

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**Трофимовська Юлія Володимирівна**

УДК 349.233

**ПРАВОВА ПРИРОДА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ  
РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД ПРАЦІВНИКОМ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Харків – 2016

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** кандидат юридичних наук, доцент  
**ЧОРНОУС Олена Василівна,**  
Харківський національний університет внутрішніх справ,  
доцент кафедри трудового та господарського права.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**ВЕНЕДІКТОВ Валентин Семенович,**  
Харківський економіко-правовий університет,  
перший проректор;

кандидат юридичних наук, доцент  
**СЕЛЕЗЕНЬ Світлана Володимирівна,**  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет,  
доцент кафедри економічної теорії та права.

Захист відбудеться 26 лютого 2016 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.700.08 Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

Автореферат розісланий 26 січня 2016 р.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**К.В. Коваленко**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Конституція проголошує Україну соціальною і правовою державою, що в умовах сучасної ринкової економіки покладає на неї ряд суттєвих зобов'язань у сфері правового регулювання праці. Держава відіграла і відіграє провідну роль в регулюванні трудових відносин, визначенні правового статусу роботодавця і працівника, їх правових можливостей та інтересів. На одне із перших місць Конституція України висуває захист і охорону конституційних прав та свобод людини і громадянина, їх законних інтересів у всіх сферах життєдіяльності, в тому числі і в трудовому праві.

Сьогодні існує багато недоліків у національному законодавстві. Як показує практика застосування трудового законодавства, доволі велика кількість його понять і донині є предметом дискусій провідних фахівців, а положення низки статей Кодексу законів про працю України викликають неоднозначні тлумачення як в галузі трудового права, так і в інших правових науках. Означена ситуація спостерігається і у сфері інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору, зокрема норм, які регулюють матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником за шкоду, спричинену останньому незаконними діями роботодавця. Частково це пояснюється тим, що трудове законодавство України не зазнало суттєвих змін за часи незалежності країни, а ті незначні норми права, що регулюють матеріальну відповідальність роботодавця, втратили свою значимість або не відповідають сучасним реаліям, так як були спрямовані на її врегулювання ще за радянських часів.

Враховуючи, що певне коло порушень прав працівника (необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, незаконне відсторонення тощо) взагалі не врегульовані законодавцем і матеріальна відповідальність роботодавця чинним трудовим законодавством не передбачається, а в деяких випадках має суто формальний характер та не досягає своїх цілей. Актуальність теми дисертаційного дослідження обумовлена зростанням значення інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору, зокрема, відповідальності роботодавця перед працівником за спричинену йому шкоду, що набуло особливої гостроти в сучасних умовах становлення та розвитку економічних відносин саме в період проведення реформування трудового законодавства.

Теоретичну основу дисертації становлять праці вітчизняних і зарубіжних учених у галузі трудового права, зокрема: Н. В. Беднякової, Є. С. Белінського, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, Д. О. Карпенка, І. Я. Кисельова, М. М. Клемпарського, Р. З. Лівшиця, С. С. Лукаша, О. М. Лук'янчикова, А. М. Лушнікова, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Л. О. Сироватської, В. М. Скобелкіна,

П. Р. Стависького, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та інших учених.

Недосконалість чинного законодавства, що регулює питання матеріальної відповідальності роботодавця, а також відсутність сучасних глибоких досліджень в означеному напрямку й зумовили вибір теми дисертаційного дослідження. Означене набуває ще більшої значущості за умови реформування трудового законодавства, яке відбувається у наші дні.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано відповідно до п.17 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2010–2014 років, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 29.07.2010 р. № 347, п. 2.1 Пріоритетних напрямів наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 16.03.2015 р. № 275, п. 2.1 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2015–2019 років, а також планів наукових досліджень кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ.

**Мета і задачі дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є виявлення та розв'язання теоретичних і практичних проблем матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником за спричинену шкоду задля вдосконалення її правової регламентації, що забезпечить більш повний та ефективний захист прав як роботодавців, так і працівників.

Для досягнення поставленої мети в дисертації були поставлені наступні дослідницькі задачі:

- вивчити основні теоретично-методологічні підходи до пізнання сутності та правової природи матеріальної відповідальності роботодавця;
- розглянути функції матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством в системі юридичної відповідальності;
- сформулювати авторське визначення понять «роботодавець», «матеріальна відповідальність роботодавця», «підстава матеріальної відповідальності роботодавця»;
- розглянути особливості підстави та умов матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України;
- охарактеризувати особливості матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, спричинену працівникові;
- вивчити закордонний досвід правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця як сторони трудового договору;
- виявити недоліки та прогалини у правовому регулюванні матеріальної відповідальності роботодавця;

– розробити науково обґрунтовані рекомендації щодо вдосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини в сфері матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

*Предметом дослідження* є правова природа матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником.

