

УДК 349:22

Ю. В. Трофимовська

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ТРУДОВИМ
ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Проведено аналіз чинного законодавства щодо особливостей правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Розглянуто дискусійні питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Розглянуто сутність інституту матеріальної відповідальності; проаналізовано матеріальну відповідальність як працівника, так і роботодавця.

© Трофимовська Ю. В., 2015

Обґрунтовано необхідність удосконалення норм трудового законодавства України щодо матеріальної відповідальності роботодавця і внесено відповідні пропозиції.

Ключові слова: праця, матеріальна відповідальність, збитки, санкції, роботодавець, працівник, трудове законодавство.

Актуальність дослідження. Враховуючи необхідність прийняття нового Трудового кодексу, інститут матеріальної відповідальності у трудовому праві як один із правових засобів нормального функціонування виробничого процесу має стати міцним підґрунтям розвитку економічних і стабільності трудових відносин, забезпечення порядку праці та максимального уникнення потенційної конфліктності будь-яких суспільних відносин. Стабільні правові взаємини між сторонами трудового договору, а саме найманим працівником і роботодавцем (юридичною чи фізичною особами), насамперед мають сприяти забезпеченню розвитку економічного зростання, ефективності праці. З моменту виокремлення трудового права з цивільного, протягом декількох історичних етапів відбувався його розвиток, становлення, функціонування, вдосконалення, реформування, за яких, відповідно, зазнавав тих чи інших змін і інститут матеріальної відповідальності. З-поміж того випадки (питання) матеріальної відповідальності найманого працівника були врегульовані більш детально, в той час як випадки (питання) матеріальної відповідальності роботодавця завжди отримували менше уваги з боку законодавця. Але відсутність детального визначення і законодавчого закріплення випадків матеріальної відповідальності роботодавця в Україні може стати серйозною перепорою в сучасний період економічної нестабільності на шляху формування економічної і соціальної політики держави, запобігання трудовим та соціальним конфліктам, гармонізації українського трудового законодавства.

Стан дослідження. Питанням інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві, з першого погляду, приділено достатньо багато уваги. Окремі з них у своїх наукових працях досліджували такі видатні науковці, як Н. Б. Болотіна, І. В. Зуб, С. С. Лукаш, В. І. Прокопенко, С. М. Прилипка, В. Г. Ротань, П. Р. Ставицький, Л. О. Сироватська, Б. С. Стичинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші вчені у галузі трудового права. Проте, незважаючи на значний інтерес науковців до проблем правового регулювання інституту матеріальної відповідальності, у науці трудового права недостатньо вирішеними залишаються окремі питання щодо визначення особливостей правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця в чинному трудовому законодавстві, їх випадки, також мають місце наукові суперечки щодо деяких нормативно-правових актів у цій царині, що й зумовило мету цієї наукової статті.

Метою цієї статті є дослідження особливостей правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця як суб'єкта

трудових відносин перед працівником. Для досягнення означеної мети необхідно висвітлити дискусійні питання щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору, дати характеристику матеріальної відповідальності роботодавця та виробити пропозиції щодо врегулювання цих дискусійних питань у чинному законодавстві України.

Виклад основного матеріалу. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору – це обов'язок однієї сторони трудового договору відшкодувати шкоду, спричинену іншій стороні внаслідок винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх обов'язків. Найманий працівник, який неналежним чином (неуважно, недбайливо, нестаранно) ставиться до матеріалів, інструментів, обладнання чи іншого майна роботодавця або неналежно виконує свої трудові обов'язки і тим самим своєю поведінкою або діями завдає шкоди роботодавцю, та роботодавець, який, відповідно до законодавства та своїх обов'язків, не забезпечує працівникові безпечних умов праці й одержання обумовленої оплати праці, чим завдає шкоди здоров'ю найманого працівника чи іншим інтересам, несуть один перед одним матеріальну відповідальність. Це й зумовлює існування у трудовому праві такого правового інституту, як матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин. Тож, враховуючи специфіку правової регламентації трудових відносин, їх суб'єктний склад, особливості санкцій, що застосовуються, необхідно розрізнити матеріальну відповідальність працівника і роботодавця.

