



послуг і їхньої зручності в отриманні соціальних послуг. Адже всі соціальні послуги є індивідуальними за характером, надаються адресно, тобто тим громадянам, які звернулись за наданням таких послуг. Щодо зручності надання соціальних послуг, то питання щодо їхньої зручності, необхідності визначають самі отримувачі послуг. Якщо їм такі послуги не потрібні або є «незручними» в отриманні, вони можуть від них відмовитись і шукати інших надавачів цих послуг.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про соціальні послуги : Закон України від 19.06.2003 р. № 966-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 358.

2. Казанчан А.А. Соціальне обслуговування як вид соціального забезпечення громадян України / А.А. Казанчан // Науковий вісник Херсонського державного університету : зб. наук. праць. Серія «Юридичні науки» / гол. ред. В.М. Стратонов. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2013. – Вип. 2/2013. – С. 42–44.

3. Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І.К. Білодіда. – К. : Наукова думка, 1970–1980. – Т. 8. – 1978.

4. Розподіл видатків Державного бюджету України на 2015 рік : Додаток № 3 до Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 28.12.2014 р. № 80-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 5. – С. 187. – Ст. 37.

5. Методичні рекомендації з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг, затверджені Наказом Міністерства соціальної політики України від 27.12.2013 р. № 904 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua>.

УДК 347.21

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЗА ДОГОВІРНИМ РЕГУЛЮВАННЯМ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Кисельова Є.І., к. ю. н.,  
старший викладач кафедри адміністративного права,  
господарського права та фінансово-економічної безпеки  
Сумський державний університет

У статті з'ясовано сутність матеріальної відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин. Запропоновано серед матеріальної відповідальності у трудовому праві виділяти матеріальну відповідальність роботодавця перед працівниками; матеріальну відповідальність працівників перед роботодавцем; матеріальну відповідальність профспілки як перед роботодавцем, так і перед найманими працівниками.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність, трудові відносини, колективний договір, роботодавець, працівник, профспілка.

В статье выяснена сущность материальной ответственности за нарушение обязательств по договорному регулированию трудовых отношений. Предложено среди материальной ответственности в трудовом праве выделять материальную ответственность работодателя перед работниками; материальную ответственность работников перед работодателем; материальную ответственность профсоюза как перед работодателем, так и перед наемными работниками.

**Ключевые слова:** материальная ответственность, трудовые отношения, коллективный договор, работодатель, работник, профсоюз.

### Kiselyov E.I. RESPONSIBILITY FOR BREACH OF OBLIGATIONS UNDER CONTRACTUAL REGULATION OF LABOR RELATIONS

The article revealed the nature of liability for breach of obligations under contractual regulation of labor relations among the proposed liability in labor law provide: the liability of the employer to the employees, financial responsibility of the employer, trade union liability both to the employer and hired before employees.

**Key words:** liability, labor relations, collective bargaining, employer, employee, union.

**Постановка проблеми.** Матеріальна відповідальність як один із видів юридичної відповідальності є дієвим механізмом захисту права працівників у трудових правовідносинах. Окрім загальних ознак юридичної відповідальності, їй притаманні специфічні особливості. Так, якщо юридична відповідальність являє собою особливий правовий стан, що виникає внаслідок скоєння особою правопорушення та полягає у виконанні нею обов'язку зазнати негативних наслідків, то матеріальна відповідальність у трудовому праві – це виконання обов'язку відшкодувати шкоду, завдану правопорушником. Вона виявляється

після правопорушення, допущеного суб'єктом трудових правовідносин, що спричинило як виникнення шкоди, так і нового обов'язку. В одних випадках цей новий обов'язок повністю замінює попередній, а в інших – лише доповнює його. Якщо порушене зобов'язання ще можна виконати, то правопорушник зобов'язаний це вчинити, відшкодовуючи при цьому завдану шкоду. Наприклад, окрім повнення на роботі, роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику середній зарплаток за час вимушеного прогулу або різницю в зарплатку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 235) [1]. Коли ж поруше-

не зобов'язання виконати вже неможливо, то правопорушник зобов'язаний відшкодувати завдану шкоду. Саме тому відшкодування завданої шкоди в трудовому праві – це завжди додаткове обтяження.

**Ступінь розробленості проблеми.** Проблемним питанням матеріальної відповідальності в трудовому праві присвячували свої праці такі вчені, як В.С. Венедиктов, С.М. Прилипко, Ю.В. Пожаров, П.Р. Стависський, В.Г. Ротань, К.С. Рудик, М.П. Стадник, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін.

