

***І.І. Шамшина***

*доктор юридичних наук,  
професор кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля*

## **ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН**

Проаналізовані сучасні наукові позиції щодо регулювання відповідальності роботодавця перед працівником за неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Визначено місце та значення юридичної відповідальності роботодавця у змісті його трудово-правового статусу. Внесені пропозиції з вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця у сучасних ринкових умовах. Обгрунтована сутність та значення трудово-правової відповідальності роботодавця як самостійної правової категорії.

**Ключові слова:** роботодавець, трудові обов'язки, відповідальність роботодавця, компенсаційний характер відповідальності, трудово-правова відповідальність роботодавця.

Роботодавець виступає активною стороною у трудовому правовідношенні, оскільки саме він використовує найману працю і через це він повинен організувати її та забезпечувати при цьому реалізацію певних трудових прав працівника. В силу цього з метою захисту працівника від свавілля з боку роботодавця сучасне трудове законодавство має передбачати певне коло статутних обов'язків роботодавця, тобто тих обов'язків, що входять у зміст трудово-правового статусу роботодавця. Але на сучасному етапі, в умовах росту приватного сектору економіки, важливо не тільки законодавчо закріпити обов'язки роботодавця, але й забезпечити їх реальне виконання. Тому питання відповідальності роботодавця за належне виконання своїх трудових обов'язків в умовах ринкової економіки набуває особливої актуальності.

Окремим аспектам регулювання відповідальності роботодавця за неналежне виконання трудових обов'язків приділяли увагу у своїх наукових працях такі вчені як В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, Ю.Ю. Івчук, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Але багато питань у цій сфері все ще залишаються дискусійними.

Метою цієї статті є: проаналізувати сучасні наукові позиції щодо регулювання відповідальності роботодавця, показати місце та значення юридичної відповідальності роботодавця у змісті його трудово-правового статусу, обгрунтувати пропозиції з вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця у сучасних ринкових умовах, висвітлити сутність та значення трудово-правової відповідальності роботодавця як самостійної правової категорії.

Виходячи з загальних позицій теорії права можна відзначити, що існує певний правовий зв'язок основних обов'язків і юридичної відповідальності суб'єкта. Юридична відповідальність за своїм цільовим призначенням покликана забезпечувати належну поведінку, виступати самим фактом свого існування превенцією порушення або невиконання суб'єктом своїх обов'язків.

Особливість роботодавця як суб'єкта трудового права полягає у тому, що: 1) результати його діяльності від нього не відчужуються; 2) роботодавець створює умови не тільки своєї діяльності, але й умови трудової діяльності осіб найманої праці, тобто працівників; 3) цільовою спрямованістю діяльності роботодавця є одержання максимального результату найманої праці.

Безумовно, сучасне трудове законодавство повинне приймати до уваги прагнення роботодавця до одержання прибутку у результаті застосування найманої праці. Цілком виправдано те, що умови ринкової економіки призводять до значного розширення договірної свободи, що впливає і на регулювання трудових відносин, особливо у приватному секторі економіки. Але у цивілізованому суспільстві договірна свобода повинна супроводжуватися договірною дисципліною. Тому чітке врегулювання юридичної відповідальності роботодавця має забезпечувати захист працівників від свавілля його хазяйської влади та стимулювати роботодавця до виконання своїх трудових обов'язків, у тому числі тих, що встановлені у договірному порядку.

Позитивною новацією проекту Трудового кодексу України (далі – проект ТК) є те, що у ньому закріплено досить широкий перелік статутних обов'язків роботодавця як суб'єкта трудового права [1, ст.27]. Не дивлячись на те, що вказаний перелік потребує деякого вдосконалення, можна констатувати, що у цілому запропоноване коло обов'язків роботодавця як суб'єкта трудового права забезпечує йому достатній рівень свободи в організації виробничої діяльності та застосуванні найманої праці. Водночас ці обов'язки відображають потреби суспільства в ефективному розвитку економіки та забезпеченні соціального мира і спрямовані на реалізацію трудових прав працівника. Таким чином, можна припустити, що передбачений у проекті ТК перелік статутних обов'язків роботодавця достатньою мірою сприятиме досягненню оптимального поєднання виробничої і захисної функцій трудового права у сучасних ринкових умовах. Але при цьому важливо забезпечити реальне виконання роботодавцем вказаних обов'язків.

Юридична відповідальність є самостійним елементом у змісті об'єктивного правового статусу роботодавця. Без законодавчої вказівки на можливі правові наслідки невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків, його трудовий статус не буде окреслений повною мірою. Без чіткого врегулювання юридичної відповідальності роботодавця як суб'єкта трудового права неможливо очікувати сумлінного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків. Особливого значення в умовах ринко-

вої економіки набуває відповідальність роботодавця безпосередньо перед працівником як стороною трудового правовідношення.