**Методи дослідження.** Методологічну основу дослідження становлять загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ: діалектичний, формально-логічний, системно-структурний, порівняльно-правовий тощо. Діалектичний метод дозволив розглянути проблеми правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця (підрозділи 1.3, 3.1). Формально-логічний метод надав можливість виявити особливості правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця та запропонувати власні визначення окремих понять, пов'язаних із матеріальною відповідальністю роботодавця (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3). За допомогою системно-структурного методу досліджено систему нормативно-правових актів, які регламентують матеріальну відповідальність роботодавця (підрозділи 1.3, 2.2, 2.3, 3.2). Порівняльно-правовий метод використовувався під час дослідження передового досвіду закордонних країн у сфері правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця (підрозділ 3.3).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є сучасним комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем матеріальної відповідальності роботодавця. У результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто, зокрема:

*вперше:*

– запропоновано внести статті «Підстава матеріальної відповідальності роботодавця» та «Умови матеріальної відповідальності роботодавця» в Кодекс законів про працю України та майбутній Трудовий кодекс України;

– зроблено висновок, що компенсаційна та превентивна функції матеріальної відповідальності роботодавця в трудовому праві сприятимуть захисту майнових інтересів як роботодавця, так і працівника;

*удосконалено:*

– поняття «матеріальна відповідальність роботодавця», під якою доцільно розуміти обов'язок роботодавця компенсувати завдану працівникові шкоду у грошовій чи майновій формі, передбаченій законом (договором), внаслідок вчинення трудового матеріального правопорушення та компенсувати шкоду морального характеру;

– поняття «підстава матеріальної відповідальності роботодавця», під якою пропонується розуміти трудове матеріальне правопорушення, яке полягає у протиправному, винному невиконанні чи неналежному виконанні

роботодавцем своїх трудових обов'язків з управління працею та/чи порушення трудових прав працівника, які спричинили працівнику шкоду матеріального та морального характеру;

– класифікацію видів порушення роботодавцем права на працю залежно від стадії трудових правовідносин: а) порушення прав, що мають місце на стадії виникнення трудових правовідносин (під час працевлаштування особи); б) порушення прав працівника, що мають місце на стадії реалізації трудових правовідносин; в) порушення прав працівника, що мають місце на стадії припинення трудових правовідносин;

– ознаки матеріальної відповідальності роботодавця як сторони трудового договору: а) роботодавець є специфічним суб'єктом матеріальної відповідальності; б) може мати місце як в процесі реалізації трудових відносин, так, у деяких випадках, наступає і до їх виникнення; в) компенсаційний характер; г) виникає як внаслідок порушення трудових обов'язків, так і процесу управління працею; г) дія принципу презумпція вини роботодавця;

*дістали подальшого розвитку:*

– положення про сутність та правову природу матеріальної відповідальності роботодавця, як суб'єкта трудових правовідносин за нормами трудового законодавства України;

– поняття «роботодавець», під яким пропонується розуміти: а) юридичну (підприємство, установу, організацію) чи фізичну особу, яка використовує працю найманих працівників (фізичних осіб) і має право укладати та припиняти з працівником трудовий договір; б) керівника (його заступників), керівника структурного підрозділу (його заступників), які мають право приймати на роботу працівника та звільняти з роботи;

– положення про те, що матеріальна відповідальність роботодавця містить дві пов'язані між собою складові: майнового та морального характеру, значення яких є рівнозначним;

– положення про те, що роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові заподіяну йому шкоду морального характеру в розмірі, зазначеному в законодавстві без покладення на працівника обов'язку її доведення в будь-якому випадку порушення роботодавцем трудових прав працівника, чи у випадку невиконання свого обов'язку щодо дотримання норм трудового законодавства, якщо в результаті цього працівникові була завдана шкода.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідницькій роботі – для подальшого дослідження проблем матеріальної відповідальності роботодавця;

– правотворчості – під час внесення змін у Кодекс законів про працю України та інші нормативно-правові акти у відповідній сфері, а також у ході розроблення проекту Трудового кодексу України;

– правозастосуванні – для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства у сфері матеріальної відповідальності роботодавця;

– освітньому процесі у вищих навчальних закладах – під час вивчення та викладення навчальної дисципліни «Трудове право», при підготовці підручників, навчальних посібників та методичних рекомендацій, а також у науково-дослідній роботі аспірантів, ад'юнктів, студентів та курсантів.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на міжнародній конференції «Здобутки науки в 2014 році» (м. Київ, 2014 р.) та на двох всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.), «Актуальні проблеми національного законодавства» (м. Кіровоград, 2014 р.). Положення дисертації обговорювалися та доповідалися на засіданні круглого столу «Актуальні проблеми правового забезпечення господарської діяльності в Україні» (м. Харків, 2015 р.), а також на засіданнях кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ.

