

щий» в новом ТК следует применить универсальное понятие «социально-экономический раб»? Возможно, по замыслу авторов, именно в этом состоит суть реформирования трудового законодательства и «оптимизации имеющегося трудового ресурса»? Чтобы быть последовательными авторы ТК должны дать ему соответствующее название «Рабский кодекс».

4. Как справедливо отмечают украинские экономисты, начиная с середины 90-х годов прошлого столетия Украина выбрала путь развития и укрепления финансово-промышленных групп, а не путь строительства народного капитализма (как в Польше). В результате сегодня имеем тотальную олигархическую монополию: экономическую, политическую, законодательную, исполнительную, правоохранительную (милиция, прокуратура, суды) ...

Поэтому предложенные проекты нового Трудового кодекса имеют обций концептуальный недостаток: деформацию защитной функции трудового законодательства, что (помимо формально-технических и концептуальных просчетов ТК (цели, структура, принципы ...) создает основы для полной дестабилизации регулирования общественных отношений в сфере коллективного труда.

5. Проект ТК № 1658 от 27.12.2014 года и проект ТК Министерства социальной политики (опубликованный 12.11.2014 года на сайте министерства) являются лишь первичным материалом, требующим фундаментальной научной проработки высококвалифицированными научными коллективами. Поэтому принятие Верховной Радой Украины за основу любого из указанных проектов является преждевременным и опасным для общества.

**Кравцов Д. М.**

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедры трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

## **МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Україна, чи не єдина країна із складу колишнього Радянського Союзу, в якій відносини у сфері застосування праці і досі регулюються нормативно-правовим актом прийнятим за радянських

часів — Кодексом Законів про працю — безнадійно застарілим та незбалансованим регулятором таких важливих суспільних відносин, як трудові. Трудовий кодекс України вкрай необхідний як для ефективного розвитку економіки та соціального діалогу в державі, так і для кожного працівника і роботодавця, які хочуть гарантувати свої права на рівні європейських стандартів. Україна прагне бути членом Європейського Союзу, а українці стати частиною великої сім'ї європейських народів. Здійснити свої мрії українці зможуть лише докорінно реформувавши законодавство, втіливши в них загальносвітові та загальноєвропейські демократичні цінності.

27 грудня 2015 року до Верховної Ради України було внесено законопроект № 1658 «Проект Трудового кодексу України» (далі — ТК України) [2], ініціатором якого виступив Народний депутат України М. М. Папієв.

На сьогоднішній момент законопроект включений в порядок денний другої сесії роботи парламенту (Постанова Верховної Ради України від 5 лютого 2015 року № 151-VIII), отримав в цілому позитивні відзиви Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення та Комітету Верховної Ради України з питань запобігання і протидії корупції.

Хотілося б приділити увагу вкрай важливим питанням матеріальної відповідальності працівників в трудових правовідносинах.

Проект Трудового Кодексу України пропонує виділити норми, що регламентують матеріальну відповідальність працівників в окремий параграф 2, глави 2 книги восьмої «Відповідальність сторін трудових правовідносин», що виглядає цілком логічним та доцільним. Проте, вважаємо, що окремі норми зазначеного параграфу 2 «Матеріальна відповідальність працівників» містять недоліки, що потребують доопрацювання:

1. У ст. 335 ТК України «Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників» законодавець п'ять разів використовує юридичну категорію «пряма дійсна майнова шкода», яка, до речі, є основоположною при визначенні умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Натомість, зазначена стаття не містить пояснення, що ця категорія означає, який її правовий зміст.

2. У ч. 2 ст. 335 ТК України передбачається можливість звільнення працівника від матеріальної відповідальності, у разі,

якщо сторони зазначили таку умову в трудовому договорі. Вважаємо, що обмежена матеріальна відповідальність працівника, яка настає в силу закону, не може бути предметом договірної регулювання. Вважаємо, що ця норма підлягає вилученню з проекту ТК України.

3. Безперечно, слід погодитись з пропозицією Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України щодо неприйнятності пропозиції, згідно з якою «пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно» (ч. 3 ст. 335 проекту). За такого формулювання допускається настання відповідальності без наявності вини і врахування обставин, які пом'якшують відповідальність робітника, що суперечить визначеним принципам матеріальної відповідальності працівників загалом. Такий припис нівелює й вимогу ч. 4 цієї статті щодо обов'язкової наявності вини працівника.

4. Вважаємо, що формулювання ч. 1 ст. 336 ТК України: «За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі середньої місячної заробітної плати», не відповідає принципам закладеним у міжнародних нормативно-правових актах, зокрема, у Рекомендації Міжнародної організації праці №85 «Щодо захисту заробітної плати» 1949 року: «Має бути вжито всіх потрібних заходів з метою обмеження відрахувань із заробітної плати до такої межі, яка вважається доконечною для забезпечення утримання працівника і його сім'ї». Значно вдалішим є нині чинне формулювання ст. 130 КЗпП України: «...відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством».

5. В кодексі законодавець зберігає правовий інститут колективної матеріальної відповідальності, втіливши його у ст. 339 ТК України. Визнаючи, що запропонована редакція статті якісно позитивно відрізняється від чинної редакції (ст. 135<sup>2</sup> КЗпП України), разом з тим зауважуємо, що згаданий правовий інститут може бути інструментом зловживань з боку роботодавця. Аргументом на користь вилучення згаданих норм з тексту кодексу є також положення вищезгаданої Рекомендації Міжнародної організації праці №85 «Щодо захисту заробітної плати» 1949 року: «Відрахування з заробітної плати порядком відшкодування втрат або шкоди, завданої

продуктам, товарам чи обладнанню, які належать роботодавцеві, повинні дозволятися лише в тих випадках, коли може бути ясно доведено, що за спричинені втрати або завдану шкоду несе відповідальність саме той працівник». Стаття 339, натомість, передбачає запровадження матеріальної відповідальності навіть за відсутності вини працівника.

**Лук'янчиков О.,**  
канд. юрид. наук, доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін, господарського та трудового права  
Харківського національного педагогічного університету  
ім. Г. С. Сковороди

## **МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Актуальність дослідження положень проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (далі — пТКУ) щодо матеріальної відповідальності роботодавця обґрунтовується тим, що у Трудовому кодексі України буде закладено засади правового регулювання трудових відносин на довгі роки, а відтак, його положення повинні бути виваженні, обґрунтовані і відповідати не тільки умовам сьогодення але й з роками залишатися актуальними і сучасними.

Оскільки трудове законодавство може передбачати лише трудово-правову відповідальність, то відповідну главу пТКУ слід назвати «Матеріальна відповідальність роботодавця». Щодо змісту такої глави, то вона, на наш погляд, повинна містити усі норми щодо матеріальної відповідальності роботодавця. Проте автори пТКУ пішли іншим шляхом: глава 2 книги 8 має назву «Відповідальність роботодавця» і включено до неї лише п'ять статей, а ще шість статей щодо матеріальної відповідальності роботодавця розпорошено по інших главах пТКУ (ст.ст. 48, 74, 117, 251, 366, 367).

У досліджуваному проекті Трудового кодексу України не передбачено матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну:

необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу (хоча необґрунтована відмова у прийнятті на роботу заборонена ч.1 ст.28 пТКУ).