

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,

цінності, які обслуговуються працівниками, засоби виробництва, устаткування тощо. У зв'язку з цим не виключаються випадки завдання майнової шкоди працівниками роботодавцю. Звідси виникає необхідність охорони і забезпечення майнових прав власника підприємства, установи, організації. Матеріальній відповідальності працівників у трудовому праві притаманний компенсаційний характер, оскільки вона покликана реалізовувати можливість відшкодування роботодавцю завданої працівником шкоди.

Дослідженню матеріальної відповідальності працівників присвячено чимало наукових праць. Однак і досі не втрачається актуальність подальших наукових пошуків стосовно цієї проблематики. Перш за все, це зумовлено необхідністю вирішення ряду теоретичних питань стосовно матеріальної відповідальності працівників. Серед основних проблемних аспектів виокремлюються наступні: обґрунтування підстави і умов матеріальної відповідальності працівників, удосконалення правового регулювання реалізації механізму притягнення працівників до матеріальної відповідальності. По-друге, чинне законодавство про працю, присвячене правовому регулюванню цього різновиду юридичної відповідальності у трудовому праві, потребує кардинального реформування. Наведений комплекс проблем свідчить про доцільність подальшого аналізу та пошуку рішень у цій сфері.

Однією з особливостей матеріальної відповідальності працівників є те, що їй властива єдність та диференціація. Єдність матеріальної відповідальності у трудовому праві обумовлюється існуванням трудового правовідношення між його суб'єктами. Матеріальна відповідальність є наслідком винного порушення працівником своїх обов'язків. Правопорушення, що потягло завдання роботодавцю матеріальної шкоди породжує новий правовий зв'язок, виникнення додаткових прав та обов'язків у працівника і роботодавця. Отже, матеріальна відповідальність працівників реалізується всередині вже існуючого трудового правовідношення шляхом відшкодування заподіяної працівником роботодавцю шкоди, причому це відбувається незалежно від того, чи відшкодується шкода добровільно або через юрисдикційні органи. До того ж, цей різновид юридичної відповідальності характеризується своєю внутрішньою диференціацією. На підставі аналізу теоретичних засад і законодавства про працю України матеріальна відповідальність працівників може бути диференційована на певні різновиди.

Для розмежування матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом визначальними є критерії такої диференціації. Як правило, критеріями виступають певні суб'єктивні та об'єктивні ознаки як окремо, так і у сукупності. Аналіз норм трудового законодавства свідчить, що серед основних критеріїв диференціації матеріальної відповідальності працівників виділяються: кількісний склад суб'єктів, порядок визначення розміру завданої шкоди, обов'язковість укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

Отже, за кількісним складом суб'єктів матеріальна відповідальність працівників розподіляється на: індивідуальну та колективну; за порядком визначення розміру відшкодування завданої шкоди виокремлюється: обмежена матеріальна відповідальність працівників (відповідальність у межах середнього заробітку) та повна матеріальна відповідальність працівників (відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди).

Так, залежно від обов'язковості укладення договору про повну матеріальну відповідальність, вказаний різновид юридичної відповідальності може бути диференційований на:

договірну повну матеріальну відповідальність, яка визначається відповідно до п. 1 ст. 134 і ст. 135-1 КЗпП України. Стаття 135-1 КЗпП України містить норму, згідно з якою письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України;

позадоговірну повну матеріальну відповідальність – її утворюють випадки, перелічені у п.п. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України. Ці підстави застосування повної матеріальної відповідальності також іменують як деліктну відповідальність, оскільки завдання шкоди є наслідком вчинення працівниками протиправного, винного діяння;

законодавчо визначену повну матеріальну відповідальність працівників. Згідно з п. 6 ст. 134 КЗпП України працівник несе повну матеріальну відповідальність, якщо відповідно до законо-

давства на нього покладається така відповідальність. За своєю сутністю ця норма є бланкетною. Необхідно зауважити, що відповідно до формулювання п. 6 ст. 134 КЗпП України повна матеріальна відповідальність може встановлюватися не тільки законами, але й підзаконними актами.

Поряд із наведеними прикладами диференціації можна виокремити ще один варіант диференціації матеріальної відповідальності працівників на загальну і спеціальну. Такий розподіл утворюється на основі комплексного критерію, що складають наступні ознаки: посада працівника, сфера праці, характеристика окремих днів працівників, процедура визначення розміру завданої шкоди і відшкодування, порядок відшкодування шкоди.

Диференціація матеріальної відповідальності працівників за вищевказаними критеріями дозволяє виокремити наступні риси загальної матеріальної відповідальності працівників:

- розповсюджується на всі категорії працівників, вони не конретизуються чинним законодавством про працю України, окрім ст. 133 КЗпП України, що визначає випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників;

- розмір завданої шкоди визначається прямою дійсною шкодою, однак розмір відшкодування обмежується середнім заробітком працівника;

- покриття шкоди провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника (ч. 1 ст. 136 КЗпП України).

У свою чергу, серед особливостей спеціальної матеріальної відповідальності працівників виділяються такі:

- може покладатися лише на окремі категорії працівників (п. 1 ст. 134, ст. 135-1 КЗпП України) або за певні діяння (п. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України), а також у випадках передбачених законодавством (п. 6 ст. 134 КЗпП України);

- розмір відшкодування не обмежується і складає фактичний розмір прямої дійсної шкоди;

- покриття шкоди здійснюється шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного у місті, міського чи міськрайонного суду (ч. 3 ст. 136 КЗпП України).

Таким чином, диференціація матеріальної відповідальності працівників, під якою розуміється її внутрішній поділ і конкрети-

зація на підставі специфічних критеріїв, дозволяє більш детально проаналізувати сутність й структуру цього різновиду юридичної відповідальності у трудовому праві.

**Караченцев С. Ю.,**  
здобувач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ОБЛІК ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ З УМОВАМИ ПРАЦІ**

Професійні захворювання у всьому світі є головною причиною смертності, пов'язаної з виробничою діяльністю. На відміну від нещасних випадків вони тривалий час залишаються непомітними, але від них гине щорічно у 6 разів більше людей, ніж від виробничих травм. Характер профзахворювань змінюється, адже науково-технічний прогрес збільшує існуючі погрози для здоров'я і породжують нові. Для лікування і їх профілактики потрібно своєчасне виявлення і облік профзахворювань. У колишньому союзі приймалися нормативно-правові акти (в основному накази Міністерства охорони здоров'я СРСР), які покладали обов'язок на певні органи й особи виявляти і здійснювати облік профзахворювань. Так, 30.09.1986 р. був виданий наказ Міністерства охорони здоров'я СРСР «Про вдосконалення системи реєстрації, розслідування, обліку й аналізу профзахворювань СРСР», у якому було наголошено на необхідність запровадження автоматизованої системи обліку і аналізу профзахворювань (отруєнь). Цим наказом були затверджені такі документи як «Інструкція про порядок повідомлення, розслідування й облік профзахворювань», зразки документів (форм), журнал обліку, картки обліку тощо. Ця система була зорієнтована не те, щоб лікарі, які запідозрили ознаки (симптоми) професійного захворювання, негайно повідомляли санепідемстанції, які здійснюють контроль за профзахворюваннями. Ця інформація була потрібна для планування загальнодержавних заходів щодо покращення умов праці, профілактики профзахворювань і запровадження більш вдосконалених методів за контролем захворювань. Аналогічні нормативно-правові акти прийняті і в