**Публікації.** Основні результати дисертації відображено в чотирьох наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України, та одній статті, що вийшла друком у закордонному науковому виданні, а також у трьох тезах доповідей на науково-практичних конференціях та одних тезах доповіді на круглому столі.

**Структура дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які включають дев'ять підрозділів, висновків і списку використаних джерел (179 найменувань). Загальний обсяг дисертаційної роботи складає 203 сторінки, з яких основний зміст – 185 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** висвітлюється актуальність теми дослідження, визначаються його мета та задачі, методи, що використовувалися під час його проведення, викладається наукова новизна, підкреслюється теоретичне й практичне значення роботи, наводяться дані, які свідчать про апробацію результатів дослідження та публікації.

**Розділ 1 «Теоретичні питання матеріальної відповідальності за трудовим законодавством»** складається з трьох підрозділів, які присвячені всебічному дослідженню інституту матеріальної відповідальності, загальній характеристиці та відмежуванню матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом.

У *підрозділі 1.1 «Правова природа матеріальної відповідальності сторін трудового договору»* досліджуються точки зору науковців щодо місця та ролі матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Автором звертається увага на те, що з'ясування суті, юридичного характеру матеріальної відповідальності та її соціальної природи неможливе без

дослідження сутності, основних ознак, а також філософського та спеціально-юридичного значення юридичної відповідальності.

Дослідження показують, що окремі вчені не визнають матеріальну відповідальність як вид юридичної відповідальності, інші розглядають її у двох аспектах: позитивному та ретроспективному. Дисертант дотримується позиції, що матеріальна відповідальність з позиції трудового права є ретроспективною, так як застосовується лише за вчинене правопорушення, а позитивний аспект доцільно аналізувати у філософському плані.

Автор обґрунтовує позицію, що матеріальна відповідальність як інститут трудового права є одним із самостійних галузевих видів юридичної відповідальності і не може бути різновидом цивільної чи адміністративної відповідальності, як припускають окремі науковці.

У підрозділі 1.2 *«Поняття та функції матеріальної відповідальності за трудовим законодавством України»* проведено детальний аналіз різних визначень поняття матеріальної відповідальності та її ознак. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору визнається одним із базисів і виступає гарантією та запорукою виконання сторонами умов трудового договору, а також складається з матеріальної відповідальності працівника та матеріальної відповідальності роботодавця.

Детальний аналіз соціологічного та юридичного підходів щодо розуміння матеріальної відповідальності сторін трудового договору надав змогу визначити поняття матеріальної відповідальності як передбачені нормами трудового права особливі правовідносини, де реалізується право однієї сторони трудового договору вимагати компенсації завданої їй шкоди та обов'язок іншої сторони трудового договору відшкодувати завдану шкоду за власний рахунок в порядку, передбаченому законодавством.

Погоджуючись із загальноприйнятим визначенням функцій трудового права, автор пропонує розглядати їх як основний напрямок правового впливу норм трудового законодавства на суспільні відносини та поведінку суб'єктів в процесі праці. Визначено та систематизовано функції матеріальної відповідальності сторін трудового договору, до яких віднесено наступні: загальні (регулятивна, соціальна, виховна, захисна) та специфічні (компенсаційна, превентивна).

У підрозділі 1.3 *«Відмінність матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом»* досліджується ряд ознак, які дозволяють відмежувати матеріальну відповідальність від цивільної, адміністративної та інших видів юридичної відповідальності.

До головних ознак, що відмежовують матеріальну відповідальність сторін трудового договору від майнової відповідальності за цивільним правом належать такі: а) наявність спеціальних суб'єктів (працівник і роботодавець); б) правове регулювання здійснюється трудовим законодавством; в) підставою настання є трудове правопорушення; г) відповідальність настає



лише за пряму дійсну шкоду; г) настає внаслідок порушення трудових обов'язків чи трудового законодавства; д) межі матеріальної відповідальності встановлені законодавством; е) може застосовуватись самостійно та поряд з іншими видами юридичної відповідальності.

