

Гальченко О.С. Актуальные вопросы государственного регулирования оплаты труда. – Статья.

В статье проведен анализ современных научных взглядов, соответствующих нормативно-правовых актов по установлению механизмов централизованного регулирования оплаты труда. Выделены составные элементы системы государственного регулирования заработной платы. Проанализированы основные подходы государственного регулирования по решению вопросов оплаты труда в зарубежных странах. Разработаны конкретные предложения о перспективных направлениях развития государственного регулирования оплаты труда в Украине.

Ключевые слова: способы правового регулирования оплаты труда, государственное регулирование заработной платы, система государственного регулирования заработной платы, минимальная заработная плата.

Galchenko O.S. Topical issues of government regulation of remuneration of labour. – Article.

The modern scientific approaches concerning the normative-legal acts on establishment the mechanisms of the centralized regulation of remuneration of labour are analyzed. The component elements of the government regulation system of wage are separated out. Basic approaches of government regulation concerning the remuneration of labour in foreign countries are analysed. Certain suggestions to improve the government regulation of remuneration of labour in Ukraine are worked out.

Key words: methods of the legal regulation of remuneration of labour, government regulation of wage, system of government regulation of wage, minimum wage.

УДК 349.2

Ю.Ю. Івчук,

*канд. юрид. наук, доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З МАТЕРІАЛЬНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ
З ВІДШКОДУВАННЯМ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ ПРАЦІВНИКОВІ
УШКОДЖЕННЯМ ЗДОРОВ'Я**

Стаття присвячена проблемам, пов'язаним з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я. Аналізуються погляди науковців стосовно цієї проблематики. Вносяться пропозиції щодо законодавчого закріплення обов'язку роботодавця відшкодування шкоди та чіткого визначення її розмірів.

Ключові слова: роботодавець, працівник, страховик, відшкодування шкоди, матеріальна відповідальність.

Відповідно до ст. 43 Конституції України [1] кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці. При цьому ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права [2] та ст. 3 Європейської соціальної хартії [3] передбачено обов'язок держав забезпечити право кожного на умови праці, що відповідають вимогам безпеки й гігієни.

Головним обов'язком правової держави є забезпечення життя і здоров'я своїм громадянам, у том числі і під час здійснення ними своєї трудової діяльності. Так, відповідно до ст. 4 Закону України «Про охорону праці» [4] одним із основоположних принципів державної політики у сфері охорони праці є соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Як бачимо, до прав громадян у царині охорони праці відноситься і право на відшкодування заподіяної здоров'ю працівника шкоди під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Відповідно до ст. 173 КЗпП України [5] шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується в установленому законодавством порядку.

Питанням відшкодування шкоди здоров'ю працівників, які постраждали на виробництві, присвячені праці таких відомих учених, як В. К. Мамутов, Ю. С. Шемшученко, В. С. Венедіктов, Л. О. Сироватська, Р. З. Лівшиць та ін.

Згідно зі ст. 153 КЗпП України на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Оскільки указана стаття зобов'язує роботодавця створювати для всіх працюючих безпечні й нешкідливі умови праці, то на нього покладено і матеріальну відповідальність за шкоду, завдану працівникові порушенням передбачених цією статтею обов'язків. Тобто, як зазначають деякі науковці, власник підприємства, установи і організації або уповноважений ним орган несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язану з виконанням ним трудових обов'язків [6, с. 9]. На жаль, як зазначає В. Щербіна, у чинному трудовому законодавстві України відсутнє чітке формулювання підстав матеріальної відповідальності працедавця [7, с. 53].

Інститут матеріальної відповідальності є одним із видів юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, адміністративною та дисциплінарною), має свої специфічні ознаки та особливості, а також притаманний йому механізм правового регулювання та реалізації. Ці особливості виникають із наявності трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані з взаємною відповідальністю працівника і роботодавця за невиконання прийнятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, яка завдана будь-якою стороною.

Шкода (польс. szkoda, від давньонім. scado – втрата, збиток) – в загальнотеоретичному розумінні означає зменшення або знищення майнової, немайнової чи іншої сфери потерпілого [8, с. 441]. При цьому М. С. Малєїн, розглядаючи соціальну суть шкоди зазначає, що вона виражається в сукупності негативних наслідків правопорушення, що становлять собою (а) порушення правопорядку, (б) дезорганізацію суспільних відносин і приниження, (в) знищення якого-небудь добра, цінності, суб'єктивного права, (г) обмеження користування ними, (д) перешкоджання свободі поведінки інших суб'єктів наперекір закону [9, с. 8].

Стосовно ж терміну «відповідальність», то дуже часто він трактується по-різному. Приміром, ми чємо й використовуємо його в наступних словосполученнях: почуття відповідальності; відповідальне положення; взяти на себе відповідальність; притягнути до відповідальності та ін. У мовному словнику цей термін визначається як необхідність, обов'язок відповідати за свої дії, вчинки, бути відповідальним за них [10, с. 468]. Словник з етики пояснює відповідальність як «відповідність моральної діяльності особи її обов'язку, що розглядається з точки зору можливостей особи» [11, с. 229]. У сучасному тлумачному словнику термін «відповідальність» (притягти до відповідальності) в широкому розумінні означає, що вважаючи когось винним, вимагати його покарання, вдаючись до суду чи звертаючись до органів влади [12, с. 142].

