

УДК 349.22:(331.105.22)

**Г.І. Чанишева,**  
доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України,  
заслужений діяч науки і техніки України,  
декан соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

**Анотація.** У статті досліджуються питання правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України. Охарактеризовано підстави, умови та випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Сформульовано пропозиції про внесення змін та доповнень до Книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу України щодо регламентації матеріальної відповідальності роботодавця з метою її удосконалення.

**Ключові слова:** трудове законодавство, роботодавець, матеріальна відповідальність роботодавця, проект Трудового кодексу України.

**Постановка проблеми.** Одним із елементів правового статусу роботодавця як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин є його відповідальність за невиконання трудових обов'язків. Матеріальна відповідальність є одним із видів трудоправової відповідальності роботодавця, що регламентується нормами чинного Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), інших нормативно-правових актів.

У сучасній науковій літературі проблеми матеріальної відповідальності роботодавця у трудових правовідносинах досліджують В.С. Венедіктов, С.М. Прилипко, Л.І. Суровська, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Зокрема, теоретичні проблеми матеріальної відповідальності роботодавця як сторони трудових правовід-

носин стали предметом дослідження докторської дисертації Н.М. Хуторян [1]. Втім, залишається чимало теоретичних та практичних питань правового регулювання відповідальності роботодавця за трудовим законодавством, які потребують ґрунтовного наукового дослідження. Актуальність зазначених питань обумовлюється також необхідністю формулювання чітких науково обґрунтованих пропозицій щодо законодавчого врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця у Трудовому кодексі України (далі — ТК України).

**Метою даної статті** є дослідження правової регламентації матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України, а також внесення пропозицій щодо її удосконалення з урахуванням

позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Виклад основного матеріалу.** Чинним трудовим законодавством України передбачена матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. У ст.ст. 117, 235, 236 КЗпП передбачений обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну затримкою розрахунку при звільненні, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причини звільнення у трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника. Статтею 237-1 КЗпП встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду. Статтею 237 передбачена матеріальна відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника.

При цьому у чинному КЗпП відсутня окрема глава про матеріальну відповідальність сторін трудового договору. У главі IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП закріплені тільки норми про матеріальну відповідальність однієї сторони трудового договору. Норми ж про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу містяться у різних главах КЗпП (глава VII «Оплата праці» і глава XV «Індивідуальні трудові спори»).

Водночас у науці трудового права ще у 80-х рр. минулого сторіччя було обґрунтовано двосторонній, взаємний

характер матеріальної відповідальності у трудовому праві. Відомі радянські вчені-трудовики П.Р. Стависький та Л.О. Сироватська у своїх роботах довели, що матеріальна відповідальність у трудовому праві складається з двох частин — матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, та матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові [2, 3]. Вчені визначили підставу, умови матеріальної відповідальності у трудовому праві, переконливо довели, що матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, заподіяну працівникові, має трудовоправову галузеву природу і повинна регулюватися нормами трудового, а не цивільного права. П.Р. Стависький також визначив випадки матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові, і запропонував конкретні пропозиції щодо їх правового регулювання нормами трудового права.

У науковій і навчальній літературі визнано наявність самостійного правового інституту у системі трудового права — інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору. У нові трудові кодекси, прийняті на пострадянському просторі, включено окремі розділи (глави) з відповідною назвою (глава 10 «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору» ТК Республіки Казахстан, розділ XI «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору» ТК РФ та ін.).

Відповідні глави кодексів інших країн іменуються «Матеріальна відповідальність» і також включають норми про матеріальну відповідальність працівників і роботодавця. Так,

у Розділі XVII «Матеріальна відповідальність» ТК Литовської Республіки закріплені норми про підстави для настання матеріальної відповідальності працівників і роботодавця та умови її настання, випадки настання матеріальної відповідальності роботодавця, випадки та межі матеріальної відповідальності працівників, визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню та ін. Розділ XI «Матеріальна відповідальність» ТК Республіки Молдова включає три глави: глава I «Загальні положення», глава II «Відшкодування шкоди роботодавцем», глава III «Матеріальна відповідальність роботодавця».

Матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, слід визначити як обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством.

Аналіз чинного законодавства і судової практики дає підстави виділити наступні випадки матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у трудових правовідносинах. Роботодавець відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну: а) незаконним звільненням з роботи; б) незаконним переведенням на іншу роботу; в) незаконним відстороненням від роботи; г) неможливістю вступу на іншу роботу у разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці; д) затримкою видачі трудової книжки при звільненні; е) затримкою розрахунку при звільненні; ж) затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні;

з) незаконною відмовою у прийнятті на роботу; к) порчою, знищенням або пропажою особистих речей під час роботи; завдання іншої майнової шкоди майну працівника; л) видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримкою їх видачі.