Дисертант доходить висновку, що матеріальна відповідальність за своєю природою та внутрішнім характером певною мірою схожа з майновою відповідальністю, однак корінна відмінність матеріальної відповідальності від інших видів відповідальності (адміністративної, кримінальної) полягає в тому, що матеріальна відповідальність в трудових відносинах являється «внутрішньою двосторонньою відповідальністю суб'єктів вже існуючих правовідносин і заснована на спеціальних нормах, що регулюють лише даний вид суспільних відносин (трудові)». Окремі вчені висловлюють позицію, що наявність трудового зв'язку між власником і працівником не може бути достатньою підставою для відмежування матеріальної відповідальності від інших видів відповідальності. Проте, саме цей зв'язок і відмежовує матеріальну відповідальність від майнової за характером санкцій, умовами та порядком їх застосування. Проведений дисертантом аналіз свідчить про те, що матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин виникає лише в процесі реалізації ними своїх трудових відносин, в той час як майнова відповідальність за нормами цивільного законодавства застосовується незалежно від існуючих правовідносин.

**Розділ 2 «Особливості та правові проблеми матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником як сторони трудового договору»** складається з трьох підрозділів, у яких досліджуються такі поняття як «власник підприємства, установи, організації», «керівник», «роботодавець», а також підстави, умови та особливості матеріальної відповідальності роботодавця як сторони трудового договору.

У підрозділі 2.1 «Роботодавець як суб'єкт матеріальної відповідальності за нормами трудового права» аналізуються такі передбачені законодавством поняття як «власник підприємства, установи, організації», «керівник», «уповноважена особа роботодавця», «роботодавець» та аналізуються питання трудової правосуб'єктності роботодавця.

Звертається увага, що на сьогодні у чинному трудовому законодавстві та науковій літературі немає однозначності в питанні, хто виступає стороною матеріальної відповідальності перед працівником: роботодавець, власник, керівник організації чи інша уповноважена особа апарату роботодавця, яка виконує управлінські функції, що певним чином заплутує правозастосування.

Обґрунтовується позиція, що чітке визначення суб'єктів матеріальної відповідальності сприятиме вдосконаленню та розробці нового законодавства про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин в умовах ринкової економіки, а також сприятиме усуненню

існуючих суперечностей в чинному законодавстві. Термін «роботодавець» в умовах існування сучасного ринку праці більш вдало характеризує одну із сторін трудових правовідносин як сторони, яка використовує найману працю, ніж нині вживана термінологія «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Надається авторське визначення поняття «роботодавець», яке рекомендується закріпити в Трудовому кодексі України.

У підрозділі 2.2 «Підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця як сторони трудового договору» вивчаються підходи вчених-трудників до розуміння категорій «підстави матеріальної відповідальності роботодавця», «умови матеріальної відповідальності роботодавця», надаються пропозиції з удосконалення відповідних категорій.

Передусім, у підрозділі досліджуються підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця. Наголошується, що чинне законодавство закріплює у ч. 1 ст. 130 КЗпП України лише загальні підстави притягнення до матеріальної відповідальності працівників: наявність прямої дійсної шкоди та порушення трудових обов'язків. Відзначається, що без чіткого врегулювання підстави матеріальної відповідальності роботодавця, як сторони трудового договору, неможливо очікувати сумлінного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків та дотримання норм трудового законодавства. Автором досліджуються такі підстави відповідальності як «трудове матеріальне правопорушення» та «трудове майнове правопорушення».

Обґрунтовується необхідність закріплення в Кодексі законів про працю України та майбутньому Трудовому кодексі України підстави притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, завдану працівникові, та її умов.

Автор поділяє позицію Н. М. Хуторян, що шкода, протиправність, вина та причинний зв'язок – є елементами підстави, тобто самого трудового правопорушення. Обґрунтовується, що до умов матеріальної відповідальності необхідно віднести: а) наявність самої підстави матеріальної відповідальності; б) наявність вимоги потерпілої сторони відшкодувати завдану їй шкоду; в) дотримання порядку притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, зокрема строків; г) об'єктивне визначення виду та розміру матеріальної відповідальності роботодавця.

У підрозділі 2.3 «Особливості матеріальної відповідальності роботодавця за нормами трудового права» досліджується проблема правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця.

Проаналізувавши чинне законодавство про працю в питаннях щодо матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником, норми якої розпорошені по усьому Кодексу законів про працю України, дисертант дійшов висновку, що в майбутньому Трудовому кодексі України необхідно

передбачити окрему главу «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору», яка складатиметься з двох частин, одна з яких «Матеріальна відповідальність роботодавця» врегульовуватиме всі основні питання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Обґрунтовується позиція, що з метою зміцнення законності у сфері матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником на законодавчому рівні необхідно класифікувати види порушень трудових прав працівників та закріпити їх у частині «Матеріальна відповідальність роботодавця».

Дисертант пропонує в Трудовому кодексі України передбачити однаковий строк позовної давності для сторін трудового договору стосовно спорів, які виникають із заподіяння матеріальної шкоди, – один рік з дня виявлення останньої.

