

Мацько М. А.

к. ю. н., доцент, Львівський торговельно-економічний університет,  
доцент кафедри цивільного права та процесу,  
Заслужений юрист України

## МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ І МАЙНОВА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ З ОГЛЯДУ НА ЗАХИСНУ ТА ВИРОБНИЧУ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Ключові слова:** *матеріальна відповідальність, працівники і роботодавці, майнова цивільно-правова відповідальність, майнова шкода і збитки, моральна шкода, захисна та виробнича функції трудового права.*

**Key words:** *material liability, employees and employers, property civil liability, property damage and losses, moral harm, protective and production functions of labor law.*

**Постановка проблеми.** Матеріальна відповідальність сторін трудового договору полягає в обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду однієї із сторін іншій стороні в порядку і розмірах, визначених трудовим законодавством. Цей правовий інститут спрямований на охорону майнових прав та інтересів роботодавця, на зміцнення трудової дисципліни, а також на гарантування заробітку працівника від необґрунтованих і надмірних утримувачів із його заробітної плати.

Оскільки матеріальна відповідальність за трудовим правом має подібність до майнової відповідальності боржника і кредитора за цивільним правом, то теоретично і практично важливо провести між ними розмежування на основі аналізу чинного трудового і відповідно цивільного законодавства для виявлення спільних та особливих ознак у кожному з цих видів правовідносин. Разом із тим виникає потреба встановити, чи з достатньою повнотою чинним законодавством врегульовано матеріальну відповідальність сторін трудового договору, що її покладено в основу цього наукового дослідження. Наперед зазначимо, що матеріальну відповідальність працівника з достатньою повнотою врегульовано в окремій главі IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» Кодексу законів про працю України, а матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну ним працівникові, передбачена лише в окремих статтях відповідних глав цього ж Кодексу. Відповідальність роботодавця за моральну шкоду сформульована лише в одній статті 237<sup>1</sup> названого Кодексу. Тому, незважаючи на значну кількість публікацій з цієї актуальної проблеми, є необхідність продовжувати її дослідження з позиції захисної і виробничої функцій трудового права, щоби внести відповідні рекомендації для системного розміщення правових норм розглядуваних правовідносин у

відповідній главі майбутнього Трудового кодексу України, проєкт якого перебуває у Верховній Раді України для підготовки до його ухвалення, і взагалі для удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності як працівника, так і роботодавця.

Установлена в трудовому законодавстві й поширена на практиці обмежена матеріальна відповідальність працівника не відповідає інтересам роботодавця, неповною мірою узгоджується із завданнями виробничої функції трудового права, тому правове регулювання зазначеного виду матеріальної відповідальності варто поліпшити, а отже, з цього приводу бажано висловити прийнятні для практики пропозиції. З іншого погляду інтереси працівника зумовлюють необхідність посилити увагу до матеріальної й моральної відповідальності роботодавця з огляду на завдання захисної функції трудового права. Потребою теоретичного осмислення наведених положень в інтересах практики зумовлено вибір теми дослідження.

**Стан дослідження.** Правовідносини стосовно матеріальної відповідальності сторін трудового договору з охопленням цивільно-правових аспектів у правничій літературі досліджували й досліджують вчені В. С. Венедиктов, С. М. Прилипко, Л. І. Суровська, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. З досліджуваної проблеми в 2002 р. було опубліковано монографію [1].

У науці трудового права ще з кінця ХХ століття обґрунтовано двосторонній взаємний характер матеріальної відповідальності й те, що вона складається з двох частин: матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, та матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Вчені переконливо довели, що матеріальна відповідальність має трудовправову галузеву природу й повинна регулюватися нормами трудового, а не цивільного права. У науковій і навчальній літературі визнано наявність самостійного правового інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору в системі трудового права. З достатньою повнотою визначено його поняття, юридичні і фактичні підстави та умови настання матеріальної відповідальності, її види, порядок відшкодування шкоди. Ці безспірні результати досліджень проведено переважно на основі аналізу правових актів стосовно матеріальної відповідальності працівника, як однієї зі сторін трудового договору. Останнім часом приділено увагу матеріальній відповідальності роботодавця, як іншій стороні трудового договору, у працях Г. І. Чанишевої [2, с. 132–137; 3, с. 143–148]. Щодо моральної відповідальності роботодавця, то свідченням її дослідження є автореферат кандидатської дисертації В. Д. Чернадчука [4].

