

УДК 349.2

**О.М. Лук'янчиков****ПІДСТАВА ТА УМОВА МАТЕРІАЛЬНОЇ  
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ  
ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ  
УКРАЇНИ**

**Анотація.** У статті досліджуються положення проекту Трудового кодексу України, що передбачають підставу та умову матеріальної відповідальності роботодавця. Виокремлюються деякі проблеми досліджуваних положень. Окреслено напрямки вирішення зазначених проблем.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність роботодавця, правопорушення, шкода, збитки, вина.

**Аннотация.** В статье исследуются положения проекта Трудового кодекса Украины, предусматривающие основание и условия материальной ответственности работодателя. Выделяются отдельные проблемы исследуемых положений. Очерчены направления решения указанных проблем.

**Ключевые слова:** материальная ответственность работодателя, правонарушение, ущерб, убытки, вина.

**Abstract.** The article examines the provisions of the draft Labour Code of Ukraine provide the basis and conditions of material liability of the employer. Highlighted some problems researched provisions. Outlined ways of solving these problems.

**Key words:** the employer's liability, offense, damages, loss, guilt.

Актуальність дослідження положень проекту Трудового кодексу України (далі – пТКУ) [1] щодо матеріальної відповідальності роботодавця обґрунтовується тим, що у Трудовому кодексі України буде закладено засади правового регулювання трудових відносин на довгі роки, а відтак, його положення повинні бути виважені, обґрунтовані і відповідати не тільки умовам сьогодення але й з роками залишатися актуальними і сучасними.

Відносини щодо матеріальної відповідальності роботодавця були об'єктом дослідження у працях П.Р. Стависького, Н.М. Хуторян, С.М. Прилипко, Л.О. Сироватської, К.Н. Гусова, Ю.Н. Полетаєва та інших науковців. Проте сьогодні відсутні наукові роботи, присвячені дослідженню матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України.

**Метою статті** є дослідження положень проекту Трудового кодексу України, якими передбачається підстава та умова матеріальної відповідальності роботодавця.

Передбачивши у проекті Трудового кодексу окрему главу під назвою «Відповідальність роботодавця», його автори проте не зібрали в ній усі норми щодо матеріальної відповідальності роботодавця. Так, у зазначену главу включено лише п'ять статей, а ще сім статей щодо матеріальної відповідальності роботодавця

розпорошено по інших главах пТКУ (ст.ст. 37, 56, 85, 127, 263, 434, 435). Думається, що доцільно було б всі статті щодо матеріальної відповідальності роботодавця розмістити в одній главі. Оскільки трудове законодавство може передбачати лише трудо-правову відповідальність роботодавця, то відповідну главу пТКУ слід назвати «Матеріальна відповідальність роботодавця».

Підстава та умова відповідальності роботодавця передбачені у ст. 412 пТКУ, частина перша якої викладена у такій редакції: «Роботодавці, винні в порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом».

Оскільки зазначена стаття має назву «Підстава та умова відповідальності роботодавця», то можна зробити висновок, що автори пТКУ вважають, що існує лише одна підстава і одна умова відповідальності роботодавця.

Перш ніж перейти до дослідження підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця, слід звернути увагу на позицію спеціалістів Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, які зазначають, що «потребує перегляду формулювання ч. 1 ст. 412 проекту щодо притягнення «роботодавців», винних у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод, до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом. Вочевидь мова повинна йти про посадових осіб відповідної юридичної особи, яка є роботодавцем» [2, с. 19]. А посадова особа – це працівник, отже, мова йде не про відповідальність роботодавця, а відповідальність працівника і, відповідно, ця норма повинна міститись у іншій главі пТКУ.

Підставу матеріальної відповідальності роботодавця автори пТКУ визначають як «винне порушення норм трудового законодавства, невиконання умов колективних договорів і угод».

Перш ніж досліджувати зазначене положення пТКУ, розглянемо як науковці іменують підставу матеріальної відповідальності роботодавця та яку дефініцію надають такому поняттю.

На погляд П.Р. Ставицького, підставою матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах є трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення суб'єктом трудових правовідносин своїх обов'язків у цих правовідносинах, яке спричинило заподіяння майнової шкоди іншому суб'єкту [3, с. 77].

Більш ширше розуміння підстави матеріальної відповідальності запропонувала Н.М. Хуторян: «трудове правопорушення, тобто протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання сторонами трудових відносин трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної чи немайнової шкоди іншій стороні трудового правовідношення, відповідальність за яку передбачена нормами трудового права» [4, с. 188].