Перераховані випадки матеріальної відповідальності роботодавця при усій різноманітності можуть бути класифіковані на декілька груп залежно від характеру порушених прав працівника або відповідних ним обов'язків роботодавця. Перша група — матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю (включає пункти «а» — «з»). Друга група — матеріальна відповідальність роботодавця за заподіяння шкоди майну працівника (пункт «к»). Третя група — матеріальна відповідальність роботодавця за порушення обов'язку видачі працівнику документів про роботу і заробітну плату (пункт «л»). На сьогодні немає підстав виокремлювати четверту групу випадків матеріальної відповідальності роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові, як це передбачено, наприклад, ТК РФ. Пунктом 9 ст. 134 КЗпП встановлена повна матеріальна відповідальність керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності, винного у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсації за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. Цей випадок матеріальної відповідальності не належить до

випадків матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, оскільки йдеться про матеріальну відповідальність керівника перед підприємством, установою, організацією.

Статтею 237-1 КЗпП на власника або уповноважений ним орган покладений обов'язок відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові порушенням його законних прав, якщо це призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків, необхідності додаткових зусиль для організації свого життя.

У літературі висловлено точку зору про те, що матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає: 1) шкоду, заподіяну працівникові, внаслідок порушення права на працю: при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з цієї причини; при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки документів про працю і заробітну плату); 2) шкоду, заподіяну майну працівника; 3) моральну шкоду [4, с. 569].

Таким чином, матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодовує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру.

До проекту ТК України включено окрему Книгу восьму «Відповідаль-

ність сторін трудових відносин». Норми про матеріальну відповідальність працівників і роботодавця закріплені в окремих главах однієї Книги, що є перевагою законопроекту порівняно з чинним КЗпП. До глави 2 включені норми про матеріальну відповідальність роботодавця (ст.ст. 374–377). Проте зміст зазначеної глави потребує доопрацювання. Розробники проекту ТК України не врахували положення науки трудового права, законодавчий досвід зарубіжних країн щодо підстав та умов, випадків матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

З точки зору теорії трудового права правова регламентація матеріальної відповідальності працівника у проекті ТК України є більш повною порівняно з матеріальною відповідальністю роботодавця. Так, у ст. 365 проекту ТК України закріплюються підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. Згідно з частиною першою зазначеної статті матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків. Таке визначення матеріальної відповідальності відповідає науковому визначенню даного поняття. У наступних частинах ст. 365 передбачаються умови матеріальної відповідальності працівників, до яких слід віднести: пряму дійсну майнову шкоду; дії (бездіяльність) працівника; вину працівника. У теорії трудового права виділяється ще одна умова матеріальної відповідальності — причинний зв'язок між прямою дійсною майновою шкодою та незаконними діями (бездіяльністю) працівника.

Натомість у главі 2 «Відповідальність роботодавця», незважаючи на наявність окремої ст. 374 «Підстава та умова відповідальності роботодавця», останні фактично не передбачені. У частині першій даної статті зазначається, що роботодавці, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом. Тобто акцент зроблено на закріпленні видів відповідальності роботодавця, а не її підстав та умов. Також розробниками законопроекту не враховується та обставина, що чотири різні види юридичної відповідальності роботодавця не можуть мати однакові підстави та умови. Оскільки йдеться про регламентацію відповідальності роботодавця трудовим законодавством, то в окремій статті глави 2 необхідно було передбачити підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

У зв'язку з цим заслуговують на увагу положення розділу XVII «Матеріальна відповідальність» Частини III «Індивідуальні трудові відносини» Трудового кодексу Литовської Республіки. Відповідно до ст. 245 «Підстава виникнення матеріальної відповідальності» матеріальна відповідальність виникає з причини правого порушення, яким один суб'єкт трудових відносин заподіює шкоду іншому суб'єкту, не виконуючи своїх трудових обов'язків або виконуючи їх не на належному рівні.

Згідно зі ст. 246 «Умови виникнення матеріальної відповідальності» матеріальна відповідальність виникає, коли існують усі наступні умови:

- 1) заподіюється шкода;
- 2) шкода заподіюється незаконним діянням;
- 3) є причинний зв'язок між незаконним діянням та виникненням шкоди;
- 4) є вина порушника;
- 5) порушник і постраждала сторона під час порушення права перебували у трудових відносинах;
- 6) виникнення шкоди пов'язано з трудовою діяльністю.

Враховуючи досвід литовського законодавця, можливо було б норми про матеріальну відповідальність працівників і роботодавця об'єднати в одній главі Книги восьмої проекту ТК України. До зазначеної глави слід включити окрему статтю «Підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудових відносин».

Не узгоджується з теорією трудового права і закріплення випадків матеріальної відповідальності роботодавця в главі 2 Книги восьмої проекту ТК України. Статтею 375 передбачається матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну роботодавця. Частиною першою даної статті на роботодавця покладений обов'язок забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, в приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичайним, а працівник не має можливості здійснювати його зберігання, хоча б він був позбавлений такої можливості тимчасово. Відповідно до частини другої ст. 375 незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у

випадках, зазначених у частині першій цієї статті, а також пошкодження майна працівника внаслідок ненадлежащих умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди. За наявності згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі.