**Розділ 3 «Шляхи удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця»** складається із трьох підрозділів, у яких надаються пропозиції щодо вдосконалення державної політики у сфері матеріальної відповідальності роботодавця, аналізуються юридичні гарантії прав працівників на відшкодування шкоди, яка була завдана працівникові роботодавцем, досліджується міжнародно-правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця та доцільність його імплементації до національного законодавства.

*У підрозділі 3.1 «Основні напрямки вдосконалення державної політики у сфері матеріальної відповідальності роботодавця як сторони трудового договору»* надаються пропозиції з удосконалення державної політики у сфері матеріальної відповідальності роботодавця.

Вбачається, що до одного з основних напрямків вдосконалення державної політики у сфері матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником можна віднести кодифікацію трудового законодавства, яка полягає в корінній переробці чинних нормативних актів у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Особливу увагу при створенні Трудового кодексу України необхідно приділити понятійному апарату, зокрема, такого вдосконалення потребує сфера правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця. Якість Трудового кодексу України залежить від змісту наукової розробленості законопроекту, що знаходить свій вираз у високій техніко-юридичній якості норм з правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця, як сторони трудового договору.

Дисертант доходить висновку, що така кодифікаційна робота повинна супроводжуватися ліквідацією окремих неузгодженостей і протиріч з поміж різними нормами, звільнення нормативних актів від застарілих понять, приведенням термінології у відповідність до нових понять.

*У підрозділі 3.2 «Юридичні гарантії прав працівників на відшкодування шкоди завданої роботодавцем»* аналізуються юридичні гарантії прав

працівників при притягненні роботодавця до матеріальної відповідальності, надаються пропозиції щодо удосконалення відповідних гарантій.

Дисертант визначає значимість юридичних гарантій у трудовому праві, які спрямовані на впровадження, охорону й відновлення законності. Удосконалення юридичних гарантій нерозривно пов'язано з розвитком самого права. Саме поняття матеріальної відповідальності роботодавця включає до свого складу засоби захисту при відшкодуванні шкоди. Особливу увагу приділено дослідженню гарантій майнового та немайнового характеру.

Автор дотримується позиції, що перспектива розробки та вдосконалення юридичних гарантій дозволить законодавчим органам обирати при прийнятті нормативних актів ті чи інші санкції з урахуванням гарантій, передбачених Конституцією України та іншими нормативними актами. Висловлюється позиція, що майбутній Трудовий кодекс України не повинен знижувати гарантії трудових прав найманих працівників в порівнянні з чинним трудовим законодавством. Трудові права громадян України на міжнародному рівні забезпечуються також і двосторонніми угодами, які Уряд України уклав з урядами низки закордонних держав.

У підрозділі 3.3 «Міжнародно-правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця та можливості його використання в національному законодавстві» аналізуються міжнародно-правові норми, які регулюють питання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у разі завдання останньому шкоди чи порушення права на працю та доцільність запровадження міжнародного досвіду в національне законодавство України.

Особливу увагу приділено дослідженню питань правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця цілого ряду різних за своїм розвитком країн. Дисертант доходить висновку, що норми трудового законодавства провідних країн світу, які регулюють матеріальну відповідальність роботодавця у сфері трудових правовідносин, носять несистематизований характер, не містять окремих правових інститутів, а регулюються та охороняються різними законами та підзаконними актами.

Матеріальна відповідальність роботодавців за шкоду, заподіяну працівникам, виникає за трьома головними підставами: недотримання роботодавцем обов'язку за трудовим договором – забезпечення здорових і безпечних умов праці; позадоговірне порушення (делікт); порушення роботодавцем норм техніки безпеки і виробничої санітарії. Матеріальна відповідальність переходить від роботодавця до страхувальника відповідно до принципів і правил страхування, а відносини з відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівників у зв'язку з трудовою діяльністю, замінюють галузеву приналежність і переходять до сфери соціального забезпечення.

Проведений дисертантом аналіз свідчить про те, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору у країнах з високорозвиненою економікою частково регулюється трудовим правом, здебільшого переважають правила і конструкції цивільного (договірного і деліктного) права. В зв'язку з цим правова конвергенція повинна відбуватись поступово з урахуванням особливостей розвитку правової системи країни.

## ВИСНОВКИ

1. Обґрунтовується позиція, що матеріальна відповідальність роботодавця є складовою комплексного галузевого інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору як відносно самостійного структурного підрозділу системи трудового права, який базується на нормах Кодексу законів про працю України.