Втім, помітна у трудовому законодавстві тенденція до зближення матеріальної відповідальності з цивільно-правовою, практична потреба детальніше провести розмежування між ними, повніше врахувати майнові інтереси працівників і відповідно роботодавців, які не збігаються, внести пропозиції для зосередження в одній главі чинного Кодексу законів про

працю України і в проєкті Трудового кодексу всі розрізнені норми про матеріальну відповідальність для поліпшення правового регулювання у сфері трудових правовідносин зумовлюють потребу в проведенні подальших досліджень з розглядуваного нами цього важливого й актуального правового інституту трудового права. Отже, обрана нами тема дослідження є виправданою й потрібною, як з теоретичного, так і з практичного погляду.

**Завдання цього дослідження** зводиться до аналізу чинних правових норм трудового права про матеріальну відповідальність сторін трудового договору та відповідно правових норм цивільного права. У зв'язку з цим проаналізувати наукові праці минулих літ і, звичайно, найновіші літературні джерела й судову практику стосовно матеріальної та цивільно-правової відповідальності, щоби за допомогою системного й порівняльного методів прийти до висновку, що саме вже досліджено з достатньою повнотою і що необхідно зробити для всебічного розкриття теми цієї праці в теоретичному й практичному планах. Власні роздуми навели мене на думку, що поставлене завдання найкраще буде виконано при використанні знань про роль і призначення соціальної (захисної) і виробничої функції трудового права, врахуванні майнових інтересів працівника і відповідно майнових інтересів роботодавця. Такі власні нові підходи в цій науковій праці допоможуть досягти поставленої мети дослідження.

**Мета цього наукового дослідження** — довести, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору перебуває в тісному взаємозв'язку з майновою відповідальністю кредитора (потерпілого) і боржника (заподіявача шкоди) у цивільно-правових відносинах, що виникають із факту заподіяння шкоди. Майнові інтереси роботодавця повніше будуть задовольнятися, коли відбудуться зміни у законодавстві про посилення обмеженої матеріальної відповідальності працівника. Вона повинна бути більш суворішою особливо, коли шкоду працівником заподіяно роботодавцеві при грубій необережній вині. Одночасно в інтересах працівника обґрунтувати необхідність встановлення суворіших правил про його відповідальність перед працівником за заподіяну йому матеріальну та моральну шкоду. Принцип диспозитивності означає рівність сторін у відповідальності, але стосовно матеріальної відповідальності він вимагає деталізації. Майнові інтереси сторін трудового договору суперечливі, вони не збігаються. Роботодавець заінтересований в підвищеній продуктивності праці й там, де це можливо, прагне одержувати прибуток. При дослідженні ці інтереси роботодавця, що вони втілені у виробничій функції трудового права, треба відстоювати за допомогою правових засобів.

Для повнішого й більш досконалішого правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору ставиться мета обґрунтувати спільне та особливе у матеріальній відповідальності за трудовим правом і майновій відповідальності за цивільним правом, вдало використати правові положення цивілістики в процесі дослідження і внести рекомендації, про що вже нами зазначалося.