Не конкретною є норма, закріплена ст. 376 проекту ТК України, про матеріальну відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг. Передбачається, що невиконання роботодавцем передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг дає працівникові право на стягнення з роботодавця вартості зазначених благ і послуг відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ і послуг. Включення зазначеної норми до проекту ТК України вимагає визначення поняття матеріальних благ і послуг, що можуть надаватися працівникові роботодавцем відповідно до колективного або трудового договору. Проте, це питання залишилося поза увагою розробників законопроекту.

У наступній ст. 377 закріплена норма про інші випадки матеріальної відповідальності роботодавця, що також викликає заперечення. Доцільно було б в одній главі передбачити усі випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Таким чином врегульовано

зазначене питання у ТК Литовської Республіки.

Так, згідно зі ст. 248 «Випадки виникнення матеріальної відповідальності роботодавця» ТК Литовської Республіки матеріальна відповідальність роботодавця виникає коли:

1) працівник зазнає пошкодження або вмирає, або захворює професійною хворобою, якщо він не був застрахований соціальним страхуванням (ст. 249 Кодексу) від нещасних випадків на роботі та професійних захворювань;

2) шкода заподіюється порchoю, знищенням або втратою майна працівника (стаття 249 Кодексу);

3) іншим чином порушуються майнові інтереси працівника або інших осіб (стаття 249 Кодексу);

4) працівникові заподіюється немайнова шкода.

**Висновки.** Таким чином, правова регламентація матеріальної відповідальності роботодавця за проектом ТК України потребує вдосконалення. Пропонується норми про матеріальну відповідальність працівника і роботодавця об'єднати в главі 2 Книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин». Видається доцільним закріпити підставу та умови матеріальної відповідальності сторін трудових відносин в окремій статті наступного змісту:

«1. Підставою матеріальної відповідальності сторін трудових відносин є трудове майнове правопорушення, тобто винне протиправне порушення однією стороною своїх трудових обов'язків, унаслідок чого заподіюється майнова шкода іншій стороні.

2. Матеріальну відповідальність кожна із сторін несе за наявності усіх чотирьох наступних умов:

- 1) заподіяння майнової шкоди;
- 2) невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків;
- 3) причинний зв'язок між порушенням трудових обов'язків і заподіяною шкодою;
- 4) вина порушника».

Що стосується закріплення у главі 2 випадків матеріальної відповідальності роботодавця, то в окремих статтях слід передбачити наступні види: обов'язок відшкодувати працівнику: 1) матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю. На роботодавця покладається обов'язок відшкодувати працівникові втрачений заробіток у разі незаконного позбавлення його можливості працювати. Йдеться про такі випадки, як незаконне звільнення або переведення на іншу роботу; незаконне відсторонення від роботи; неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці, що перешкоджає працевлаштуванню працівника; затримка видачі трудової книжки при звільненні; неправильне

та несвоєчасне оформлення і видача працівнику документів про працю та заробітну плату; затримка виконання рішення про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні; незаконна відмова у прийнятті на роботу; 2) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника. На роботодавця покладається обов'язок відшкодувати таку шкоду в повному обсязі; 3) матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, які належать працівникові. Відповідальність роботодавця в такому випадку настає за порушенням ним установленого строку виплати заробітної плати, оплати відпустки, розрахунку при звільненні та інших виплат, які належать працівникові. Крім виплати зазначених сум (суми заробітної плати, інших виплат) на роботодавця слід покласти обов'язок сплатити працівникові грошову компенсацію, розмір якої має бути встановлений ТК України.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. — К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. — 264 с.
2. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. — Киев-Одесса: Вища школа, 1982. — 104 с.
3. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. — М.: Юрид. лит., 1990. — 176 с.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 5-те вид., перероб. і доп. — К.: Знання, 2008. — 860 с.

*Чанышева Г.И.*

**Материальная ответственность работодателя по проекту Трудового кодекса Украины.**

**Аннотация.** В статье исследуются вопросы правового регулирования материальной ответственности работодателя по проекту Трудового кодекса Украины. Охарактеризованы основания, условия и случаи материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику. Сформулированы предложения по внесению изменений и дополнений в Книгу восьмую «Ответственность сторон трудовых отношений» проекта Трудового кодекса Украины в отношении регламентации материальной ответственности работодателя с целью её усовершенствования.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, работодатель, материальная ответственность работодателя, проект Трудового кодекса Украины.

*G. Chanysheva*

**Material liability of the employer according to the draft Labour Code of Ukraine.**

**Summary.** The issues of legal regulation of employer's material liability according to the draft Labour Code of Ukraine are researched in the article. The grounds, conditions and cases of employer's material liability for damage, caused to the employee, were characterized. Proposals on amendments and additions to the eighth book «Responsibility of the parties of labor relations» of the Draft Labour Code of Ukraine, concerning the regulation of material liability of the employer, with the purpose of its improvement, were formulated.

**Keywords:** labor legislation, employer, material liability of the employer, the Draft Labour Code of Ukraine.