Під час з'ясування сутності інституту матеріальної відповідальності необхідно виходити з того, що суб'єкти трудових правовідносин знаходяться в нерівному становищі стосовно один одного. Працівник – менш захищена й економічно слабша сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва й знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від роботодавця, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під його керівництвом і тому змушений виконувати його накази й розпорядження. При цьому під час виконання покладених на нього обов'язків працівник має забезпечити збереження власності, наданої йому для виконання трудової функції. Роботодавець, у свою чергу, має організовувати трудовий процес відповідно до чинного законодавства, створювати умови для працівника щодо збереження майна, вживати певних заходів запобігання виникнення матеріальної шкоди й будь-яких матеріальних утрат. Така нерівність суб'єктів трудових правовідносин зумовлює певну спрямованість завдань і функцій, особливості правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником та забезпечення дії особливого правового механізму її реалізації [1].

Так, відомий учений у галузі трудового права П. Р. Стависький зазначає, що матеріальна відповідальність у трудовому праві є двосторонньою, обопільною і включає матеріальну відповідальність

працівника і роботодавця [2, с. 12]. Взаємна матеріальна відповідальність є вираженням майнової самостійності суб'єктів трудових правовідносин, а також рівності сторін трудового договору [3, с. 63]. Думається, що взаємність матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин (працівника і роботодавця) не означає їх абсолютну ідентичність, так як матеріальна відповідальність одного й іншого має різне соціальне призначення і, як наслідок, має відмінності в юридичних конструкціях. Так, матеріальна відповідальність працівника дозволяє в розумних межах відшкодувати заподіяну шкоду і зберегти при цьому засоби для існування працівника. Матеріальна відповідальність роботодавця, в свою чергу, має забезпечувати повне відновлення порушених трудових прав працівника і, думається, має бути спрямована на покарання роботодавця як правопорушника.

На сьогодні чинний Кодекс законів про працю України [4], окрім несистематизованого переліку випадку покладення на роботодавця матеріальної відповідальності, не має чітких положень про підстави, умови та конкретні випадки матеріальної відповідальності роботодавця.

Так, відповідно до чинного законодавства, в основі матеріальної відповідальності роботодавця лежить його обов'язок створити умови, необхідні для нормальної роботи; забезпечити здорові та безпечні умови праці, а також впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки та санітарно-гігієнічні умови, які запобігають виробничому травматизму і виникненню професійних захворювань працівників (ст. 153 КЗпП України). Склалося, що до підстав матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, відповідно до чинного законодавства, можна віднести такі трудові майнові правопорушення, що передбачені чинним законодавством: а) порушення права працівника на працю: у випадку порушення правил прийому на роботу, законодавства про переведення на іншу роботу, незаконного відсторонення від роботи, у разі порушення законодавства про підстави і порядок звільнення працівника; б) незабезпечення роботодавцем здорових і безпечних умов праці: передбачено такими нормами у випадку ушкодження здоров'я працівника під час виконання трудових обов'язків, каліцтва, у разі смерті працівника; в) порушення обов'язків роботодавця щодо видачі документів, щодо роботи і заробітної плати: у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки, інших документів про працю і заробітну плату; г) незабезпечення або неналежне збереження особистих речей працівника під час роботи (у випадках їх псування, знищення, крадіжки).

На нашу думку, було б доцільно підтримати позицію, згідно з якою концентрація всіх норм, які регулюють матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником у трудовому законодавстві,

гарантуватиме докладну, конкретну і повну регламентацію всіх можливих випадків заподіяння шкоди у трудових правовідносинах, чого, в свою чергу, не може забезпечити цивільне право [2, с. 60].