2. Обстоюється позиція, що матеріальній відповідальності роботодавця, через розуміння гуманістичної спрямованості трудового права, не притаманна каральна функція. Функції правового інституту матеріальної відповідальності за трудовим законодавством впливають із цілей матеріальної відповідальності сторін трудового договору: роботодавця та працівника. Як наслідок, матеріальній відповідальності роботодавця у трудовому праві властиві такі загальні функції як: регулятивна, охоронна, виховна та специфічні: компенсаційна, превентивна (попереджувальна).

3. Доводиться, що термін «сторони трудових правовідносин» є однією з фундаментальних категорій трудового права. Автор пропонує в Трудовому кодексі України передбачити норму, яка закріплюватиме визначення сторін та суб'єктів трудових відносин наступним чином: «Сторонами трудових відносин є працівник та роботодавець. Суб'єктами, які беруть участь у трудових відносинах, є: а) працівник; б) роботодавець; в) професійні спілки, їх організації та об'єднання; г) інші суб'єкти, визнані цим Кодексом».

4. Роботодавець, який використовує найману працю працівників, виступає специфічним суб'єктом матеріальної відповідальності у сфері трудового права. Дисертант доходить висновку, що на сьогодні термін «роботодавець», що застосовується у деяких нормативно-правових актах, частково замінив собою раніше вживаний термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» не змінивши при цьому змісту і не усунувши очевидних фактів беззмістовності та невідповідності останнього.

5. Норму, яка деталізує визначення терміну «роботодавець» в проєкті Трудового кодексу України пропонується викласти наступним чином:

«Роботодавець – це:

а) юридична (підприємство, установа, організація) чи фізична особа, яка використовує працю найманих працівників (фізичних осіб) і має право укладати та припиняти з працівником трудовий договір;

б) керівник (його заступники), керівник структурного підрозділу (його заступники), які мають право приймати на роботу працівника та звільняти з роботи».

6. Запропоновано власне поняття матеріальної відповідальності роботодавця, під якою у дисертаційному дослідженні розуміється обов'язок роботодавця компенсувати завдану працівникові шкоду у грошовій чи майновій формі, передбаченій законом (договором), внаслідок вчинення трудового матеріального правопорушення та компенсувати шкоду морального характеру.

7. Запропоновано розмежовувати два правопорушення, які є підставою для виникнення матеріальної відповідальності у трудовому праві: а) для притягнення працівника до матеріальної відповідальності такою підставою потрібно вважати дисциплінарне матеріальне правопорушення; б) для притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця такою підставою може бути трудове матеріальне правопорушення.

8. Існує необхідність закріплення у проекті Трудового кодексу України статті з назвою «Порушення роботодавцем трудових прав працівника, яке позбавляє його можливості працювати», виклавши її наступним чином:

«1. Порушення прав особи, що мають місце на стадії виникнення трудових правовідносин (під час працевлаштування особи): а) за необґрунтовану відмову особі у прийнятті її на роботу; б) за необґрунтовану відмову в укладанні трудового договору особі, запрошеній на роботу в порядку переведення тощо.

2. Порушення прав працівника, що мають місце на стадії реалізації трудових правовідносин: а) незаконне відсторонення працівника від роботи; б) невчасне отримання заробітної плати; в) незаконне переведення працівника на іншу роботу тощо.

3. Порушення прав працівника, що мають місце на стадії припинення трудових правовідносин: а) неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці; б) звільнення працівника без законної підстави; в) звільнення працівника внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, положень колективного чи трудового договору; г) несвоєчасна видача трудової книжки (затримання видачі) з вини роботодавця в день звільнення працівника; г) затримка виконання рішення органу про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника; е) невивплата з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум грошей тощо.

Порядок відшкодування матеріальної шкоди визначається законодавством».

9. Доцільно удосконалити регулювання строків обчислення позовної давності в трудовому праві, з цією метою необхідно закріпити однаковий строк позовної давності для сторін трудового договору (роботодавця та

працівника) стосовно спорів, що виникають із заподіяння матеріальної шкоди, – один рік з дня виявлення шкоди.

10. Доводиться, що матеріальна відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівника реалізується за допомогою компенсаційної функції матеріальної відповідальності, разом з тим не можна залишати поза увагою й превентивну функцію, реалізація якої буде запорукою виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків. Пропонується посилити роль превентивної (попереджувальної) функції шляхом закріплення мінімального розміру шкоди морального характеру, яку виплачуватиме роботодавець у ряді випадків порушення трудових прав працівника.