На сучасному етапі існує тільки матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником за умови наявності заподіяної працівникові майнової чи, у деяких випадках, моральної шкоди. При цьому відшкодування працівникові моральної шкоди у чинному законодавстві містить численні правові прогалини та колізії. До того ж, як справедливо зазначає В.І. Щербина, у чинному трудовому законодавстві України відсутнє чітке формування підстав матеріальної відповідальності роботодавця [2, с.53].

Навіть питання відповідальності роботодавця перед працівником за шкоду, заподіяну здоров'ю працівника неналежними умовами праці є на сучасному етапі дискусійними. Так, ряд науковців вважають, 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 [3, с.457-458]. Ю.Ю. Івчук займає іншу позицію. На її думку, є доцільним закріплення у новому Трудовому кодексі України норми, про обов'язок роботодавця щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, у тій частині, в якій вона не відшкодується страховиком [4, с.74].

Вважаю за необхідне наголосити, що у разі невиконання роботодавцем свого обов'язку з забезпечення належних і безпечних умов праці, має місце трудове правопорушення з боку роботодавця. А тому роботодавець повинен у будь-якому разі нести відповідальність перед працівником, який постраждав. Звільнення роботодавця від відповідальності буде суперечити загальним положенням теорії права, згідно з якими наслідком правопорушення має бути юридична відповідальність винної особи [5, с.466].

Тому для створення ефективного правового механізму регулювання найманої праці в умовах ринкових відносин необхідна чітка вказівка на факт і види юридичної відповідальності роботодавця у змісті його об'єктивного трудово-правового статусу.

Слід підкреслити, що виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків має публічноправову значущість, оскільки його діяльність впливає на розвиток національної економіки і соціальний мир у суспільстві. А тому цілком виправдане й необхідне за певних обставин настання адміністративної відповідальності роботодавця та кримінальної відповідальності посадових осіб, що реалізують функції роботодавця. Підстави та порядок застосування такої відповідальності мають, безумовно, регулюватися нормами адміністративного та кримінального права, відповідно. Але важливо, щоб норми трудового законодавства вказували на сам факт можливості притягнення роботодавця до цих видів відповідальності. Така законодавча вказівка буде виконувати певні превентивні функції щодо запобігання порушення роботодавцем своїх обов'язків.

Водночас на сучасному етапі, в умовах значного розширення приватного сектору економіки, необхідне значне вдосконалення трудової відповідальності роботодавця перед працівником. І перш за все, необхідно законодавчо закріпити само визначення трудової відповідальності роботодавця як правової категорії.

Професор Л.І. Лазор підкреслює: «Особливої значущості в умовах ринкових відносин набуває майновий аспект трудового правовідношення, що, у свою чергу, обумовлює доцільність реформування й удосконалення інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві. Важливо відзначити, що реформування вітчизняного трудового законодавства взагалі та інституту матеріальної відповідальності, зокрема, повинно мати соціальну спрямованість із метою забезпечення прав та інтересів працівника, не забуваючи при цьому про законні права та інтереси роботодавця» [6, с.3].

Чинне трудове законодавство не містить навіть дефініції матеріальної відповідальності роботодавця, що є його суттєвим недоліком. У цій частині заслуговує на увагу визначення, запропоноване Н.М. Хуторян. На її думку, матеріальна відповідальність роботодавця – це зізнання роботодавцем негативних наслідків майнового характеру при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної чи немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правовідношенням [7, с.221].

Погоджуючись у цілому з вищевказаним визначенням, слід зауважити, що у сучасних ринкових умовах обсяг відповідальності роботодавця перед працівником має бути ширше, ніж обсяг передбаченої на сьогодні матеріальної відповідальності роботодавця.

В.І. Миронов слушно звертає увагу на те, що на сьогодні немає достатньої мотивації дотримання роботодавцем законодавства про працю. Більше того, реалії економічного розвитку наштовхують роботодавців на думку про необхідність обмеження трудових прав працівників, оскільки надання більшості з них призводить до додаткових матеріальних витрат для підприємства [8, с.57].

Роботодавець є економічно сильнішою стороною у трудовому правовідношенні і тому в умовах розширення договірної сфери регулювання найманої праці має реальну можливість економічного тиску на працівника. І це обумовлює необхідність вдосконалення регулювання саме відповідальності роботодавця перед працівником.