Указані дефініції розглядуваного терміна відбивають його моральний зміст, який виражається в усвідомленні людиною покладених на неї обов'язків, у здатності відповідати за свої поведінку, вчинки й бути готовим понести справедливе покарання й пов'язані з його застосуванням негативні наслідки.

У свою чергу, 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 трудових обов'язків [13, с. 608]. На думку Е. С. Белінського, матеріальна відповідальність робітників і службовців за трудовим правом – це добровільне чи примусове виконання в установленому законом розмірі і порядку їх обов'язку з відшкодування шкоди, заподіяної трудовим майновим правопорушенням підприємству, з яким вони перебували в трудових правовідносинах на момент заподіяння шкоди [14, с. 21].

Матеріальна відповідальність за трудовим правом є не односторонньою, а двосторонньою, тобто працівник несе матеріальну відповідальність перед роботодавцем за завдану йому шкоду, а роботодавець, у свою чергу, несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну йому у зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків.

Таким чином, залежно від того, хто спричинив шкоду, матеріальну відповідальність у трудовому правовідношенні поділяють на: матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівником роботодавцю, і матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, завдану ним працівникові.

Одним із перших наявність матеріальної відповідальності підприємства як сторони трудового договору відзначив П. Р. Стависький [15, с. 52]. Матеріальну відповідальність у трудових відносинах науковець визначає як обов'язок суб'єкта трудового правовідношення відшкодувати майнову шкоду, заподіяну іншому суб'єкту винним порушенням своїх обов'язків у даному правовідношенні в межах і порядку, встановлених законом [15, с. 65]. При цьому вчений зазначає, що матеріальна відповідальність роботодавця виконує три основні функції: компенсаційну, охоронну, забезпечувальну. Компенсаційну функцію виконує матеріальна відповідальність працівника і роботодавця. Охоронна й забезпечувальна функції матеріальної відповідальності роботодавця зводяться до забезпечення дотримання встановленого у трудових відносинах порядку. Сувора і невідворотна система матеріальної відповідальності може вельми ефективно впливати на свідомість працівників, службових осіб підприємства, стимулюючи їх до правильного виконання своїх обов'язків, належного ставлення до майнових інтересів роботодавців і працівників [15, с. 68–71]. Інші науковці вважають, що матеріальна відповідальність роботодавця виконує такі функції: профілактичну, каральну та захисну. При цьому вони зауважують, що «сутність профілактичної функції полягає в тому, що норми трудового права про матеріальну відповідальність роботодавця спонукають відповідних посадових осіб підприємств, установ, організацій або фізичних осіб-роботодавців до суворого дотримання трудових прав працівників. Чим чіткіше буде визначено зміст норм трудового права про матеріальні санкції та порядок їх застосування щодо роботодавця, тим більша вірогідність ефективного забезпечення і захисту трудових прав працівників. Половинчасті норми, в яких інтереси тих, хто працює забезпечуються за принципом компенсації, не гарантують реалізації захисної функції матеріальної відповідальності роботодавця. Оскільки йдеться про відшкодування шкоди, заподіяної людині, у нормах трудового права про матеріальну відповідальність роботодавця має бути чітко реалізована конституційна формула: людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Реакція держави на протиправні посягання щодо означених прав і свобод людини повинна виражатися в нормах трудового права карального характеру через формулу: утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому актуалізації каральної функції матеріальної відповідальності роботодавця є виправданою» [16, с. 797, 798].

Найбільш вдале визначення поняття «матеріальна відповідальність роботодавця» надала у своїй праці Н. М. Хуторян, на думку якої це зазнавання роботодавцем негативних наслідків майнового характеру при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної чи немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правовідношенням. При цьому науковець зазначає, що матеріальна шкода працівникові в разі порушення його права на працю може бути заподіяна роботодавцем під

час укладення трудового договору, реалізації прав і обов'язків у трудових правовідносинах та припиненні трудового договору [17, с. 221].

На думку О.Е. Лейста, матеріальна відповідальність у трудовому праві відноситься до правовідновлювальної [18, с. 174], тобто покликаної відновити порушені права постраждалої сторони, що і визначає правову природу матеріальної відповідальності власника або уповноваженого ним органу за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника при виконанні ним своїх трудових обов'язків.

На підставі наведеного, можемо констатувати, що матеріальна відповідальність роботодавця полягає в обов'язку відшкодування шкоди, заподіяної працівникові під час виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку.