Мета цієї статті буде досягнута, коли в ній будуть наведені

обґрунтовані підстави настання матеріальної відповідальності роботодавця за заподіяну працівникові матеріальну шкоду для закріплення в спеціальній главі чинного Кодексу законів про працю України і в проекті Трудового кодексу відповідно до пропозицій з цього приводу та коли при цьому буде враховано досвід законодавства зарубіжних країн. Ця праця має бути побудована на основі аналізу принципових положень Конституції України про охорону права власності усіх суб'єктів, а основний її виклад повинен починатися з висвітлення спільного та особливого, що характеризує матеріальну та цивільно-правову відповідальність з урахуванням положень нового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Матеріальна відповідальність сторін трудового договору, якими є роботодавець і працівник, і майнова цивільно-правова відповідальність сторін цивільно-правових відносин, якими в узагальненому позначенні є кредитор (сторона, що уповноважена вимагати виконання зобов'язання, зокрема вимагати відшкодування збитків) і боржник (сторона, обов'язок якої зводиться до виконання зобов'язання, наприклад, до відшкодування збитків). Правові норми трудового права та відповідно правові норми цивільного права спрямовані на охорону особистих і майнових прав та інтересів суб'єктів як трудових, так і цивільних правовідносин. Взагалі усі галузеві системи права України тією чи іншою мірою мають своїм призначенням охороняти право власності кожного суб'єкта. У статтях 13, 56, 66 Конституції України встановлено основні засади щодо гарантування захисту прав усіх суб'єктів права власності й господарювання, соціальної спрямованості економіки, права на відшкодування матеріальної та моральної шкоди [5]. У трудовому праві важливим та ефективним засобом охорони і захисту майнових прав та інтересів учасників трудових відносин є інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору, що повною мірою відповідає наведеним принциповим положенням Основного Закону України. Представник галузевої науки трудового права проф. П. Д. Пилипенко зазначає, що ще на початку 80-х років минулого століття у науці трудового права відбувалися дискусії з приводу того, чи правовідносини щодо матеріальної відповідальності входять до складу власне трудових правовідносин, чи вважати їх самостійною групою так званих охоронюваних правовідносин. При цьому наводить твердження інших авторів про те, що відносини взаємної матеріальної відповідальності сторін, як і дисциплінарні відносини виникають і реалізуються в рамках трудового договору, який охоплює всю систему індивідуальних трудових відносин. Укладаючи трудовий договір, працівник зобов'язується добросовісно виконувати трудові обов'язки, тому він бере на себе (а закон покладає на нього) і відповідальність за їх порушення. Зобов'язання бережливого ставлення до майна підприємства, як одного із суб'єктів правовідносин, працівник таким чином бере на себе і відповідну відповідальність. Проф. П. Д. Пилипенко зауважує, що з появою у складі ст. 21 Кодексу законів про працю України (надалі — КЗпП) частини третьої, яка регламентує укладення контракту як

виду трудового договору, наведена позиція дістала своє додаткове підтвердження. Закріпивши у законі право сторін трудових відносин визначати умови взаємної відповідальності (в тому числі матеріальної), законодавець тим самим і цей вид правовідносин відніс до складу власне трудових [6, с. 126–127]. Отже, належність відносин щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору до власне трудових має законодавче й теоретичне обґрунтування.

Однак в юридичній літературі неповною мірою розкриваються правові засоби, які закладені в нормах цивільного й трудового права, що спрямовані на охорону майнових прав та інтересів фізичних та юридичних осіб у той час, коли в період економічної нестабільності в нашій державі питання відновлення порушених майнових прав власників об'єктів права власності набули особливої актуальності.

***Матеріальна відповідальність за трудовим правом і майнова відповідальність за цивільним правом як правові засоби юридичної відповідальності. Матеріальна відповідальність працівника.*** Юридична відповідальність за завдану потерпілим власникам майнову шкоду за нормами трудового права і за заподіяні їм збитки за нормами цивільного права має спільні ознаки, що виявляються в процесі ефективного використання закладених у нормах цих галузей права правових засобів при відшкодуванні відповідно шкоди і збитків. Спільним є їх майновий характер. Відмінність в юридичній відповідальності між ними полягає в суб'єктному складі майнових правопорушень, обсязі відповідальності за збитки і шкоду (у трудовому праві), порядку відшкодування збитків і шкоди. За правилами трудового законодавства істотне значення має критерій форми вини для визначення розміру відшкодування шкоди. За нормами цивільного права із заподіювача збитків є можливість стягувати обчислену в грошах дійсну (реальну) шкоду, а також неотримані прибутки суб'єктом, якому завдано збитки. За трудовим же правом з працівника, який заподіяв шкоду своєму роботодавцеві, дозволено при наявності складу майнового правопорушення стягувати лише дійсну (реальну) шкоду і, як правило, в обмеженому розмірі, що не перевищує суми середнього місячного заробітку працівника.

