

**Внесок авторів.** Автори спільно здійснили концептуалізацію дослідження, аналіз джерел, підготовку тексту статті та формулювання висновків. Усі автори ознайомилися з остаточною версією рукопису, схвалили її та погодилися з поданням статті до публікації.

**Академічна доброчесність.** Автори підтверджують оригінальність, точність і достовірність тексту статті та наведених у ній результатів, а також дотримання основних принципів і правил академічної доброчесності.

**Використання інструментів штучного інтелекту.** Автори засвідчують, що під час підготовки цієї статті інструменти штучного інтелекту не використовувалися.

**Конфлікт інтересів.** Автори заявляють про відсутність реального чи потенційного конфлікту інтересів.

**Фінансування.** Дослідження виконано в межах наукової діяльності авторів у відповідних установах і не мало окремого зовнішнього фінансування.

**Author Contributions.** The authors jointly conceptualized the study, analyzed the sources, prepared the text of the article, and formulated the conclusions. All authors reviewed the final version of the manuscript, approved it, and agreed to submit the article for publication.

**Academic Integrity Statement.** The authors confirm the originality, accuracy, and reliability of the text of the article and the results presented therein, as well as compliance with the basic principles and rules of academic integrity.

**Use of Artificial Intelligence Tools.** The authors certify that no artificial intelligence tools were used in the preparation of this article.

**Conflict of Interest.** The authors declare that there is no actual or potential conflict of interest.

**Funding.** The study was carried out within the framework of the authors' academic activity at their respective institutions and received no specific external funding.

Надійшла: 11.03.2026

Прийнята до друку: 26.03.2026

Опублікована: 30.04.2026

Received: 11 March 2026

Accepted for publication: 26 March 2026

Published: 30 April 2026