11. Запропоновано структуру глави, яка регулюватиме питання матеріальної відповідальності роботодавця, в Кодексі законів про працю України та майбутньому Трудовому кодексі України з назвою «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору». Означена глава повинна складатися з двох частин, одна з яких «Матеріальна відповідальність працівника» передбачатиме індивідуальну та колективну матеріальну відповідальність працівників, їх підстави, умови настання, випадки звільнення від відповідальності, види матеріальної відповідальності тощо. Друга частина – «Матеріальна відповідальність роботодавця» закріплюватиме її підставу, умови притягнення до відповідальності, класифікацію випадків порушення трудових прав та інші особливості (випадки, коли роботодавець звільняється від матеріальної відповідальності) тощо.

12. У частині «Матеріальна відповідальність роботодавця» пропонується передбачити статтю з назвою «Підстава матеріальної відповідальності роботодавця», виклавши її наступним чином:

«Підставою матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником виступає трудове матеріальне правопорушення, яке полягає у протиправному винному невиконанні чи неналежному виконанні роботодавцем своїх трудових обов'язків з управління працею та/чи порушення трудових прав працівника, в результаті чого останньому була заподіяна шкода матеріального та морального характеру.

Елементами підстави матеріальної відповідальності виступають спричинена шкода, протиправність, вина, причинний зв'язок».

13. У частині «Матеріальна відповідальність роботодавця» пропонується передбачити також статтю з назвою «Умови матеріальної відповідальності роботодавця», яку пропонується викласти наступним чином:

«Умовами матеріальної відповідальності роботодавця є:

- наявність підстави матеріальної відповідальності;
- наявність вимоги потерпілої сторони про відшкодування завданої шкоди;
- дотримання порядку притягнення до матеріальної відповідальності (зокрема строків);

– об’єктивне визначення розміру матеріальної відповідальності».

14. Матеріальна відповідальність характеризується поєднанням двох аспектів: матеріального і морального, через що підставу матеріальної відповідальності роботодавця у трудовому праві доцільно визнати як одну з підстав настання шкоди морального характеру за трудовим законодавством.

15. У трудовому законодавстві необхідно передбачити норму, яка врегульовуватиме питання виплати шкоди морального характеру виклавши її наступним чином: «Роботодавець зобов’язаний відшкодувати працівникові заподіяну йому шкоду морального характеру в розмірі, зазначеному в законодавстві без покладення на працівника обов’язку її доведення в будь-якому випадку порушення роботодавцем трудових прав працівника, чи у випадку невиконання свого обов’язку щодо дотримання норм трудового законодавства, якщо в результаті цього працівникові була завдана шкода.

Шкода морального характеру (моральні, фізичні, душевні чи психічні страждання) відшкодовується у грошовій формі у розмірі, який передбачено законодавством для конкретних видів порушень, але не менше двох мінімальних заробітних плат».

16. Визначено, що гармонізацію національного законодавства з питань матеріальної відповідальності роботодавця необхідно проводити поступово, виважено, з розумінням особливостей національного права та врахуванням того, що міжнародні норми, в тому числі норми ЄС, інколи закріплюють нижчі гарантії при реалізації права на працю, ніж національне законодавство України.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Трофимовська Ю. В. До питання про підставу та умови матеріальної відповідальності роботодавця / Ю. В. Трофимовська // Право і Безпека. – 2014. – № 3 (54). – С. 185–189.

2. Трофимовська Ю. В. До питання про правовий статус роботодавця як суб’єкта матеріальної відповідальності за трудовим законодавством України / Ю. В. Трофимовська // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2014. – № 3 (66). – С. 218–226.

3. Трофимовська Ю. В. Особливості правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України / Ю. В. Трофимовська // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 1 (68). – С. 159–166.

4. Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України / Ю. В. Трофимовська // Форум права. – 2015. – № 1. – С. 323–328 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2015\\_1\\_53.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_1_53.pdf).



5. Трофимовская Ю. Теоретические проблемы правового регулирования материальной ответственности работодателя в трудовом праве Украины / Ю. Трофимовская // *Legea și viața: Revistă științifico-practică*. – 2015. – Martie. – P. 95–98.

6. Трофимовська Ю. В. Деякі питання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником / Ю. В. Трофимовська // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. – С. 186–189.

7. Трофимовська Ю. В. Загальна характеристика матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником / Ю. В. Трофимовська // Актуальні проблеми національного законодавства : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (Кіровоград, 10 груд. 2014 р.). Випуск 42. – Кіровоград : ТОВ «Полімед-Сервіс» 2014. – С. 47–50.

8. Трофимовська Ю. В. До питання про відмінність матеріальної відповідальності в трудовому праві від майнової відповідальності за цивільним правом / Ю. В. Трофимовська // Здобутки науки у 2014 році : матеріали міжнар. конф. (Київ, 27 груд. 2014 р.). Ч. 2. – К. : Центр наукових публікацій, 2014. – С. 86–89.