**Метою статті** є з'ясування сутності й правової природи матеріальної відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Суб'єктний склад відносин із реалізації матеріальної відповідальності в сукупності з об'єктом нашого дослідження зумовлює виділення в межах цього інституту матеріальної відповідальності роботодавця перед працівниками та матеріальної відповідальності працівників перед роботодавцем.

На сьогодні ще триває спір щодо правової природи матеріальної відповідальності в трудовому праві. Специфіка в регулюванні матеріальної відповідальності в трудовому праві, на думку деяких авторів, не змінює її цивільно-правової природи, що зумовлено, крім інших аргументів, договірною природою матеріальної відповідальності в трудовому праві. Так, Є.С. Белінський вважає, що матеріальна відповідальність робітників і службовців – це добровільне чи примусове виконання в установленому законом розмірі й порядку їхнього обов'язку повернути шкоду, заподіяну трудовим правопорушенням підприємству, із яким вони перебувають у трудових правовідносинах на момент заподіяння шкоди [2, с. 18–21]. У свою чергу, О.В. Смирнов твердить, що відшкодування організації шкоди, заподіяної працівниками не під час виконання своїх трудових обов'язків, є деліктною відповідальністю й регулюється відповідними нормами цивільного законодавства [3, с. 61]. Позиція О.В. Смирнова не позбавлена сенсу. Справді, шкода, заподіяна працівником підприємству, із яким працівник перебуває в трудових відносинах, але не під час виконання ним трудових обов'язків, виходить за межі правового регулювання трудовим правом, оскільки шкода заподіяна не в робочий час, викликана не невиконанням чи неналежним виконанням трудових обов'язків, є деліктним правопорушенням.

Вагомий внесок у розвиток дослідження трудової природи матеріальної відповідальності зробив П.Р. Стависський. Він дійшов висновку, що матеріальна відповідальність є родовим поняттям (щодо галузей права) та видом юридичної відповідальності поряд із кримінальною, адміністративною, дисциплінарною. Матеріальна відповідальність як родове поняття, вважає автор, – це відповідальність, що включає галузеві підвиди матеріальної відповідальності. Загалом погоджуючись із автором, що матеріальна відповідальність щодо матеріальної відповідальності різних галузей права є родовим поняттям, водночас не можна погодитись із тим,

що матеріальна відповідальність окремої галузі є підвидом матеріальної відповідальності [4, с. 34, с. 37]. На нашу думку, тут не дотримується поділ на рід – вид – підвид, який чітко простежується через визначення цих понять. Тому матеріальна відповідальність окремої галузі – це не підвид, а вид матеріальної відповідальності. Матеріальна відповідальність як родове поняття охоплює не окремі підвиди, а види галузевої матеріальної відповідальності. Хоча варто зауважити, що ця класифікація характерна лише для системи матеріальної відповідальності. Що ж стосується входження матеріальної відповідальності до системи юридичної відповідальності, то вона із роду стає видом юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, дисциплінарною, адміністративною), а матеріальна відповідальність окремої галузі права – її підвидом. Отже, поділ на рід і вид залежить від того, до якої системи входить матеріальна відповідальність чи яку систему вона сама утворює. Критикуючи Л.О. Сироватську, яка для поділу відповідальності за галузевою належністю бере два критерії – характер правопорушення та характер заходів відповідальності (тобто галузеву належність норми, що регулює наслідки цього правопорушення), П.Р. Стависський вважає, що принцип, запропонований Л.О. Сироватською, не забезпечує тієї умови, що в цю класифікацію повинні вкладатися всі класифікувальні об'єкти. У зв'язку з цим він пропонує ввести ще одну ознаку – характер і природу порушеного обов'язку [4, с. 42–95]. Але характер і природа порушеного обов'язку якраз і визначають характер правопорушення. Тому, на нашу думку, не має сенсу виділяти окремо ознаки, які визначають характер і природу порушеного обов'язку, поряд із такою ознакою, як характер правопорушення, бо вони поглинаються останньою.

