

**О.В. ЧЕРКАСОВ**

*Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

## **ВИНА ЯК УМОВА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ**

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору – це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх зобов'язань [1, с. 155].

Залежно від суб'єкта трудових правовідносин, який є винним у заподіянні шкоди, матеріальна відповідальність може наставати за шкоду, заподіяну працівником роботодавцю або при завданні шкоди роботодавцем працівникові.

Інститут матеріальної відповідальності в трудовому праві України покликаний як забезпечити гарантії дотримання трудових прав працівників при покладенні на них матеріальної відповідальності, так і визначити підстави та порядок майнової відповідальності роботодавця перед працівником. Норми трудового права про матеріальну відповідальність роботодавця спрямовані на відшкодування шкоди, завданої працівнику, на попередження правопорушень і запобігання протиправної поведінки роботодавця по відношенню до працівника. Проте, чинним законодавством про працю України не визначено підстав та умов матеріальної відповідальності роботодавця, а лише закріплено окремі випадки настання такої відповідальності.

У юридичній літературі існують різні підходи до класифікації випадків матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. П.Р. Стависький поділяв ці випадки на такі групи: 1) матеріальна відповідальність підприємства за порушення права працівника на працю (незаконне звільнення з роботи, незаконне переведення на іншу роботу, незаконне відсторонення від роботи, незаконна відмова в прийнятті на роботу тощо); 2) матеріальна відповідальність підприємства за незабезпечення працівникові належних умов праці (каліцтво чи інше ушкодження здоров'я у зв'язку з роботою, зіпсуття, знищення чи зникнення особистих речей працівника під час роботи); 3) матеріальна відповідальність підприємства за порушення обов'язку видати працівникові документи про його роботу і заробітну плату (неправдиві відомості, затримка видачі); 4) матеріальна відповідальність підприємства при порушенні інших обов'язків [2, с. 21].

Для настання юридичної відповідальності необхідними є правові та фактичні підстави. Правовою підставою є сукупність нормативно-правових

актів, які містять, з одного боку, вимоги, що висуваються до суб'єктів відповідальності, а з іншого – заходи стягнення за їх порушення. Фактичною підставою відповідальності є правопорушення (проступок).

Можна вважати, що підставою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності є трудове матеріальне правопорушення. П.Р. Ставицький вказував, що елементами правопорушення (або умовами матеріальної відповідальності) є майнова шкода; порушення в трудових правовідносинах обов'язку; причинний зв'язок між порушенням обов'язку і майновою шкодою; вина [2, с. 77].

Особливого значення для визначення умов матеріальної відповідальності роботодавця набуває вина. Як зазначав І.С. Самошенко, вина – необхідний, обов'язковий елемент будь-якого правопорушення [3, с. 132].

Якщо визначення майнової шкоди, факт порушення роботодавцем свого обов'язку, причинний зв'язок між правопорушенням і настанням шкоди не викликає сумнівів, то питання визначення вини роботодавця є дискусійним.

У випадках матеріальної відповідальності працівника при визначенні вини встановлюється психічне ставлення особи до своїх дій та їх наслідків. За умови матеріальної відповідальності роботодавця, охарактеризувати вину досить складно, адже в особі роботодавця виступають підприємства, установи, організації, які є цілісними системами, що утворюються з колективу працівників та органів управління.

Питання зв'язку вини і матеріальної відповідальності роботодавця в трудовому праві залишається нерозв'язаним, оскільки у чинному законодавстві відсутнє чітке формулювання підстав і умов такої відповідальності роботодавця. Відтак, чинний КЗпП України закріплює лише окремі випадки настання матеріальної відповідальності роботодавця, наприклад, у разі незаконного звільнення, незаконного переводу на іншу роботу, затримка видачі трудової книжки чи проведення несвоєчасних розрахунків при звільненні, незаконне відсторонення від роботи, завдання моральної шкоди працівникові тощо. У перелічених випадках матеріальної відповідальності роботодавця законодавство чітко не вказує на обов'язковість наявності вини в діях роботодавця як одного з основних елементів правопорушення.