У цьому дослідженні зроблено спробу простежити зміни в правовому регулюванні матеріальної відповідальності працівників і напями наближення її до майнової відповідальності боржників у заподіянні збитків іншим особам за нормами цивільного права. Свідченням тенденції про наближення матеріальної відповідальності працівників до майнової відповідальності боржників є зокрема Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту інвесторів» від 13 травня 2014 р. № 1253-V II (Голос України. — 2014. — 31 травня. — № 104. — С. 3). Цим законом до статей 130, 132 і 133 Кодексу законів про працю внесено зміни стосовно можливості покладати на працівників, які є посадовими особами, обов'язок відшкодувати не тільки дійсну (реальну) шкоду, але й не отриманий прибуток.

До ухвалення названого Закону про можливість покладання обов'язку

відшкодувати не отриманий прибуток з працівників, які не є посадовими особами, було роз'яснення в постанові Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками». У п. 18 цієї постанови записано: «Роз'яснити судам, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т.п.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, яка заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства... У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів». Однак суди нерідко необгрунтовано допускають зменшення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню, неправильно визначають види і межі матеріальної відповідальності, не роблять у рішеннях посилань на відповідні норми Кодексу законів про працю або замість них помилково керуються цивільним законодавством. Ці негативні моменти відмічаються у названій постанові Пленуму Верховного Суду України.

Суди й роботодавці, працівники юридичних служб повинні засвоїти принципи матеріальної відповідальності працівників, зважати на її особливості, брати до уваги, що суб'єктами матеріальної відповідальності є працівники, які перебувають з роботодавцем у трудових відносинах на підстав трудового договору (контракту); що правилом загальним є обмежена матеріальна відповідальність; що істотне значення має форма вини. Працівник, який при виконанні трудових обов'язків заподіяв роботодавцеві шкоду з необережності, несе обмежену матеріальну відповідальність за заподіяну роботодавцеві шкоду, розмір відшкодування обмежується сумою середнього місячного заробітку працівника.

З приводу обмеженої матеріальної відповідальності вважаю за потрібне висловити свої міркування. Вона недостатньою мірою сприяє охороні майна роботодавців-власників. Досить часто з грубої необережності працівники завдають своїм роботодавцям істотної шкоди, яка компенсується лише в незначних розмірах. В інтересах зміцнення трудової дисципліни, підвищення обов'язку стосовно охорони майна власників, варто цю відповідальність посилити. При грубій необережності, яку, до речі, ще в Стародавньому Римі юристи прирівнювали до умислу, в законодавстві належало би встановити обсяг відшкодування шкоди в межах від одномісячної до двомісячної середньої заробітної плати працівника. Щодо повного відшкодування шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві, то обсяг її відшкодування належно, з наближенням до цивільно-правової відповідальності, визначено в ст. 134 Кодексу законів про працю. Ця правова норма, а також існуючий стан у чинному законодавстві, згідно з яким при звільненні осіб від відбування адміністративних стягнень чи кримінальних покарань, у тому числі за

амністією, не знімається обов'язок відшкодувати потерпілим фізичним або юридичним особам, завдані їм відповідно майнові збитки чи матеріальну шкоду. І взагалі належить мати на увазі, що притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної, а тим більше до кримінальної відповідальності, не звільняє його від обов'язку відшкодувати заподіяну ним роботодавцеві шкоду. За вимогою осіб, що ґрунтуються на неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків в інтересах певних осіб, наприклад, замовників, майнову відповідальність несе підприємство за нормами Цивільного кодексу України, а перед підприємством матеріально відповідає працівник у порядку регресу за нормами трудового законодавства.

У трудовому праві, як і в цивільному праві, передбачена можливість застосування солідарної відповідальності, коли шкоду підприємству, установі, організації завдано умисними діями кількох працівників або працівника та інших осіб. Розмір шкоди в такому разі визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і меж матеріальної відповідальності. У порядку цивільного судочинства суд може зобов'язати цих осіб відшкодувати шкоду солідарно, якщо при постановленні обвинувального вирок у цивільний позов було залишено без розгляду або коли вирок у частині цивільного позову скасовано і справа в цій частині направлена на новий розгляд у порядку цивільного судочинства.

Взагалі же варто підкреслити, що матеріальна відповідальність завжди має особистий характер — працівник, у тому числі й неповнолітній, відповідає за заподіяну шкоду виключно сам, тоді як за цивільним правом обов'язок відшкодування збитків, заподіяних неповнолітнім, покладається і на його батьків (усиновлювачів) чи піклувальника.

