

внення зазначених термінів дозволить розробити та закріпити на якісно новому рівні форми та способи захисту права працівника на трудову честь і гідність.

Тимошенко Д. В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО РОЗУМІННЯ КОНЦЕПЦІЙ ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВОГО ЗВ'ЯЗКУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Відповідно до статті 130 Кодексу законів про працю України однією з обов'язкових умов настання матеріальної відповідальності працівника є причинно-наслідковий зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, заподіяною підприємству, установі, організації.

Сам термін «причинно-наслідковий зв'язок» («причинний зв'язок») в цій статті взагалі відсутній. Законодавець його позначає словом «внаслідок» згідно з частиною 1 статті 130 Кодексу законів про працю України: «Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків». Це означає, що порушення трудових обов'язків спричинило (тобто наявний причинно-наслідковий зв'язок) настання шкоди.

Законодавчо не визначено, за якою концепцією потрібно визначати наявність причинно-наслідкового зв'язку.

Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. звертають увагу: «Щодо матеріальної відповідальності Верховним Судом України не давалися роз'яснення про те, коли слід визнавати наявним причинний зв'язок між порушення трудових обов'язків, якого припустився працівник, і прямою дійсною шкодою, що виникла на боці підприємства. Але усім спеціалістам відомо, що стосовно відшкодування шкоди відповідно до норм цивільного права Верховний Суд вважає за можливе врахувати тільки безпосередній причинний зв'язок (п. 2 постанови «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди»)».

Традиційно в теорії трудового права причинно-наслідковий зв'язок розуміється за концепцією прямого (безпосереднього) при-

чинного зв'язку. Відповідно до якого причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і майновою шкодою, яка сталася, повинен бути прямим (безпосереднім). Прямий зв'язок – це такий, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю впливає з дій чи бездіяльності працівника. Причинний зв'язок між винною протиправною поведінкою працівника та її наслідками повинен бути встановлений не тільки як можливий або ймовірний, а і як безсумнівно вірогідний. У тих випадках, коли будь-яка дія працівника сприяла настанню шкоди внаслідок випадкового збігу обставин, такі дії не можуть бути підставою для накладення на нього матеріальної відповідальності.

Проте деякі вчені вважають, що такий підхід до розуміння причинно-наслідкового зв'язку не відповідає трудовому законодавству. Зокрема Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. зазначають: «На нашу думку, притягнення працівників до матеріальної відповідальності тільки при наявності безпосереднього причинного зв'язку суперечило б не лише частині першій ст. 130 КЗпП, у якій формулюється умова про причинний зв'язок (будь-який, а не тільки безпосередній) як елемент підстави матеріальної відповідальності, але й п. 2 ст. 133 КЗпП, яка передбачає матеріальну відповідальність, наприклад, за неправильну постановку обліку матеріальних і грошових цінностей. Навряд чи можна довести, що неправильна постановка обліку матеріальних і грошових цінностей знаходиться в безпосередньому зв'язку з їх нестачею, яка виникла в результаті їх викрадення матеріально-відповідальними особами. Всі умови, вилучення яких з ланцюга причинно-наслідкових зв'язків виключило б виникнення прямої дійсної шкоди, слід визнати рівноцінними і такими, що знаходяться у причинному зв'язку з цією шкодою. Таке розуміння причинного зв'язку відповідає нормам Кодексу законів про працю, присвяченим матеріальній відповідальності. Воно не може привести до соціально необґрунтованого притягнення працівників до матеріальної відповідальності, оскільки є інші умови, відсутність яких виключає матеріальну відповідальність, зокрема, вина працівника».

Термін «причинно-наслідковий зв'язок» є дещо філософським. У філософії відображена проблема безпосереднього та опосередкованого причинного зв'язку. Ідея безпосередності причинного зв'язку була виражена ще у Стародавній Греції Демокритом, який сформулював принцип, відповідно до якого взаємодія тіл відбувається тільки через їх зіткнення. Томас Гоббс писав, що причина

руху може лежати тільки в тілі, яке безпосередньо торкається та рухається. Ідею суміжності причини і наслідку в просторі і часі у XVIII столітті розвивав Д. Юм. Він вважав суміжність суттєвою ознакою причинності: «Причина – це об'єкт, що передує другому об'єкту, суміжний йому...». М. Бунге зазначає, що ідея суміжності причини і наслідку мала своїх прихильників і в XX столітті. З визнанням суміжності причини з наслідком пов'язане твердження про те, що причинний зв'язок фіксується тоді, коли між подіями є безпосереднє передавання матерії й енергії. Проте таке розуміння причинного зв'язку не виключає визнання опосередкованого причинно-наслідкового зв'язку.

В трудовому праві відсутні самостійні наукові дослідження причинно-наслідкового зв'язку. Вони є запозиченими переважно з науки цивільного права. Щодо цивільного судочинства визнається, що причинний зв'язок як підстава відшкодування шкоди повинен мати ознаку безпосередності. Така практика склалась давно. Ще на початку 50-х років XX століття Державний арбітраж при Раді Міністрів Союзу РСР роз'яснював, що позов про стягнення збитків може бути задоволений, якщо доведено, що між невиконанням договірних зобов'язань і збитками є безпосередній причинний зв'язок (Инструктивные указания Государственного арбитража СССР «О практике разрешения споров, возникающих из перевозок грузов по железной дороге» от 29.03.68 № И-1-9).

Таким чином можна дійти висновку, що питання розуміння причинно-наслідкового зв'язку в трудовому праві залишається актуальним на сьогодні, чекає свого вирішення, самостійного наукового дослідження і законодавчого закріплення.

Черкасов О. В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У процесі функціонування підприємства, установи, організації працівники здійснюють свою діяльність за допомогою матеріальних цінностей, що належать роботодавцю. Це можуть бути певні ресурси, що піддаються обробці для створення готової продукції,