

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА  
ЛІГА СТУДЕНТІВ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ

**РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ  
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції  
(Суми, 18–19 травня 2017 року)

**Частина 1**



Суми  
Сумський державний університет  
2017

відносин, насамперед, стосовно захисту інтересів найманих працівників. Ураховуючи тісний взаємозв'язок між колективно-договірним регулюванням, соціальним партнерством і загалом системою соціально-трудових відносин, можна стверджувати, що недостатній рівень розвитку одного з них сповільнює розвиток інших.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що значення договірного регулювання полягає не лише у реалізації загальних норм права шляхом їх конкретизації й індивідуалізації, але й встановленні нових норм права, які заповнюють прогалини в правовому забезпеченні створенні нових власних правил поведінки для заповнення прогалин у трудовому законодавстві

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Конституція України // ВВР. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Загальна декларація прав людини : Міжнародний документ // Офіційний вісник України. - 2008. - № 93. – с. 89, ст. 3103
3. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Харків. - 2011. - 387 с.
4. Феленко С.О. Окремі питання співвідношення централізованого та договірного методів правового регулювання трудових відносин[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.co5m.a/period/article/8697/%D1>
5. Чубоха Н. Нормативний договір як форма трудового права // Вісник Львівського ун-ту. Серія юридична. - 2000. - Вип. 35. - С. 327 - 328.
6. Гражданский кодекс Украины(научно-практический комментарий). – Харьков:ООООдиссей,1999. - 846 с.
7. Ярошенко О.М. Правовий статус трудових правовідносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.М.Ярошенко; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. - Х., 1999. - 18 с.

#### **УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД ПРАЦІВНИКОМ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ**

***Кисельова О.І.***

*к.ю.н., старший викладач кафедри АГПФЕБ ННІ права  
Сумського державного університету*

Головним завданням суспільства Конституція України визначила розбудову суверенної, незалежної, демократичної, соціальної, правової держави. Засобом (умовою) досягнення цих цілей є юридична відповідальність як узагальнюючий фактор

самоорганізації суспільства. При цьому необхідність розвитку інституту юридичної відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин зумовлено низкою факторів, зокрема:

- фінансовою та економічною слабкістю значної частки підприємств, організацій та установ в Україні, коли на тлі постійної нестачі коштів ускладнюється поширення ідей та принципів юридичної відповідальності у сфері трудових відносин;

- правовим нігілізмом і деформацією правової свідомості, коли переважно панує прагнення обійти закон, що частково пояснюється нестабільністю та вибірковістю застосування законів в Україні;

- термінологічною (нормативною) невизначеністю, що зумовлює елементарне незрозуміння як роботодавцями, так й іншими суб'єктами трудових відносин основних завдань і механізмів реалізації стратегій відповідальності за порушення зобов'язань за договірним регулюванням трудових відносин [1, 109]. У такій ситуації на перший план виступає проблема підвищення рівня відповідальності в окресленій сфері діяльності.

Матеріальна відповідальність, будучи одним із видів юридичної відповідальності, виступає дієвим механізмом захисту права працівників у трудових правовідносинах. Окрім загальних ознак юридичної відповідальності, їй притаманні свої специфічні особливості. Так, якщо юридична відповідальність являє собою особливий правовий стан, що виникає внаслідок скоєння особою правопорушення та полягає у виконанні нею обов'язку зазнати негативних наслідків, то матеріальна відповідальність в трудовому праві – це виконання обов'язку відшкодувати шкоду, завдану правопорушником. Вона проявляється після правопорушення, допущеного суб'єктом трудових правовідносин, що спричинило як виникнення шкоди, так і нового обов'язку. В одних випадках цей новий обов'язок повністю замінює попередній, а в інших – лише доповнює його. Якщо порушене зобов'язання ще можна виконати, то правопорушник зобов'язаний це вчинити, відшкодовуючи при цьому завдану шкоду. Наприклад, окрім поновлення на роботі, роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику середній заробіток за час вимушеного прогулу або різницю в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 235) [2]. Коли ж порушене зобов'язання виконати вже неможливо, то правопорушник зобов'язаний відшкодувати завдану шкоду. Саме тому відшкодування завданої шкоди в трудовому праві – це завжди додаткове обтяження.

