

вих спорів, то він є протиправний, бо суперечить конституційним нормам. Усі норми, що встановлюють відмінний від конституційного порядок розгляду трудових спорів, не відповідають правилам юридичної техніки, які застосовуються під час розробки нормативних актів, а отже, повинні бути вилученими зі змісту відповідних нормативних актів.

Таким чином, Українське законодавство передбачає особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, державних службовців. Ця специфіка пере-

важно пов'язана з порядком оскарження цими працівниками накладених дисциплінарних стягнень [13].

Враховуючи вищесказане, можна зробити **висновок**, що коли йдеться не тільки про існування, а про ефективну роботу або дію правового механізму захисту будь-яких прав, зокрема трудових прав працівників, необхідна більш досконала нормативно-правова база, яка на усіх рівнях (Конституції України, КЗпП, законів України про працю, підзаконних нормативних актів, колективно-договірного регулювання трудових відносин) має надійно забезпечувати цей захист та передбачати діючі санкції за порушення відповідних норм [14].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бущенко П.А. Понятие и защита права на труд в СССР : дис. ... канд. юр. наук : спец. 12.00.05 / П.А. Бущенко. – Х., – 1977. – 169 с.
2. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д.ю.н. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.В. Лазор. – К., 2005. – 40 с.
3. Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М.Е. Мариненко – Минск, 1969. – 20 с.
4. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : дис. ... к.ю.н. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.В. Лозовой. – Луганськ, 2009. – 20 с.
5. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудова спорів та правового захисту працівників ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук / О.М. Обушенко. – Харків, 2002. – 215 с.
6. Смирнов В.Н. Понятие дисциплинарной ответственности / В.Н. Смирнов // Правоведение. – 1969. – № 3. – С. 52–61.
7. Дисциплінарний статут прокуратури України: Затверджений постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст. 15.
8. Про прокуратуру : Закон України від 05 листопада 1991 року // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
9. Рішення Конституційного Суду України у справі про Дисциплінарний статут прокуратури від 22.06.2004 р. №13-рп/2004 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 26. – Ст. 1710.
10. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1999. – 180 с.
11. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лютого 2006 р. №3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
12. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ УРСР // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 7. – Ст. 386.
13. Трудові спори та порядок їх розгляду: [навч. посіб.] / авт.: П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. – Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 110 с.
14. Гордеюк А.О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників / А.О. Гордеюк // Форум права. – 2016. – № 1. – С. 55–59 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index).

УДК 349.233-057.15

## ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

### THE IMPROVEMENT OF LEGAL REGULATION OF THE EMPLOYER'S MATERIAL LIABILITY

Прогонна О.О.,  
студентка III курсу

міжнародно-правового факультету

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Проаналізовано сучасні наукові позиції щодо регулювання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником за чинним трудовим законодавством України. Досліджено дискусійні питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору, а також сутність інституту матеріальної відповідальності; розглянуто матеріальну відповідальність як працівника, так і роботодавця. Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства з регулювання матеріальної відповідальності роботодавця.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність роботодавця, матеріальна відповідальність працівника, трудове законодавство, трудове правопорушення.

Проанализированы современные научные позиции относительно регулирования материальной ответственности работодателя перед работником по действующему трудовому законодательству Украины. Исследованы дискуссионные вопросы материальной ответственности сторон трудового договора, а также сущность института материальной ответственности; проанализирована материальная ответственность как работника, так и работодателя. Обоснованы предложения по совершенствованию отечественного трудового законодательства по регулированию материальной ответственности работодателя.

**Ключевые слова:** материальная ответственность работодателя, материальная ответственность работника, трудовое законодательство, трудовое правонарушение.

The article deals with analyzing the basic modern scientific approaches to understanding the regulation of the employer's material liability under labor law of Ukraine. Controversial problems of material liability of the parties of the labor contract have been investigated. The author considered the essence of the institute of material liability, analyzed financial liability of both the employee and the employer. In order to investigate the peculiarities of material liability of the employer the author considers the essence of the material liability institution, analyzes the existing legislation and addresses the judicial practice.

In particular, some cases of material liability of the employer to the employee in labor relations are singled out, for example emergence of material liability: a) in case of illegal dismissal from work; b) in case of illegal transfer to other 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.