Наприклад, п. 1 ст. 29 КЗпП України передбачає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору [4, ст. 29]. В цьому разі йдеться як про невиконання робо-

тодавцем обов'язків, так і про порушення трудових прав працівника, тобто протиправність діянь роботодавця. Правила, передбаченого п.1 ст. 29 КЗпП України, роботодавці додержуються далеко не завжди, тому немає ніяких підстав для висновку про те, що можливість відповідальності власника за невиконання цього обов'язку виключається [5, с.182]. Також в цьому випадку законодавство не дає вказівки на визначення вини як необхідного елементу правопорушення. Виникає спокуса припустити, що матеріальна відповідальність роботодавця можлива і без наявності в його діях вини.

Галузь цивільного права передбачає випадки настання відповідальності без вини, наприклад, юридичні та фізичні особи, діяльність яких зв'язана з підвищеною небезпекою для оточення (транспортні та будівельні організації, промислові підприємства, власники автомобілів та ін.), зобов'язані відшкодувати шкоду, заподіяну джерелом підвищеної небезпеки, якщо не доведуть, що шкода виникла внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого, тобто вони фактично несуть відповідальність без вини. Однак можливість покладення на власника джерела підвищеної небезпеки без його вини обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду фактично є вираженням принципу ризику.

Щодо значення вини в галузі трудового права, то досить слушною є думка А.М. Хвостова, який вказує, що суспільне і юридичне засудження поведінки порушника з наступним застосуванням певної кари передбачає визнання наявності в діях порушника вини. Засудження без вини неможливе, а відповідно, без вини не можлива і юридична відповідальність. Іншими словами, єдиною підставою юридичної відповідальності є правопорушення, тобто скоєне винно-протиправне діяння. Зв'язок вини і відповідальності знаходить своє чітке відображення в трудовому законодавстві. Навіть в тих випадках, коли в законодавчому акті про вину не згадується, необхідність її врахування при покладенні відповідальності на працівника витікає зі змісту самого акту [6, с. 41-42].

Якщо погодитись з висловленою думкою і застосувати вказані аспекти до матеріальної відповідальності роботодавця, то виявляється, що наявність в протиправних діях власника або уповноваженого ним органу вини є необхідною умовою для реалізації механізму притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Визначення вини роботодавця є обов'язковим, навіть якщо в законодавстві про працю такої умови не передбачено.

Підтвердженням цієї думки може бути ст. 412 проекту Трудового кодексу України за №1108, де визначається, що роботодавці, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом [7, ст. 412]. Отже, роботода-



вещь, який порушує законодавство про працю, може бути притягнутий до матеріальної відповідальності лише у випадку наявності вини в його діях.

Таким чином, вина є невід'ємним елементом трудового матеріального правопорушення як підстави для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Зважаючи на вищевикладені аспекти матеріальної відповідальності роботодавця, можна стверджувати, що чинне законодавство про працю України потребує удосконалення та закріплення норм, які б регулювали підстави і порядок притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за порушення трудового законодавства.

**Список літератури:** 1. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [Текст] / С.М. Прилипко // Проблеми законності. Вип. 100.- X. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. - С. 155-164. 2. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве [Текст] / П.Р. Стависский. - К. ; Одесса : Вища шк., 1982. - 184 с. 3. Самощенко И.С. Ответственность по советскому законодательству [Текст] / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. - М. : Юрид. лит., 1971. - 240 с. 4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII станом на січень 2012 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Загол. з екрану. 5. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю [Текст] / В.Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. - 8-те вид., доп. та перероб. - К. : А.С.К., 2007. - 944 с. 6. Хвостов А.М. Вина в советском трудовом праве [Текст] / А. М. Хвостов.- Минск : Беларусь, 1970. - 120 с. 7. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]: Проект 1108 від 04.12.2007 текст законопроекту до другого читання 02.04.2012. – Режим доступу: [http://wl.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://wl.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947). - Загол. з екрану.

## **С.В. ЧЕРНОП'ЯТОВ**

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

### **ПРАВОВА ПРИРОДА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ВИМОГУ ПРОФСПІЛКОВОГО ЧИ ІНШОГО УПОВНОВАЖЕНОГО НА ПРЕДСТАВНИЦТВО ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ОРГАНУ**

Трудовому праву України притаманний інститут розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб, що об'єктивований у низці норм Кодексу законів про працю України [1] (далі – КЗпП України). Важливість розглядуваного інституту трудового права зумовлена тим, що він виконує низку значущих функцій. Як зазначає О. Яковлев, це, по-перше, додатковий захист соціально-економічних прав та інтересів працюючих, охорона їхньої праці; по-друге, врахування інтересів і прав трудових