На сьогоднішній день серед науковців існують різні точки зору стосовно притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Одні вчені у галузі трудового права вважають, що в даному випадку матеріальну відповідальність роботодавець не несе. Так, С. Дріжчана, вважає, що з прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» матеріальну відповідальність за заподіяння шкоди працівникові ушкодженням здоров'я при виконанні ним трудових обов'язків вже несе не роботодавець, а страховик (Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань) [19, С. 457, 458]. Інші дотримуються думки, яку ми також поділяємо, що роботодавець зобов'язаний відшкодувати шкоду в тій частині, в якій вона не відшкодовується страховиком [17, с. 240]. При цьому роботодавець зобов'язаний своєчасно сплачувати внески до Фонду. А останній, у свою чергу, відповідно до ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» [20] у разі настання страхового випадку зобов'язаний у встановленому законодавством порядку:

своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні: а) допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; б) одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого; в) щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого; г) пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання; г) пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання; д) допомогу дитині;

організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;

сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;

організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;

забезпечити потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги, яка повинна включати: а) обслуговування вузькопрофільними лікарями та лікарями загальної практики; б) догляд медичних сестер удома, в лікарні або в іншому лікувально-профілактичному закладі; в) акушерський та інший догляд удома або в лікарні під час вагітності та пологів; г) утримання в лікарні, реабілітаційному закладі, санаторії або в іншому лікувально-профілактичному закладі; г) забезпечення необхідними лікарськими засобами, протезами, ортопедичними, коригуючими виробами, окулярами, слуховими апаратами, спеціальними засобами пересування, зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів);

вжити всіх необхідних заходів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;

забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізольованого житла;

відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії або медико-соціальної експертної комісії проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштовувати осіб із зниженою працездатністю;

організовувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими заінтересованими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;

у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь – за рахунок Фонду;

організовувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Також необхідно наголосити, що в проекті Трудового кодексу України [21] не закріплено положення, яке сьогодні містить чинний КЗпП України про обов'язок роботодавця перед працівником відшкодувати шкоду, спри-

чинену ушкодженням його здоров'ю в порядку, встановленому законодавством. Вважаємо, доцільним є закріплення в новому Трудовому кодексі України норми про обов'язок роботодавця щодо відшкодування шкоди, завданої працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, в тій частині, в якій вона не відшкодовується страховиком. Крім того, необхідно чітко визначити розмір відшкодування за такі незаконні дії роботодавця.

Література:

1. Конституція України: прийнята на V сесії Верхов. Ради України 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Про економічні, соціальні й культурні права: Міжнародний Пакт Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 року // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2002. – № 2. – С. 242–251.
3. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р., № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
5. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
6. Комментарий по применению Правил возмещения собственником предприятия, учреждения и организации или уполномоченным им органом вреда, причиненный работнику повреждением здоровья, связанного с выполнением им трудовых обязанностей / под ред. В.К. Мамутова. – К.: Юринком. – 1996. – 192 с.
7. Щербіна В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербіна // Підприємство, господарство і право. – 2007. – № 4. – С. 53 – 56.
8. Юридична енциклопедія: в 6 т. / гол. редкол. Ю. С. Шемшученко. – К.: «Укр. енцикл.», 2004. – Т. 6: Т–Я. – 768 с.
9. Малейн Н.С. Правонарушение: понятия, причины, ответственность / Н.С. Малейн. – М.: Юрид. лит., 1985. – 192 с.
10. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 сл. и фраз. выраж. / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1997. – 944 с.
11. Словарь по этике / ред. И.С. Кона. – М.: Политиздат, 1981. – 430 с.
12. Сучасний тлумачний словник української мови: 100 000 слів / за заг. ред. В.В. Дубічинського. – Х.: ВД «Школа», 2009. – 1008 с.
13. Прилипка С.М. Трудове право України: підруч. / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. [4-те вид., перероб. і доп.] – Х.: Вид-во ФІНН, 2011. – 800 с.
14. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е.С. Белинский. – Киев-Донецк, Вища школа, 1984. – 168 с.

15. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Стависский. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 183 с.
16. Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І., / за ред. акад.. А.Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2011. – 980 с.
17. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин / Н.М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
18. Лейст О.Э. Санкции в советском праве / О.Э. Лейст. – М. : Госюриздат, 1962. – 174 с.
19. Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. та ін. Трудове право України: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
20. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.09.1999 р., № 1105-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
21. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009 р.) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua

Ивчук Ю.Ю. Некоторые вопросы, связанные с материальной ответственностью работодателя в связи с возмещением ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья. – Статья.

Статья посвящена проблемам, связанным с материальной ответственностью работодателя в связи с возмещением ущерба, причиненного работнику повреждением здоровья. Анализируются взгляды ученых по этой проблематике. Вносятся предложения по законодательному закреплению обязанности работодателя возмещения ущерба и четкого определения его размеров.

Ключевые слова: работодатель, работник, страховщик, возмещение вреда, материальная ответственность.

Ivchuk J.J. Some issues related to the financial responsibility of the employer in relation to redress the injury to the employee. – Article.

The article deals with problems related to the financial responsibility of the employer in relation to redress the injury to the employee. Examines the views of scholars on this issue. Makes proposals for legislative consolidation of the employer's duty of reparation and to clearly define its size.

Keywords: employer, employee, insurer, indemnity, liability.