Modern trends of development the employer's material liability characterized by increasing his responsibility and by closer attention of the legislator to legislative regulation of labor relations between the parties of the labor contract, but such trends don't solve fundamental problems.

The paper contains proposals and recommendations for improving current legislation on employer's material liability and also contains recommendations for revision of the draft Labour Code of Ukraine.

**Key words:** material liability of the employer, material liability of employee, labor legislation, labor violation.

Згідно з частиною 2 статті 3 Основного Закону України держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, що обумовлює максимально повне забезпечення юридичними засобами охорони і захисту прав та свобод людини і громадянина. Одним з елементів виконання цього обов'язку є створення ефективного і дієвого механізму відшкодування шкоди, заподіяної працівникові незаконними діями роботодавця. Проте в чинному законодавстві такий механізм відсутній, що є підставою для перегляду відповідних положень щодо матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин та розроблення концепції матеріальної відповідальності роботодавця, яка б відповідала умовам сьогодення.

Окремим аспектам регулювання матеріальної відповідальності в трудовому праві приділяли увагу у своїх наукових працях такі вчені: В.С. Венедиктов, О.М. Лук'янчиков, С.М. Прилипко, Ю.В. Пожаров, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Л.І. Суровська, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші. Втім, багато теоретичних та практичних питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними, тому потребують ґрунтовного наукового вивчення.

**Метою статті** є дослідження сучасних наукових позицій, положень проекту Трудового кодексу України щодо регулювання матеріальної відповідальності роботодавця та обґрунтування пропозиції із вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в сучасних умовах.

Н.Б. Болотіна стверджує, що матеріальна відповідальність як один із видів юридичної відповідальності становить обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або роботодавця – відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку [4, с. 450].

Це свідчить про те, що матеріальна відповідальність за трудовим правом є двосторонньою, тобто не тільки працівник несе матеріальну відповідальність перед роботодавцем за заподіяну йому шкоду, а й роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну йому у зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків [5, с. 173].

Основними особливостями матеріальної відповідальності кожної сторони трудового договору є: 1) встановлення різних видів матеріальної відповідальності; 2) встановлення різних меж і розмірів відшкодування збитку; 3) встановлення різного порядку відшкодування шкоди; 4) встановлення права на відшкодування моральної шкоди лише одній стороні трудового договору – працівнику; 5) різні підходи до форм вини; 6) різний порядок зниження розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню [6, с. 864].

В основі матеріальної відповідальності роботодавця лежить його обов'язок створити умови, необхідні для нормальної роботи; забезпечити здорові та безпечні умови праці, а також упроваджувати сучасні засоби техніки безпеки та санітарно-гігієнічні умови, які запобігають виробничому травматизму і виникненню професійних захворювань працівників.

Підставою матеріальної відповідальності роботодавця є трудове правопорушення, що полягає у протиправному, винному невиконанні або неналежному виконанні роботодавцем обов'язку з управління працею, в результаті чого заподіяна майнова і/або немайнова шкода працівнику.

Прилипко С.М. слушно звертає увагу на те, що суб'єкти трудових правовідносин знаходяться в нерівному становищі по відношенню один до одного. Працівник – менш захищена та економічно більш слабка сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва та знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від роботодавця, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під керівництвом роботодавця, змушений виконувати його накази та розпорядження. Водночас він під час виконання покладених на нього обов'язків повинен забезпечити збереження власності роботодавця, наданої йому для здійснення трудової функції [7].

Чинним трудовим законодавством України передбачена матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. У статтях 117, 235, 236 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) передбачений обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, завдану затримкою розрахунку при звільненні, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причини звільнення у трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника. Статтею 237 КЗпП передбачена матеріальна відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника. Тому матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру. Статтею 237-1 КЗпП встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду.