На сьогодні доведено, що матеріальна відповідальність складається з матеріальної відповідальності працівників і матеріальної відповідальності юридичної чи фізичної особи (роботодавця). Проте, як правильно зазначив Р.З. Лівшиць, предмет трудового права не охоплює незмінне постійне коло суспільних відносин. Їхній перелік може розширюватись за рахунок нових, раніше не відомих відносин, у яких можуть переплітатись майнові, управлінські, охоронні елементи [5, с. 14–15]. Реальне підтвердження цього – один із видів колективних трудових відносин, раніше не відомих трудовому праву, – це відносини із вирішення колективних трудових спорів. Їхнє правове врегулювання призвело до появи нового виду колективних трудових правовідносин із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У процесі їх реалізації значно частіше, ніж при реалізації інших колективних трудових правовідносин, суб'єктами може заподіюватись один одному матеріальна шкода. Питання про галузеву належність матеріальної шкоди, що виникає із порушення колективних трудових прав і обов'язків, не є дослідженим і потребує свого вирішення. На нашу думку, ці відносини із відшкодування заподіяної шкоди належать до трудового права за такими ознаками:



– шкода заподіюється стороною колективних трудових правовідносин іншій стороні колективних трудових відносин;

– шкода є результатом порушення, тобто невиконання чи неналежного виконання стороною колективних трудових відносин колективних трудових обов'язків перед іншою стороною або порушення прав іншої сторони колективних трудових відносин. Виходячи з викладеного, матеріальна шкода повинна відшкодовуватися за нормами трудового права, які ще необхідно розробити для випадків матеріальної відповідальності сторін колективних трудових правовідносин.

Умовами матеріальної відповідальності роботодавця є такі: заподіяння шкоди неправомірними діями останнього, якщо між ними і шкодою є безпосередній причинний зв'язок та вина зазначеної особи. Сукупність усіх цих юридичних фактів є підставою для матеріальної відповідальності роботодавця.

Першою умовою матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником є протиправність дій заподіювача шкоди. Із формально-юридичного боку протиправність – це порушення вимог норм права, невиконання юридичних обов'язків, закріплених у нормативно-правових актах. Протиправність характеризується невиконанням зобов'язувальних або забороняючих норм у формі дії чи бездіяльності. Отже, невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням трудових відносин свідчить про протиправність дій роботодавця, адже порушується конституційне право працівника на своєчасність одержання винагороди за працю, право на відпочинок, право на належні та безпечні умови праці.

Другою умовою матеріальної відповідальності роботодавця є виникнення у працівника шкоди. Здійснюючи трудову діяльність, працівник витрачає працю, докладає знань і досвіду, що призводить до потреби відновлення вартості робочої сили. Тому існує об'єктивна потреба відновлення витрачених у процесі виробництва фізичних і розумових сил. Коли ж працівник інвестує роботодавцю свою працю, знання, навички, досвід і не отримує належну своєчасну компенсацію, він зазнає матеріальної шкоди. Зазнавши майнової шкоди, працівник змушений змінювати свої звичайні життєві звички: харчування, відпочинок, належне утримання членів сім'ї тощо. У результаті це призводить не лише до фізичних, а й моральних страждань – до немайнової шкоди, яку, відповідно до ст. 2371 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1], законодавець також зобов'язує роботодавця відшкодувати.

Наступною умовою матеріальної відповідальності роботодавця є безпосередній причинно-наслідковий зв'язок між його протиправною поведінкою та шкодою, заподіяною працівнику.

Нарешті, четвертою умовою матеріальної відповідальності роботодавця є його вина. Ця умова, як і всі попередні, є необхідною умовою для притягнення роботодавця до відшкодування шкоди, завданої працівнику. Чинне трудове законодавство містить різ-

ні правові норми, якими передбачено вину як умову відповідальності сторін у трудових правовідносинах. Однак окремої норми, яка б розкривала поняття вини, немає. Тому при її визначенні потрібно керуватись аналогією права, визнаючи вину як психічне ставлення особи до своєї протиправної поведінки (дії чи бездіяльності) та її наслідків.

Також хочемо наголосити, що судовій практиці відомі випадки матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником навіть за умови відсутності вини першого. Маємо на увазі звільнення за ініціативою роботодавця вагітної жінки, коли вона не повідомляє про свою вагітність. Таких випадків у судовій практиці досить багато. І хоча об'єктивно припускається порушення ст. 184 КЗпП України, вина роботодавця відсутня. Практика пішла шляхом не лише відновлення на роботі вагітної жінки, а й утримання на її користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу. П.Р. Ставицький стверджує, що цей приклад є винятком із загального правила [6, с. 23].

Також значний не лише теоретичний, а й практичний інтерес становить питання про стягнення матеріальної шкоди в тих випадках, коли щодо роботодавця в судах порушується чи вирішується питання про визнання його банкрутом або ухвалюється рішення про його ліквідацію. Аналіз судової практики засвідчує, що суди, вирішуючи такі спори по суті, не беруть до уваги наявність спору про банкрутство в господарському суді й не з'ясовують питання про ліквідацію підприємства. Так, деякі суди в таких випадках залучали до участі у справі з боку відповідача ліквідаційну комісію. В окремих випадках, з метою забезпечення позову, суди забороняли ліквідаційній комісії вчиняти дії із розпорядження майном банкрута, чим фактично зупиняли ліквідаційну процедуру [7, с. 186].