При аналізі матеріальної відповідальності працівника соціальна (захисна) функція простежується не тільки у викладених положеннях, але й з огляду на принципів застереження закону. Так, відповідно до ч. 4 ст. 130 КЗпП на працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а згідно зі статтею 137 цього Кодексу суд, при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Суд також може зменшити покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану. Захисна функція у трудовому праві посилюється ще дією презумпції невинуватості працівника: тягар доведення наявності підстав для застосування матеріальної відповідальності працівника (порушення трудових обов'язків; причинний зв'язок між порушенням і завданою шкодою; вина працівника) лежить на роботодавцеві. Для посилення впливу захисної функції у майбутньому Трудовому кодексі України справедливо буде закріпити гарантії працівника на звільненні його від матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду роботодавцеві, якщо при виконанні

трудовах обов'язків він виявив такий рівень дбайливості, який вимагався від нього за обставин, що склалися, відповідно до нормативно-правових актів загальної і локальної чинності та трудового договору і, звичайно, якщо працівник діяв за наявності необхідної оборони або крайньої необхідності.

Матеріальна відповідальність роботодавця як сторони трудового договору регулюється трудовим законодавством, яке однак стосовно неї не впорядковано, не систематизовано в КЗпП. В юридичній літературі увага більшою мірою акцентується на матеріальній відповідальності працівника в напрямі захисту його інтересів. Це особливо помітно тепер на передодні ухвалення Трудового кодексу.

З огляду на конституційний принцип рівності суб'єктів правовідносин вважаємо, що регламентація матеріальної відповідальності роботодавця має бути обґрунтованою фактично та юридично з урахуванням його інтересів у розрізі виробничої функції трудового права. Певну складність являє питання про розуміння шкоди, яка припадає на долю роботодавця. Вона не виявляється в чистому вигляді, як це має місце при зіпсутті, знищенні, недостачі предметів праці, що їх використовують робітники. У багатьох випадках шкода, за яку доводиться відповідати роботодавцеві виводиться з неправомірних дій посадових осіб, що виступають уповноваженими органами підприємства, установи, організації — юридичної особи (роботодавця). Роботодавець часто зазнає збитків, що негативно позначаються на діяльності підприємства, а в широкому плані й на економіці держави. Досить навести випадки незаконних переведень, відсторонення від роботи, звільнення з роботи, коли роботодавцеві доводиться за рішеннями судів виплачувати заробітну плату працівникам за вимушені прогули. Крім наведених фактів заподіяння шкоди працівникам, значне поширення мають місце й такі порушення як неправильне заповнення трудової книжки, що стало причиною затримки поступлення на іншу роботу; затримка видачі трудової книжки; незаконна відмова в прийнятті на роботу і т.п. Ці та їм подібні інші факти спричиняють збитки роботодавцеві, за які він розраховується.

Варто зазначити, що роботодавці інколи приймають деяких осіб на роботу на умовах цивільно-правового договору, зокрема, договору підряду. При виникненні спору між підрядником і роботодавцем суди стають на бік інтересів особи працівника і задовольняють її вимоги як сторони за трудовим договором. Такі факти мали місце в минулому й трапляються ще й тепер. Є й протилежного роду практика, коли місцеві підприємства (роботодавця) до підрядника суди повністю не задовольняють, посилаючись на норми трудового законодавства. Так, районний суд, задовольняючи позов підприємства С. до гр-на Б. про стягнення суми завданої шкоди лише частково, врахував матеріальне становище відповідача, посилаючись на ч. 2 ст. 137 КЗпП, відповідно до якої суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану. Проте обласний суд не погодився з такими мотивами зменшення розміру шкоди, що підлягала відшкодуванню, наголосивши, що районний суд не звернув увагу на один із



пунктів укладеної угоди, в якому було зазначено, що відповідач не є працівником підприємства С., а перебуває з ним у цивільно-правових відносинах.

Враховуючи викладене, обласний суд зауважив, що підстав для застосування будь-яких норм трудового законодавства немає, тому зменшення з урахуванням матеріального становища відповідача розміру заподіяної ним шкоди є неправомірним. Зважаючи на наведені обставини, рішення районного суду було скасовано, а справу надіслано на новий розгляд [7].