Суб'єктний склад відносин з реалізації матеріальної відповідальності у сукупності з об'єктом нашого дослідження зумовлює виділення в межах цього інституту матеріальної відповідальності роботодавця перед працівниками та матеріальної відповідальності працівників перед роботодавцем.

Умовами матеріальної відповідальності роботодавця є: заподіяння шкоди неправомірними діями останнього, якщо між ними і шкодою є безпосередній причинний зв'язок та є вина зазначеної особи. Сукупність всіх цих юридичних фактів є підставою для матеріальної відповідальності роботодавця.

Першою умовою матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником є протиправність дій заподіювача шкоди. З формально-юридичного боку протиправність – це порушення вимог норм права, невиконання юридичних обов'язків, закріплених у нормативно-правових актах. Протиправність характеризується невиконанням зобов'язуючих або забороняючих норм у формі дії чи бездіяльності. Таким чином, невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням трудових відносин свідчить про протиправність дій роботодавця, адже порушується конституційне право працівника на своєчасність одержання винагороди за працю, право на відпочинок, право на належні та безпечні умови праці.

Другою умовою матеріальної відповідальності роботодавця є виникнення у працівника шкоди. Здійснюючи трудову діяльність, працівник витрачає працю, докладає знань і досвіду, що призводить до потреби відновлення вартості робочої сили. Тому існує об'єктивна потреба відновлення затрачених в процесі виробництва фізичних та розумових сил. Коли ж працівник інвестує роботодавцю свою працю, знання, навички, досвід, і не отримує належну своєчасну компенсацію – він зазнає матеріальної шкоди. Зазнавши майнової шкоди, працівник змушений змінювати свої звичайні життєві звички: харчування, відпочинок, належне утримання членів сім'ї тощо. В результаті це призводить не лише до фізичних, але і моральних страждань – до немайнової шкоди, яку, відповідно до ст. 237<sup>1</sup> КЗпП [2] законодавець також зобов'язує роботодавця відшкодувати.

Наступною умовою матеріальної відповідальності роботодавця є безпосередній причинно-наслідковий зв'язок між його протиправною поведінкою та шкодою, заподіяною працівнику.

Нарешті, четвертою умовою матеріальної відповідальності роботодавця є його вина. Ця умова, як і всі попередні, є необхідною умовою для притягнення роботодавця до відшкодування шкоди, завданої працівнику. Чинне трудове законодавство містить різні правові норми, якими передбачено вину як умову відповідальності сторін у трудових правовідносинах. Однак окремої норми, яка б розкривала поняття вини, немає. Тому при її визначенні слід керуватись аналогією права, визнаючи вину як психічне ставлення особи до своєї протиправної поведінки (дії чи бездіяльності) та її наслідків, тобто розуміння особою протиправності (неприпустимості) своєї поведінки та пов'язаних із нею результатів.

Законодавець не пов'язує обов'язок компенсувати матеріальну шкоду лише з виною роботодавця. Проте відсутність вини роботодавця має усунути його матеріальну відповідальність. Адже трудовому праву не відомі ані в теорії, ані на практиці випадки безвинної відповідальності [3, с. 19].

Отже, за невиконання зобов'язань щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин винні особи притягаються до матеріальної відповідальності. Зокрема, виплата компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати є матеріальною відповідальністю роботодавця, на відміну від вихідної допомоги працівнику, що виплачується при розірванні ним трудового договору за власним бажанням через невиконання роботодавцем умов колективного договору. При цьому професійна спілка не несе матеріальної відповідальності через невиконання зобов'язань за колективно-договірним регулюванням трудових відносин. Тому слід передбачити таку її відповідальність як перед роботодавцем, так і перед найманими працівниками (інтереси яких вона представляє у колективно-договірних правовідносинах) внаслідок невиконання (неналежного виконання) нею обов'язку щодо захисту їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Цина А. Ю. Шляхи забезпечення охорони праці в структурі соціальної відповідальності / А.Ю. Цина // Держава і право. – 2011. - № 2. – С. 109-114.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.
3. Ставиский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях / П.Р. Ставиский.– К.-Одесса: Вища школа, 1987.– 180 с.