Трудовою відповідальністю роботодавця перед працівником має наставати не тільки у разі заподіяння матеріальної шкоди працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків, але й за будь-яких порушень трудових прав працівника. І ця відповідальність повинна носити майновий характер – такий підхід повною мірою відповідатиме реаліям ринкових відносин, стимулюватиме дотримання договірної дисципліни і правомірної поведінки роботодавця.

Зарубіжний досвід правового регулювання свідчить про те, що там майнова відповідальність роботодавця перед працівником за порушення трудових прав останнього має достатнє розповсюдження. Зокрема, закон

США «Про сумлінні трудові стандарти» передбачає, що особа, винна у порушенні умов щодо мінімальної оплати працівника або максимальної кількості робочого часу, на який може бути найнятий працівник протягом робочого тижня, несе матеріальну відповідальність перед цим працівником [9, с.148]. Професор Н.М. Хуторян звертає увагу на те, що за законодавством Іспанії (Закон «Про статус трудящих») працівник має право вимагати відшкодування йому шкоди у разі істотних змін в умовах його праці, що завдають шкоди професійній підготовці або принижують його гідність; не виплати зарплати або постійної затримки в її нарахуванні і виплаті; грубого порушення роботодавцем договірних зобов'язань [7, с.52].

Можна констатувати, що у багатьох зарубіжних країнах норми трудового законодавства спрямовані на те, щоб у нормативному порядку створити умови, за яких порушення трудових прав працівників з боку роботодавця стануть для нього економічно не вигідними.

У вітчизняній науковій літературі справедливо відзначають, що реакція держави на протиправні посягання щодо трудових прав людини повинна виражатися в нормах трудового права карального характеру через формулу: утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому актуалізація каральної функції матеріальної відповідальності роботодавця є виправданою [10, с.797-798].

Слід погодитися, що відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівника має виконувати каральну функцію, але й, одночасно, ця відповідальність повинна носити компенсаційний характер, щоб роботодавцеві було економічно не вигідним не виконувати свої трудові обов'язки.

В умовах ринкових відносин актуалізується проблема правового регулювання майнової відповідальності роботодавця перед працівником. За своєю суттю майнова відповідальність роботодавця виходить за межі його власне матеріальної відповідальності, неодмінною підставою настання якої є факт наявності матеріальної шкоди у працівника. У сучасних ринкових умовах матеріальна відповідальність роботодавця має виступати складовою його майнової відповідальності. Саме такий правовий підхід стимулюватиме роботодавця до сумлінного виконання своїх обов'язків.

Хотілося б звернути увагу на те, що в умовах ринкових відносин відповідальність роботодавця перед працівником є за своєю суттю приватно-правовою й тому має носити компенсаційний характер. Каральна спрямованість відповідальності роботодавця повинна зберігатися у публічно-правових відносинах. Безумовно, адміністративна й кримінальна відповідальність роботодавця за своєю правовою природою носять каральний характер, і це цілком виправдано. Але якщо роботодавець не виконує свої обов'язки і наслідком цього є порушення трудових прав працівника, то буде цілком логічним та справедливим, якщо роботодавець відповідатиме саме перед цим працівником і в майновій формі компенсуватиме заподіяне порушення. При цьому слід зазначити, що в умовах ринкових відносин майнова форма відповідальності роботодавця перед працівником за порушен-

ня трудових прав останнього буде виконувати одночасно і компенсаційну, і каральну функції.

Такий концептуальний підхід до регулювання відповідальності роботодавця перед працівником реально сприятиме тому, щоб роботодавцю було не вигідно порушувати трудові права працівника. Виходячи з цього, правове регулювання майнової відповідальності роботодавця, адекватне потребам ринкових відносин, повинне знайти відбиття у відповідному інституті трудового права.

На підставі проведеного дослідження можна сформулювати та запропонувати до законодавчого закріплення таку дефініцію:

«Трудоправова відповідальність роботодавця – це передбачений законом обов'язок роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його трудових прав, здійснюваний добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами».

Важливо підкреслити, що закон має передбачити для роботодавця можливість добровільного покладання на себе трудоправової відповідальності. Разом з тим, відповідні компетентні державні органи повинні виступати суб'єктами застосування до роботодавця певного виду відповідальності, у тому числі трудоправової відповідальності.

Виходячи з вищевикладеного у новому Трудовому кодексі України слід передбачити статтю такого змісту:

«Стаття \*\*\* Відповідальність роботодавця

У разі порушення роботодавцем своїх обов'язків для нього настає:

1) адміністративна або кримінальна відповідальність, що застосовується за наявності передбачених законом обставин й у встановленому законом порядку;

2) трудоправова відповідальність – передбачений законом обов'язок роботодавця надати працівнику майнову компенсацію у разі порушення його трудових прав, здійснюваний добровільно або покладений на роботодавця у встановленому процесуальному порядку компетентними органами».