Наведений приклад із судової практики переконливо підтверджує галузеву трудовоправову природу матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Тому матеріальну відповідальність роботодавця належить розглядати як його обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у розмірі й порядку, передбаченому трудовим законодавством. З метою удосконалення правового регулювання розглядуваних правовідносин є потреба встановити у законодавстві підстави й умови настання матеріальної та моральної відповідальності роботодавця. При цьому варто зважити на досвід правового регулювання деяких зарубіжних країн. В юридичній літературі наводиться позитивний досвід регулювання розглядуваних правовідносин у таких державах як Литва, Молдова і Казахстан, в яких правові норми про матеріальну відповідальність зосереджені в окремих главах їх Трудових кодексів. Так, до Трудового кодексу Республіки Казахстан включено главу 10 «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору», а в Трудовому кодексі Республіки Молдова в розділі XI поміщено такі три глави: глава I «Загальні положення», глава II «Відшкодування шкоди роботодавцем» і глава III «Матеріальна відповідальність роботодавця». Правовому інституту матеріальної відповідальності в трудовому праві присвячено розділ XVII Трудового кодексу Литовської Республіки [3, с. 144].

Як вже зазначалося, у чинному КЗпП немає окремої глави про матеріальну відповідальність сторін трудового договору. Відрадно, що цю прогалину вирішено заповнити. До проекту Трудового кодексу України включено окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин». Норми про матеріальну відповідальність працівників і роботодавців поміщено в окремих главах цієї Книги. Норми про матеріальну відповідальність роботодавців включено до глави 2 (статті 374–377).

Не поділяємо висловлювані закиди, що проект Трудового кодексу України більшою мірою враховує інтереси роботодавця, ніж працівника. Насправді він збалансовує їх інтереси. Для цього досить зважити на таке найновіше доповнення, що міститься в остаточній на теперішній час редакції проекту ТКУ: працівникові надається право відмовитися від виконання роботи у зв'язку з невплатою зарплати в установленій строк або в неповному розмірі. При затримці зарплати більш як на 7 календарних днів працівник має право, попередивши про це роботодавця письмово, тимчасово

припинити виконання роботи на весь період до виплати затриманої суми.

У цьому випадку він звільняється від обов'язку виконувати свою трудову функцію і має право бути відсутнім у свій робочий час на робочому місці.

Робітник зобов'язаний приступити до роботи наступного дня, як тільки йому виплатять затриману зарплату. Під час такої затримки роботодавець виплачує робітнику компенсацію у розмірі середньомісячної зарплати за кожен день припинення роботи [8, с. 22–24]. Наведене свідчить про збільшення переліку випадків настання матеріальної відповідальності роботодавця та її посилення.

Доцільно, як вважає Г. І. Чанишева, в одній главі майбутнього Трудового кодексу передбачити усі випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, як це врегульовано Трудовим кодексом Литовської Республіки [3, с. 147]. У такому переліку, як вважаємо, зокрема повинна бути вказівка на відповідальність роботодавця за необгрунтовану відмову в прийнятті на роботу, зважаючи на гарантії забезпечення державою права громадян на працю, що закріплені у статті 5<sup>1</sup> КЗпП.

Моральна відповідальність роботодавця перед працівником настає у разі, якщо порушення роботодавцем прав працівника призвели до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Вона передбачена статтею 237<sup>1</sup> КЗпП. У ній зазначено, що порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством. Однак у трудовому законодавстві загальний порядок відшкодування моральної шкоди не визначено. Тим не менш наведена правова норма має застосування у судовій практиці. В її правильному сприйнятті та застосуванні значна заслуга належить Верховному Суду України. Пленум Верховного Суду у постанові від 31 березня 1995 р. № 4 «Про судову практику у справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» (зі змінами, внесеними постановою від 25 травня 2001 р. № 5) у п. 13 роз'яснив: «Судам необхідно врахувати, що відповідно до ст. 237<sup>1</sup> КЗпП (набрала чинності 13 січня 2000 р.) за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиклати належних йому грошових сум, виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок з відшкодування моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноваженого ним органу незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності».