9. Трофимовська Ю. В. До питання про правову природу матеріальної відповідальності / Ю. В. Трофимовська // Актуальні проблеми правового забезпечення господарської діяльності в Україні : матеріали круглого столу (Харків, 12 берез. 2015 р.). – Харків : ХНУВС, 2015. – С. 187–190.

## АНОТАЦІЯ

**Трофимовська Ю. В. Правова природа матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником.** – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2016.

Дисертацію присвячено дослідженню правової природи матеріальної відповідальності роботодавця. Вивчається сутність категорії «матеріальна відповідальність» та її місце серед основних видів юридичної відповідальності. Визначається, що з питанням правової природи матеріальної відповідальності сторін трудового договору тісно пов'язано питання галузевої належності матеріальної відповідальності. Обґрунтовується, що матеріальну відповідальність сторін трудового договору слід визначати як самостійний різновид юридичної відповідальності. Сформульовано авторське визначення понять «роботодавець», «матеріальна відповідальність роботодавця», «підстава матеріальної відповідальності роботодавця». Обґрунтовується, що підставою настання матеріальної відповідальності роботодавця виступає трудове матеріальне правопорушення. Вивчається закордонний досвід регулювання

матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин та доцільність його імплементації до національного законодавства України. Надаються практичні рекомендації та наукові пропозиції щодо подальшого розвитку й удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця як сторони трудового договору в трудовому законодавстві України.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність, майнова відповідальність, роботодавець, працівник, правове регулювання, правові гарантії, шкода, матеріальне правопорушення.

## АННОТАЦИЯ

**Трофимовская Ю. В. Правовая природа материальной ответственности работодателя перед работником.** – На правах рукописи.

Диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2016.

Диссертация посвящена исследованию правовой природы материальной ответственности работодателя. Изучается сущность категории «материальная ответственность» и ее место среди основных видов юридической ответственности. Определяется, что с вопросом правовой природы материальной ответственности сторон трудового договора тесно связан вопрос отраслевой принадлежности материальной ответственности. Обосновывается, что материальную ответственность сторон трудового договора следует определять как самостоятельный вид юридической ответственности. Указывается, что для материальной ответственности сторон трудового правоотношения характерны свои признаки. Предоставляется социально-правовая характеристика материальной ответственности сторон трудового договора.

Сформулировано авторское определение таких понятий как «работодатель», «материальная ответственность работодателя», «основание материальной ответственности работодателя». Обосновывается, что основанием для привлечения к материальной ответственности работодателя в трудовом законодательстве выступает трудовое материальное правонарушение. Рассматривается современное состояние юридических гарантий прав работников на возмещение причиненного материального ущерба со стороны работодателя по нормам трудового права Украины. Изучается заграничный опыт регулирования материальной ответственности сторон трудового правоотношения, в частности – работодателя, а также целесообразность его имплементации в национальное трудовое законодательство Украины. Даются конкретные практические рекомендации и научные предложения по дальнейшему развитию и усовершенствованию соответствующего нормативно-правового

обеспечения материальной ответственности работодателя как стороны трудового договора в трудовом законодательстве Украины.

**Ключевые слова:** материальная ответственность, имущественная ответственность, работодатель, работник, правовое регулирование, правовые гарантии, ущерб, материальное правонарушение.

## SUMMARY

**Trofimovska Y. V. Legal Nature of Financial Liability of the Employer to the Employee.** – On the manuscript.

Thesis for a candidate's degree by specialty 12.00.05 – labor law; social guaranteeing law.– Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2016.

The dissertation is devoted to the investigation of the legal nature of financial liability of the employer. The essence of the «financial liability» category and its place among basic kinds of legal liability are investigated. It is determined that the problem of legal nature of financial liability of the parties to a labour contract is closely connected with the problem of financial liability belonging to a definite field of law. It is substantiated that financial liability of the parties to a labour contract should be determined as an independent kind of legal liability. The author's definition of the notions «employer», «financial liability of the employer», «grounds for financial liability of the employer» is formulated. It is substantiated that the ground for bringing the employer to financial liability is a labour financial transgression. Foreign experience in regulating financial liability of the parties of labour legal relations as well as expediency of its implementation in the national legislation of Ukraine is examined. Practical recommendations and scientific proposals are given for further development and improvement of legal regulation of financial liability of the employer as a party to a labour contract in the Ukrainian labour legislation.

**Key words:** financial liability, property liability, employer, employee, legal regulation, legal guarantees, damage, financial transgression.

---

Підписано до друку 22.01.2016. Папір офсетний. Друк офсетний.  
Формат 60x90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач –  
Харківський національний університет внутрішніх справ,  
просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.