Такий підхід знайшов підтримку у науковій літературі, наприклад, А.М. Лушников та М.В. Лушникова вважають, що трудове правопорушення можна визначити як винне, протиправне діяння суб'єкта трудових правовідносин, яке заподіяло шкоду трудовим правам іншого суб'єкта цих правовідносин, за скоєння якого передбачена відповідальність нормами трудового права [5, с. 753]. Схожу позицію висловлює і С.В. Савін [6, с. 18].

Щербіна В.І. вважає, що «підставою матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником є трудове матеріальне правопорушення – протиправне винне невиконання роботодавцем своїх обов'язків або порушення трудових прав працівника, що спричинило працівникові реальні втрати морального і/або матеріального характеру» [7, с. 270].

Як ми бачимо, науковці іменують підставу матеріальної відповідальності і «трудоим майновим правопорушенням», і «трудоим правопорушенням» і «трудоим матеріальним правопорушенням». Об'єктивну сторону цих правопорушень науковці розуміють і як «порушення обов'язків», і як «невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків», і як «невиконання обов'язків або порушення трудових прав працівника». Автори пТКУ вбачають об'єктивну сторону підстави матеріальної відповідальності роботодавця у «порушенні норм трудового законодавства» та «невиконанні угод». Такий підхід породжує певне коло запитань, перше з яких є таке: а що таке трудове законодавство? Розповсюджена думка, що термін «законодавство» слід розуміти так як його розтлумачив Конституційний суд України, [8] є неправильною. Це обґрунтовується тим, що у зазначеному рішенні тлумачився «термін «законодавство», що вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України (322-08) щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору» [8]. Тобто це рішення не розкриває зміст терміна «законодавство», що вживається в інших нормативно-правових актах і, навіть – у інших статтях КЗпП України [9].

Також незрозуміло, чому ч. 1 ст. 412 пТКУ передбачає матеріальну відповідальність роботодавця лише за «порушення норм трудового законодавства, невиконання умов колективних договорів і угод» та не передбачає – за невиконання умов трудового договору. Думається, що це потрібно виправити, оскільки саме трудовий договір є основою трудових відносин, в яких і відбувається заподіяння роботодавцем майнової шкоди працівнику.

Якщо ч. 1 ст. 412 пТКУ передбачає матеріальну відповідальність роботодавця лише за «невиконання умов колективних договорів і угод», то ст. 414 пТКУ передбачає таку відповідальність за «невиконання роботодавцем передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові або членам його сім'ї матеріальних благ і послуг». Думається, авторам пТКУ слід визначити, що є підставою матеріальної відповідальності роботодавця: «порушення умов» чи «невиконання обов'язків» і використовувати однакову термінологію.

У досліджуваних положеннях пТКУ не передбачено наявність шкоди, заподіяної працівнику, як умови матеріальної відповідальності роботодавця. Навряд чи можна дати позитивну оцінку такій позиції авторів пТКУ, оскільки вона входить у протиріччя із загальними положеннями вчення про матеріальну відповідальність.

З точки зору П.Р. Стависького, матеріальна відповідальність у трудовому праві – це обов'язок порушника відшкодувати заподіяну майнову шкоду за рахунок власних коштів [3, с. 61]. З такого визначення ми бачимо сутність матеріальної відповідальності роботодавця: відшкодування заподіяної шкоди. Проте відшкодування майнової шкоди не можливе без наявності самої майнової шкоди. На шкоду як необхідну умову матеріальної відповідальності роботодавця вказували також К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаєв [10, с. 137], Л.О. Сироватська [11, с. 135], Н.М. Хуторян [4, с. 221], С.М. Прилипко [12, с. 155].

Думається, що неможна покласти на роботодавця матеріальну відповідальність за порушення норм трудового законодавства, невиконання умов колективних договорів і угод, яке не спричинило майнової шкоди працівнику. Відповідальність, що полягає в обов'язку сплатити грошові кошти на користь особи, право якої порушене, але майнової шкоди не завдано, за своїм характером, наближається до адміністративної відповідальності. Така відповідальність буде носити виключно штрафний характер, в той час як матеріальна відповідальність, за загальним правилом, є компенсаційною. Виключення з такого правила можливе лише у випадках, пов'язаних із труднощами у визначенні чи доказуванні працівником розміру шкоди, що заподіяна роботодавцем. І, навіть у цих випадках, метою норм, що передбачають матеріальну відповідальність роботодавця, є не покарання роботодавця, а захист, гарантування майнових інтересів працівника. Необхідність таких норм пов'язана з особливою соціальною роллю працівника, як людини, яка «своєю працею створює матеріальні і духовні цінності як для себе, так і для існування суспільства і держави» [13, с. 17].