Вивчаючи та характеризуючи особливості матеріальної відповідальності роботодавця, думається, що необхідно звернути увагу й на особливості санкцій, які застосовуються до роботодавця. Так, наприклад, на практиці з боку роботодавця найчастіше трапляються порушення законодавства щодо переведення працівника на іншу роботу або порушення щодо звільнення останнього. Питання про переведення регулюються нормами ст. 31–34 КЗпП України, про звільнення працівників – ст. 40–41 КЗпП України. Проте матеріальна відповідальність власника або уповноваженого ним органу визначена в ст. 235 КЗпП України.

Зокрема, слід звернути увагу на форму правового припису ч. 2 ст. 235 КЗпП України, яка суттєво обмежує розмір відшкодування роботодавцем шкоди, заподіяної працівникові незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу. Під час винесення рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи. Чинне законодавство передбачає матеріальну санкцію у вигляді виплати працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більше, як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається понад рік не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. Таким же чином оплачується вимушений прогул, що стався через відмову у прийнятті на роботу або несвоєчасне укладення трудового договору з працівником.

Вважаємо необхідним підтримати і думку науковців про те, що практика застосування санкції норми ч. 2 ст. 235 КЗпП України, в якій виплати обмежуються середнім заробітком за час вимушеного прогулу, є малоефективною. Кількість незаконних звільнень із роками не зменшується. Більше того, таку юридичну конструкцію важко назвати санкцією за порушення конституційного права на працю, тому що в її змісті відсутній хоч який-небудь натяк на покарання роботодавця. Цілком справедливо, якщо у випадках незаконних звільнень і переведень буде мати перехід до юридичної конструкції відплати за порушення гарантованих Конституцією прав. У таких випадках пропонується застосовувати кумулятивні санкції, які об'єднують і відшкодування шкоди, і покарання винної сторони. На сьогодні сучасне законодавство з питань відшкодування моральної шкоди компенсує відсутність у трудовому законодавстві кумулятивної санкції у разі незаконного звільнення або переведення

працівника. Хоча, на думку науковців, це не вирішує проблему в цілому [5].

Інший приклад: ст. 43 Конституції України закріплює рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, а також можливість звернутися до суду для захисту прав і свобод громадян, ст. 22 КЗпП України передбачає заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, а ст. 5-1 КЗпП закріплює правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Таким чином, у випадку необґрунтованої відмови роботодавця у прийнятті на роботу не тільки осіб, зазначених у ст. 232 КЗпП України, а будь-якої особи, яка має трудову праводієздатність, і якщо така відмова спричинила майнову шкоду особі, є підстави порушувати питання про притягнення винного в цьому роботодавця до матеріальної відповідальності перед такою особою. У зв'язку з цим виникає ряд дискусійних питань, наприклад, про який саме вид майнової відповідальності у такому випадку може йтися – про матеріальну за трудовим правом чи майнову за цивільним правом, адже трудові відносини ще не виникли.

У свою чергу Ю. В. Пожаров, проаналізувавши чинне законодавство та судову практику, дійшов висновку щодо доцільності виділення таких випадків матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у трудових правовідносинах: а) незаконного звільнення з роботи; б) незаконного переведення на іншу роботу; в) незаконного відсторонення від роботи; г) неможливості вступити на іншу роботу у разі неправильного формулювання причин звільнення у трудовій книжці; ґ) затримання видачі трудової книжки під час звільнення; д) затримки розрахунку під час звільнення; е) незаконної відмови у прийнятті на роботу; є) затримки виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні; ж) видачі документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримки їх видачі; з) інших порушень безпосередніх обов'язків у трудовому правовідношенні [6]. Як бачимо, означені випадки матеріальної відповідальності роботодавця мають місце як на стадії правовідносин, що передують трудовим, так і на стадії правовідносин, що існують поряд із трудовими, а отже, входять до предмета трудового права.