Таким чином, ознаками трудоправової відповідальності роботодавця є: а) встановлюється законом і забезпечується силою державного примусу; б) обумовлена потребою захисту трудових прав працівника шляхом встановлення об'єктивної економічної недоцільності їх порушення; в) підставою настання є порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків, наслідком чого стало порушення трудових прав працівника; г) носить майновий характер і служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права; д) може реалізовуватися роботодавцем добровільно або покладатися компетентними органами з дотриманням нормативно встановленого процесуального порядку.

Отже, з метою вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин сучасне трудове право має визнати нову правову категорію – трудоправова відповідальність роботодав-

ця та законодавчо закріпити її дефініцію. Наявність специфічного виду відповідальності роботодавця – трудової відповідальності – буде стимулювати роботодавця до виконання його обов'язків та виступати превенцією порушення трудових прав працівника.

***Література:***

1. 1.Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
2. 2.Щербина В.І. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності /В.І. Щербина // Підприємство, господарство і право. – 2007. – № 4. – С.53-56.
3. 3.Бабаскін А.Ю., Баранюк Ю.В., Дріжчана С.В. та ін. Трудове право України: Підручник /за заг.ред.Н.М. Хуторян. – К.: Вид-во «А.С.К.», 2004. – 608 с.
4. 4.Івчук Ю.Ю. Деякі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю роботодавця у зв'язку з відшкодуванням шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я /Ю.Ю. Івчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2012. – № 25. – С.68-75.
5. 5.Скакун О.Ф. Теорія государства и права: Учебник /О.Ф. Скакун. – Харьков: Консум, 2000. – 704 с.
6. 6. Лазор Л.І. Теоретичні підходи до реформування інституту матеріальної відповідальності у сучасному трудовому праві /Л.І. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2008. – № 11. – С.3-11.
7. 7.Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія /Н.М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
8. 8.Миронов В.И. История трудового права: теория и практика / В.И. Миронов // Государство и право. – 1998. – № 12. – С.55-61.
9. 9.Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С.А. Шерегов // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С.139-154.
10. 10.Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Курс порівняльного трудового права /За ред.акад.А.Р. Мацюка. – Х.: НікаНова, 2011. – 980 с.

**Шамшина И.И. К вопросу совершенствования правового регулирования ответственности работодателя в условиях рыночных отношений. – Статья.**

Проанализированы современные научные позиции относительно регулирования ответственности работодателя перед работником за ненадлежащее выполнение своих трудовых обязанностей. Определено место и

значение юридической ответственности работодателя в содержании его трудовправового статуса. Внесены предложения по совершенствованию правового регулирования ответственности работодателя в современных рыночных условиях. Обоснована сущность и значение трудовправовой ответственности работодателя как самостоятельной правовой категории.

**Ключевые слова:** работодатель, трудовые обязанности, ответственность работодателя, компенсационный характер ответственности, трудовправовая ответственность работодателя.

**Shamshina I.I. On improvement of the regulation of the employer's liability in the market conditions. – Article.**

Modern scientific position on regulation of the employer's liability to the employee for the improper performance of his labour duties are analyzed. The place and importance of the employer's legal liability in the content of its legal status determined. Proposals for improvement of the legal regulation of employer's liability in current market conditions are formed. The nature and significance of the employer's legal liability to the employee as a separate legal category argued.

**Keywords:** employer, labour duties, the liability of the employer, compensatory liability, employer's liability to the employee.

*УДК 343*

**Чутчева О.Г.**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри правознавства  
Інституту юриспруденції та міжнародного права  
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

**СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ ЯК ІНСТИТУТ ПРАВА  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

У статті йдеться про необхідність поширення соціального аудиту, що сьогодні активно досліджується економістами та соціологами, на правове проблемне поле. Застосування соціального аудиту в межах права соціального забезпечення відповідає вимогам сьогодення щодо підвищення ефективності реалізації соціальних прав в умовах загострення економічної конкуренції та обвального зубожіння населення та потребує адекватного правового закріплення.

**Ключові слова:** аудит, соціальний аудит, право соціального забезпечення, сталий розвиток, соціальні права.

Неоліберальні ідеї, що створили потужне суспільне перетворення на засадах ринкової економіки, поступово заміщуються більш сучасними універсальними теоріями на кшталт теорії стійкого розвитку. Завдяки чому сьогодні людина опиняється в центрі уваги науковців та бізнесу як основ-