На увагу також заслуговує питання про відповідальність професійної спілки за невиконання колективно-договірних зобов'язань. Оскільки профспілки, здійснюючи представництво й захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників в органах державної влади й місцевого самоврядування, у відносинах із роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян можуть здійснювати господарську та фінансову діяльність шляхом створення підприємств, установ або організацій, формувати відповідні фонди, кредитні спілки, то можна передбачити, що до змісту їхньої правосуб'єктності має входити здатність не лише виявляти й представляти інтереси найманих працівників, а й здатність забезпечувати захист цих прав та інтересів. Окрім того, надання профспілкам права володіти коштами й іншим майном, необхідним для здійснення їхньої статутної діяльності, зумовлює наявність майнової правосуб'єктності профспілкової організації.

Нарешті, важливою властивістю суб'єкта права є його здатність нести відповідальність за вчинене правопорушення (незалежно від того, яка це відповідальність: договірна чи деліктна). Деліктоздатність є необхідним елементом правосуб'єктності будь-якої особи, і

професійна спілка, на нашу думку, не може бути винятком. Проте варто зазначити, що питання про відповідальність професійної спілки досконало ще не опрацьовано вітчизняним законодавцем. Економічна модель, що домінувала в нашій країні, не сприяла розвитку інституту відповідальності взагалі. Що ж до профспілки, то неможливість притягнення її до відповідальності або прямо передбачалась у законі (наприклад, ст. 20 КЗпП 1922 р. та 1971 р. проголошувала, що професійні спілки не несуть матеріальної відповідальності за колективними договорами), або малась на увазі (наприклад, у випадку безпідставної відмови в отриманні згоди на звільнення працівника за ініціативи роботодавця). Ще наприкінці 1970-х рр. той факт, що проблема відповідальності профспілки в юридичному плані досі залишається невирішеною, справедливо наголошував О.В. Смирнов. Якщо профспілка, будучи суб'єктом правових відносин, перебирає на себе юридичні зобов'язання, то за їхнє невиконання має настати саме юридична, а не будь-яка інша відповідальність, наголошував дослідник [8, с. 18–19]. Потрібно наголосити, що досі ця ситуація змінюється надто повільно. Сумнівною видається не лише можливість відповідальності профспілки за відмову від надання згоди на звільнення працівника, а навіть оскарження такої відмови в юрисдикційних органах держави. Адже, як зазначається в Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», відмова профспілкового органу в наданні згоди на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі (ч. 5 п. 15) [9].

**Висновки.** Отже, на основі вищевикладеного необхідно зауважити, що за невиконання зобов'язань щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин винні особи притягаються до матеріальної відповідальності. Зокрема, виплата компенсації працівникам утрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати є

матеріальною відповідальністю роботодавця, на відміну від вихідної допомоги працівнику, що виплачується в разі розірванні ним трудового договору за власним бажанням через невиконання роботодавцем умов колективного договору. При цьому професійна спілка не несе матеріальної відповідальності через невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням трудових відносин. Тому варто передбачити таку її відповідальність як перед роботодавцем, так і перед найманими працівниками (інтереси яких вона представляє в колективно-договірних правовідносинах) унаслідок невиконання (неналежного виконання) нею обов'язку щодо захисту їхніх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.
2. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е.С. Белинский, В. Панюгин. – М. : Юрид. лит., 1977. – 72 с.
3. Смирнов О.В. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву / О.В. Смирнов // Вестник Ленинградского университета. – 1967. – № 17. – Вып. 3. – С. 57–61.
4. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – Киев–Одесса : Выща школа, 1982. – 184 с.
5. Лившиц Р.З. Теория права: новые идеи / Р.З. Лившиц. – М. : Изд-во ИГПАН, 1991. – 184 с.
6. Ставиский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях / П.Р. Ставиский. – Киев–Одесса : Выща школа, 1987. – 180 с.
7. Трудове право України : [підручник] / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.
8. Смирнов О.В. Особенности правового положения советских профсоюзов в условиях развития социалистического общества / О.В. Смирнов // Профсоюзы и трудовое право. – М. : Профиздат, 1979. – С. 12–20.
9. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.