Враховуючи вищевикладене, можна дійти таких **висновків**:

а) матеріальна відповідальність працівника і матеріальна відповідальність роботодавця можуть становити дві самостійні складові (підінститути) інституту матеріальної відповідальності за нормами трудового права як різновиду юридичної відповідальності та входити до її складу;

б) щодо відповідальності роботодавця як суб'єкта трудових правовідносин, то є очевидним, що реалізація інтересів працівника та роботодавця під час відшкодування матеріальної шкоди відбувається по-різному;

в) матеріальна відповідальність роботодавця має трудову природу, а отже, має бути врегульована більш детально саме у трудовому законодавстві України. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне у новому Кодексі про працю передбачити окремі глави «Матеріальна відповідальність працівника» та «Матеріальна відповідальність роботодавця», де якнайдетальніше закріпити підстави, умови, випадки матеріальної відповідальності кожної зі сторін та санкції у випадку їх невиконання.

Соціальний характер Конституції потребує спрямованості норм трудового права на забезпечення гарантованості прав і свобод людини у сфері праці, у тому числі й засобами юридичної відповідальності. А отже, доцільно зазначити, що належне законодавче закріплення матеріальної відповідальності роботодавця у сфері права працівників на працю, забезпечення безпечних і здорових умов праці у запропонованому напрямі сприятиме якнайповнішій реалізації галузевих і загальноправових конституційних принципів, зокрема таких, як принципу стабільності трудових правовідносин, принципу забезпечення справедливих та безпечних умов праці та відпочинку, принципу рівності трудових прав, принципу справедливості, рівності, законності в сучасних умовах та подальшому розвитку соціального характеру трудового права в новітніх законодавчих актах.

Список використаних джерел: 1. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [Електронний ресурс] / С. М. Прилипко // Проблеми законності. – 2009. – Вип. 100. – С. 155–164. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Pz/2009_100/100_15.pdf. 2. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – Киев ; Одесса : «Вища школа», 1982. – 184 с. 3. Ставиский П. Р. Взаимная материальная ответственность субъектов трудового правоотношения / П. Р. Ставиский // Советское трудовое право. – 1974. – № 11. – С. 62–66. 4. Кодекс законів про працю України : закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375. 5. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : підручник / В. С. Венедиктов. – Київ : Істина, 2008. – 384 с. 6. Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах [Електронний ресурс] / Ю. В. Пожаров. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/1346/115>.

Надійшла до редколегії 14.04.2015



Трофимовская Ю. В. Особенности правового регулирования материальной ответственности работодателя по трудовому законодательству Украины

Проведён анализ действующего законодательства относительно особенностей правового регулирования материальной ответственности работодателя

перед работником. Рассмотрены дискуссионные вопросы материальной ответственности сторон трудового договора. Рассмотрена сущность института материальной ответственности; проанализирована материальная ответственность как работника, так и работодателя.

Обоснована необходимость усовершенствования норм трудового законодательства Украины относительно материальной ответственности работодателя и внесены соответствующие предложения.

Ключевые слова: труд, материальная ответственность, убытки, санкции, работодатель, работник, трудовое законодательство.

Trofymovska J. V. Peculiarities of legal regulation of the employer's financial liability according to the labour legislation of Ukraine

An analysis of the acting legislation concerning peculiarities of legal regulation of the employer's financial liability to the employee according to the labour legislation of Ukraine has been performed. Controversial problems of financial liability of labour contract parties have been investigated. For this purpose the author considered the essence of the institute of financial liability, analyzed financial liability of both the employee and the employer.

The author made an attempt to characterize the financial liability of the employer. Some grounds for financial liability of the employer for the harm caused to the employee as well as peculiarities of the sanctions applied to the employer for violation of the acting legislation have been examined.

In order to investigate the peculiarities of financial liability of the employer the author considers the essence of the financial liability institution, analyzes the existing legislation and addresses the judicial practice.

In particular, some cases of financial liability of the employer to the employee in labour relations are singled out, for example emergence of financial liability: a) in case of illegal dismissal from work; b) in case of illegal transfer to a different job; c) in case of illegal suspending from a job; d) in case of delay in giving back a service record book at dismissal; e) in case of delay in settling accounts at dismissal and others.

The need to improve the labour legislation norms concerning the employer's financial liability in the present labour legislation of Ukraine has been substantiated. The author makes proposals to improve the acting legislation on the problems mentioned.

Keywords: labour, financial liability, damage, sanctions, employer, employee, labour legislation.