Однак в жодній із зазначених статей не згадується про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду, заподіяну працівникові. У главі IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» містяться норми тільки про матеріальну відповідальність однієї сторони трудового договору. Норми ж про матеріальну відповідальність роботодавця передбачені різними главами КЗпП (главою VII «Оплата праці» і главою XV «Індивідуальні трудові спори»). [8]

Також слід відзначити, що матеріальна відповідальність роботодавця не має персонального характеру. Шкоду, заподіяну роботодавцем, може відшкодувати як сам роботодавець, так і ліквідаційна комісія, власник (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступник), про що свідчить ч. 2 ст. 240-1 КЗпП.

У проект нового Трудового кодексу України включено окрему книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин». Глава 2 містить норми про відповідальність роботодавця. Проектом передбачені такі випадки матеріальної відповідальності роботодавця:

1) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника (ст. 375). Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або сплатити суму, на яку його вартість зменшилася.

2) матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг (ст. 376).

3) матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках, установлених Трудовим кодексом, законом або трудовим договором (ст. 377);

4) відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди (ст. 378) [3].

Слід погодитися з Пожаровим Ю.В., який вважає за доречне внести до Глави 2 доповнення щодо закріплення такого випадку матеріальної відповідальності роботодавця, як матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення права на працю. У цій статті необхідно встановити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові втрачений ним заробіток у разі незаконної відмови у прийнятті на роботу; незаконного відсторонення, переміщення, переведення на іншу роботу та звільнення; неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника; відмови роботодавця від виконання або несвочасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів про поновлення працівника на попередній роботі; затримки видачі трудової книжки при звільненні; за поширення неправдивих відомостей про працівника, що перешкоджали працевлаштуванню за спеціальністю (зокрема, видачі необ'єктивної характеристики) [8].

Не можна оминати увагою те, що для звернення працівника до суду про відшкодування матеріальної шкоди передбачені тримісячний і місячний строки позовної давності, а для роботодавця в частині 3 ст. 233 КЗпП України передбачається значно триваліший строк позовної давності, в межах якого він може звернутися до суду. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди встановлюється строк в один рік від дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Як зазначає Хуторян Н.М., ст. 233 КЗпП України ставить сторони трудового договору в нерівне становище, оскільки повніше захищає інтереси роботодавця, ніж працівника, надаючи йому право протягом більш тривалого строку звернутися до суду із заявою про стягнення з працівника матеріальної шкоди [9, с. 255].

На нашу думку, в даному випадку трудове законодавство повинно рівною мірою захищати майнові права та інтереси як працівника, так і роботодавця. Тому в новому Трудовому кодексі України слід передбачити однаковий строк позовної давності для сторін трудового договору для спорів, що виникають із заподіяння матеріальної шкоди, – один рік із дня виявлення шкоди.

Викладені пропозиції будуть сприяти зміцненню законності у сфері матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником.

Отже, норми, які визначають матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником за порушення трудового законодавства, що призвело до заподіяння шкоди, розміщені без певної системності. Що стосується проекту Трудового кодексу України, то його основною проблемою є відсутність єдиної концепції матеріальної відповідальності роботодавця. Також із тексту досліджуваних положень проекту можна зробити висновок, що їх автори скопіювали низку норм чинного КЗпП України. Для того, щоб Трудовий кодекс України був дійсно новим та ефективним, необхідно переосмислити таку категорію, як матеріальна відповідальність роботодавця і викласти відповідний інститут трудового права з урахуванням пропозицій відомих науковців та реалій сьогодення. Тому на етапі підготовки до прийняття проекту Трудового кодексу України матеріальна відповідальність роботодавця вимагає окремої уваги та закріплення нового підходу до цих відносин у трудовій сфері.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254/к/96-ВР, за станом на 19 лютого 2017 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Проект Трудового кодексу України : законопроект № 1658 від 27 грудня 2014 року (доопрац. станом на 20 травня 2015 року). Верховна Рада України. [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид. стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
5. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О.М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. – № 3. – С. 175.
6. Лушнікова М.В. Курс трудового права : в 2 т. : [учебник] / М.В. Лушнікова, А.М. Лушников. – М. : Статут, 2009 – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.
7. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С.М. Прилипко // Проблеми законності. – Вип. 100. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 155–164.
8. Пожаров Ю.В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах / Ю.В. Пожаров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuzlib.com/content/view/1346/115/>.
9. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: [монографія] / Н.М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.