Логічним є те, що ця ж постанова враховує інтереси роботодавця щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівником роботодавцю при виконанні трудових обов'язків або у зв'язку з їх виконанням. Пленум Верховного Суду України конкретизував, що під немайновою шкодою, заподіяною юридичній особі (роботодавцю), слід розуміти втрати

немайнового характеру, що настали у зв'язку з приниженням її ділової репутації, посягання на фірмове найменування, товарний знак, виробничу марку, розголошення комерційної таємниці, а також вчиненням дій, спрямованих на зниження престижу чи підірив довіри до її діяльності (п. 3 в редакції від 25 травня 2001 р.). Отже, Пленум Верховного Суду конкретизував види порушень, за яких роботодавець у сфері трудових відносин відповідає перед працівником, а працівник — перед роботодавцем.

Наведені положення про визнання за працівником нормативного закріплення права на захист професійної честі, гідності й ділової репутації, відповідно, покладення на роботодавця обов'язку з охорони честі, гідності й ділової репутації працівника однаковою мірою стосуються особи роботодавця. Захист суб'єктивних прав цих двох сторін трудового договору набуває все більшої актуальності.

Взагалі ж у процесі проведеного дослідження нами звернуто увагу на різні підходи до розкриття змісту моральної (немайнової) шкоди, її правової природи. Окремі автори вважають, що право на честь, гідність, ділову репутацію працівника, його захист, способи захисту є об'єктами цивільного права, посилаючись на статті 16, 23 Цивільного кодексу України, а зокрема на те, що згідно ст. 23 цього Кодексу моральна шкода полягає в приниженні честі, гідності, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи і що цивільно-правова відповідальність за моральну шкоду встановлена ст. 1167 названого Кодексу. Наводяться твердження, що відшкодування моральної шкоди у трудових відносинах має відбуватися за універсальними правилами, встановленими Цивільним кодексом України. Такий погляд не безпідставний, оскільки в ст. 9 встановлено: положення Цивільного кодексу застосовуються до трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства [9, с. 53].

Моральна шкода сторін трудового договору нами розглядається з позицій трудового права, з огляду на функції цієї галузі права, на суб'єктний склад і на особливості трудових відносин та на наявність спеціальних норм про цю відповідальність у трудовому законодавстві. При цьому враховуємо правила цивільного законодавства.

**Висновки й пропозиції.** У результаті проведеного нами дослідження з достатньою повнотою розкрито поняття, зміст, підстави та умови настання матеріальної відповідальності сторін трудового договору, її значення в охороні майнових прав та інтересів працівника й роботодавця; відносно детально проведено розмежування матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності суб'єктів цивільно-правових відносин.

Зі змісту цього дослідження випливає, що інститут матеріальної відповідальності є важливим самостійним інститутом у системі трудового права, роль і значення якого полягає в охороні майна роботодавця і майнових прав працівника, у зміцненні трудової дисципліни, в гарантуванні заробітку працівника від необґрунтованих і надмірних грошових утримань із його заробітної плати.

При проведенні аналізу трудового і цивільного законодавства виявлено

спільні ознаки матеріальної та цивільно-правової відповідальності й одночасно встановлено істотні відмінності між цими видами юридичної відповідальності. Спільним для них є наявність одних і тих же фактичних підстав та умов настання відповідальності, завдання і мета їх застосування. Головною спільною ознакою цих правовідносин є їх майновий характер. Відмінності між розглянутими видами правовідносин полягають у суб'єктному складі, розмірах і порядку відшкодування шкоди і відповідно збитків, поняття яких розкрито, і в правовій регламентації. Переконливо доведено, що матеріальна відповідальність має трудову природу і регулюється трудовим законодавством, а майнова відповідальність має цивільно-правову природу і відповідно регулюється цивільним законодавством.

У цій науковій праці весь комплекс питань з розглядуваної проблеми досліджено з позицій змісту й призначення соціальної (захисної) і виробничої функцій трудового права. Обраний спосіб дослідження ефективно позначився на висвітленні матеріальної та моральної відповідальності сторін трудового договору з урахуванням їх майнових, а також особистих прав та одночасно сприяв виявленню прогалин у трудовому законодавстві в правовому регулюванні розглянутого правового інституту.