За таких міркувань вважаємо за доцільне передбачити наявність майнової шкоди як обов'язкової умови матеріальної відповідальності роботодавця.

Всі вищенаведені дефініції підстави матеріальної відповідальності мають у своєму складі таку ознаку як винність. Це лише підтверджує усталену у правовій науці думку про вину як обов'язковий елемент складу правопорушення.

Передбачивши у ч. 1 ст. 412 пТКУ вину обов'язковою умовою матеріальної відповідальності роботодавця, автори пТКУ зробили спробу розкрити цю категорію у ч. 2 ст. 412 пТКУ. Зроблено це не шляхом визначення поняття «вина», а шляхом «від протилежного»: «Роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили».

У порівнянні з чинним КЗпП України така норма є прогресивною, оскільки не тільки передбачає підставу звільнення роботодавця від матеріальної відповідальності, але й однозначно вирішує питання про вину роботодавця. При цьому робить це в

такий спосіб, який відповідає головній меті трудового права – захисту інтересів працівника.

Проте у такому підході є і недоліки: якщо шкода працівнику буде заподіяна внаслідок випадку або винних дій самого працівника (наприклад, працівник умисно не отримує трудову книжку та розрахунок при звільненні), то роботодавець буде зобов'язаний відшкодувати таку шкоду. Покладення на роботодавця такого обов'язку навряд чи матиме розумне обґрунтування.

Слід звернути увагу авторів пТКУ і на використання конструкції «умови відповідальності», а точніше – терміна «умови». Стосовно цього терміна серед науковців існує декілька точок зору (нижче наведемо діаметрально протилежні погляди).

Так, В.В. Яковлев пропонує розширити коло умов відповідальності, серед яких обов'язковими є умови, передбачені ст. 130 КЗпП. Іншими умовами визнаються: деліктоздатність працівника, наявність у момент правопорушення трудових правовідносин і юридичного обов'язку працівника дбайливо ставитися до майна роботодавця, свобода вибору працівником правомірної або протиправної поведінки в трудових правовідносинах, передбачена законом чи договором можливість застосування заходів відповідальності до правопорушника [15, с. 15].

А Н.М. Хуторян вважає, що умови відповідальності й підстава та її елементи різні поняття як етимологічно, так і юридично, тому не можна ототожнювати умови матеріальної відповідальності й елементи підстави. Умовами ж матеріальної відповідальності, виходячи із етимологічного поняття умов як сукупності факторів, за яких що-небудь відбувається, є обставини чи фактори, за яких уже здійснюється, реалізується сама матеріальна відповідальність за наявності підстави. До таких умов належать: дотримання порядку притягнення до неї, зокрема строків, правильне визначення розміру матеріальної відповідальності, вимога потерпілої сторони відшкодувати заподіяну їй шкоду [16, с. 131].

Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що положення проекту Трудового кодексу України, якими передбачається підстава та умова матеріальної відповідальності роботодавця, не завжди мають теоретичне підґрунтя, проте мають безліч зауважень щодо юридичної техніки, а відтак потребують кардинальних змін.

### Література

1. Проект Трудового кодексу України №2902 від 22.04.2013 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – 2014. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746);
2. Висновок на проект Трудового кодексу України (№ 2902 від 27.08.2013 р. – доопрацьований) [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – 2014. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746&pf35401=266696>;
3. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Стависский П. Р. – Киев, Одесса: Вища шк., 1982. – 183 с.;
4. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія /

Хуторян Н.М. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.;

**5.** Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник; в 2 т. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: Статут, 2009. – Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.;

**6.** Савин С. В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Савин С. В. – Москва, 2008. – 27 с.;

**7.** Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Щербина Віктор Іванович ; Акад. мит. служби України. – Д., 2008. – 423 с.;

**8.** Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») № 12-рп/98 від 09.07.1998 // Офіційний вісник України. – 1998 р., № 32, с. 59, код акту 5855/1998;

**9.** Кодекс законів про працю України // Затверджено Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375;

**10.** Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву; научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 272 с.;

**11.** Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушения трудового законодательства / Сыроватская Л. А. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.;

**12.** Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С.М. Прилипко // Проблеми законності. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – 2009. – Вип. 100. – С. 155–164;

**13.** Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоких відносин: монографія / В.О. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2012. – 332 с.;

**14.** Стависский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях / Стависский П.Р. – Киев, Одесса: Вища шк., 1987. – 179 с.;

**15.** Яковлев В.В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом / В.В. Яковлев: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Х., 2003. – 20 с.;

**16.** Хуторян Н. Підстави та умови матеріальної відповідальності у трудовому праві / Н. Хуторян // Право України. – 2014. – №5. – С. 126–132.