**Пропозиції.** У чинному Кодексі законів про працю і в проекті Трудового кодексу України з метою охорони і захисту майнових прав та інтересів роботодавця необхідно посилити обмежену матеріальну відповідальність працівника, якщо ним заподіяно матеріальну шкоду при грубій необережності. Статтю 132 КЗпП викласти в такій редакції: «За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з грубої вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше суми двомісячного середнього заробітку».

При заподіянні шкоди з необережної вини, що не охоплюється поняттям грубої необережності — розмір відшкодування шкоди працівником не може перевищувати його середнього місячного заробітку».

У зв'язку з викладеним статтю 132 цього Кодексу варто доповнити приміткою для розкриття змісту поняття грубої необережності.

Стосовно матеріальної та моральної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну ним працівникові, підтримуємо висловлену в галузевій літературі з трудового права пропозицію про зосередження розміщених у різних главах КЗпП правових норм про його юридичну відповідальність в одній спеціальній главі чинного Кодексу та в окремії главі майбутнього Трудового кодексу України.

Такі пропозиції узгоджуються з призначенням і завданням соціальної (захисної) і виробничої функцій у трудовому праві, з позицій яких проведено це наукове дослідження.

В основу цього дослідження покладено принципові положення Конституції України про захист прав усіх суб'єктів права власності,

соціальну спрямованість економіки і рівно ж про право на відшкодування матеріальної й моральної шкоди, на обов'язок відшкодувати завдані збитки. Ці положення Основного Закону нашої держави і суспільства розвинено й конкретизовано при висвітленні питань обраної теми дослідження з використанням чинного законодавства, судової практики та літературних джерел, включаючи найновіші публікації.

У рамках статті неможливо з достатньою повнотою дослідити всі сторони правовідносин з матеріальної відповідальності та юридичної відповідальності за моральну шкоду. Отже, залишається ґрунт для подальшого дослідження цієї актуальної проблеми й для можливої подальшої дискусії, зокрема з огляду на розбіжності в погляді на застосування відповідної галузі законодавства в питанні юридичної відповідальності за моральну шкоду.

### Список використаних джерел

1. **Хуторян Н. В.** Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. В. Хуторян. — К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. — 264 с.

2. **Чанишева Г. І.** Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія / Г. І. Чанишева, І. А. Римар. — Одеса : Фенікс, 2016. — 192 с.

3. **Чанишева Г. І.** Матеріальна відповідальність роботодавця за проектом Трудового кодексу України / Г. І. Чанишева // Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. — 2016. — № 7. — С. 143–148.

4. **Чернадчук В. Д.** Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. Д. Чернадчук. — Київ: нац. ун-т імені Т. Шевченка, 2001. — 19 с.

5. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

6. **Пилипенко П. Д.** Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. — Львів : Видавничий центр Львів. національного ун-ту імені Івана Франка, 1999. — 214 с.

7. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 1995. — № 3.

8. Проект Трудового кодексу вийшов на фінішну пряму // Людина і праця. — 2017. — № 1–2. — С. 22–24.

9. **Богомаз Г.** Відповідальність роботодавця у вигляді відшкодування моральної шкоди за урядовим проектом Трудового кодексу України / Г. Богомаз // Юридична Україна. — 2005. — № 6. — С. 49.

### **Анотація**

У статті з позицій реалізації соціальної (захисної) і виробничої функцій трудового права охарактеризовано правовідносини стосовно матеріальної й моральної відповідальності працівника й роботодавця. З достатньою повнотою проведено розмежування між матеріальною відповідальністю сторін трудового договору й майновою цивільно-правовою відповідальністю суб'єктів цивільних правовідносин за заподіяні відповідно шкоду (за трудовим законодавством) і збитки (за цивільним законодавством). Внесено конкретні пропозиції щодо удосконалення законодавства з правового регулювання зазначених видів юридичної відповідальності.

### **Annotation**

In the article, from the point of view of realization of social (protective) and production functions of labor law, the legal relationship with regard to the material and moral responsibility of an employee and employer is characterized. With sufficient completeness, a distinction was made between the material liability of the parties to the employment contract and the property civil liability of the subjects of civil legal relations for the damage caused accordingly (under labor legislation) and damage (under civil law). Concrete proposals were made regarding the improvement of legislation on legal regulation of the specified types of legal responsibility.