

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4УКР)6111.331.6я431+65.9(4УКР)-98я431
Є 34

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 08.09.2014 № 109

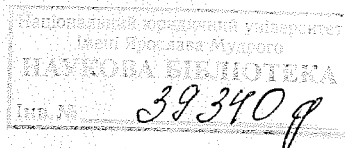
Є 34 **Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення** : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам єдності і диференціації трудового права та права соціального забезпечення, зокрема проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та соціального захисту службовців державних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців державних органів.

Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4УКР)6111.331.6я431+65.9(4УКР)-98я431



© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2014

ЗМІСТ

Вітальне слово С. М. ГУСАРОВА

ПРОБЛЕМИ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

| | |
|---|----|
| Андрій В. М. ЩОДО ПІДСТАВИ ЗАСТОСУВАННЯ НЕГАТИВНИХ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ | 14 |
| Божко В. М. ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ | 17 |
| Венедиктов В. С. ЮРИДИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ЦЕННОСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ | 20 |
| Венедиктов С. В. ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ П. 5 Ч. 1 СТ. 41 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН | 23 |
| Вишновецька С. В. ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ І СИНТЕЗ ЗНАТЬ ЯК ЗАКОНОМІРНОСТІ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА | 27 |
| Іншин М. І. ПРОЦЕДУРА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ | 30 |
| Мельник К. Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄДНОСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА | 33 |
| Пилипенко П. Д. ПРАВО НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ЗАХИСТ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СУДІ З ПРАВ ЛЮДИНИ | 38 |
| Прилишко С. М. ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ | 41 |
| Чанишева Г. І. НАЯВНІСТЬ СІМЕЙНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН | 51 |

2002 р., заява № 63520/01). Відповідно, оскільки рішення від 16 червня 1998 р. було виконане, заявника не можна більше вважати потерпілим від порушення його прав за п. 1 ст. 6. Уряд, таким чином, пропонував визнати заяву неприйнятною чи викреслити її з реєстру справ Суду.

Суд погодився з Урядом у тому, що виконання рішення, винесеного на користь заявника, вирішило питання невиконання як такого. Однак, на думку Суду, таке пізнє виконання рішення не є адекватною відповіддю на скаргу про невиконано довгу тривалість цієї процедури, яку державні органи не визнали і за яку не надали жодної компенсації. А тому Суд стверджував, що заявник може вважатися потерпілим від порушення його прав, гарантованих п. 1 ст. 6 Конвенції в частині тривалості періоду, протягом якого рішення залишалось не виконаним (в обґрунтуванні цього пункту Суд посилався на ухвалу у справі «Скубенко проти України» від 6 квітня 2004 р., заява № 41152/98). Крім того, Ромашов залишався потерпілим від невиконання рішення суду від 23 січня 2002 р., яким з урахуванням інфляції були проіндексовані кошти, присуджені рішенням комісії з трудових спорів від 16 червня 1998 р.

Уряд також посилався на існування у заявника можливості оскаржити бездіяльність або помилку виконавчої служби чи Державного казначейства, а також вимагати компенсацію завданої йому майнової і немайнової шкоди. Проте суд зазначив, що у цій справі боржником є державний орган, і виконання щодо нього, як свідчать матеріали справи, може бути здійснене лише в тому випадку, якщо державою передбачені та визначені асигнування на відповідні видатки з Державного бюджету України шляхом здійснення відповідних законодавчих заходів. Факти ж свідчать про те, що протягом періоду, що розглядався, виконанню відповідного судового рішення перешкоджала саме відсутність законодавчих заходів, а не неналежне виконання своїх обов'язків державними виконавцями. Тому заявника не можна звинуватити у тому, що він не ініціював провадження проти державного виконавця (це твердження Суду було обґрунтовано у справі «Шестаков проти Росії», ухвала від 18 червня 2002 р., заява № 48757/99). Також Суд відзначив, що Уряд наполягав на тому, що Державною виконавчою службою та Державним казначейством не було допущено помилок при виконанні рішення. А тому Суд дійшов висновку, що заявник звільнений від необхідності продовження пошуку засобу, на який посилався Уряд, а отже, виконав вимоги п. 1 ст. 35 Конвенції (про вичерпання усіх національних засобів захисту). У зв'язку з цим Суд

відхилив заперечення Уряду та односторонньо вирішив, що у цій справі було порушено п. 1 ст. 6 та ст. 13 Конвенції, і зобов'язав державу Україна сплатити заявникові відшкодування моральної шкоди.

Схожі рішення Європейський суд з прав людини ухвалив у справах «Баландіна проти України», «Войтенко проти України», «Сичов проти України» тощо. Висновок з аналізу цих справ має важливе значення для захисту трудових прав працівників, які працюють на державних чи комунальних підприємствах та отримують заробітну плату за рахунок бюджетних асигнувань, і полягає в тому, що відповідний державний чи комунальний орган – засновник відповідного підприємства не може відмовитися покривати борги із зарплати, що виникли у підприємства. У цьому випадку засновники не можуть керуватися ч. 3 ст. 96 Цивільного кодексу України, за якою учасник (засновник) юридичної особи не відповідає за зобов'язаннями юридичної особи, оскільки Європейський суд з прав людини наполягає на тому, що в разі якщо виконання рішення про виплату заборгованості із зарплати неможливе через відсутність відповідних бюджетних асигнувань, держава не звільняється від відповідальності за невиконання цього рішення.

УДК 349.2

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Прилипка С. М.,

д-р юрид. наук, професор, академік НАПрН України,

Заслужений діяч науки і техніки,

Головний вчений секретар НАПрН України

Інститут матеріальної відповідальності є одним із видів юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, адміністративною та дисциплінарною), має свої специфічні ознаки та особливості, а також притаманний йому механізм правового регулювання та реалізації. Ці особливості виникають із наявності трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані з взаємною відповідальністю працівника і роботодавця за невиконання прийнятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, яка завдана будь-якою стороною. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору – це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправ-

ного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків.

Працівник, який неухважно, нестаранно та недбайливо ставиться до матеріалів, обладнання, інструментів, енергоносіїв чи іншого майна роботодавця, неналежно виконує прийняту ним на себе роботу і тим завдає йому шкоду, та роботодавець, який не забезпечує працівникові безпечних умов праці й одержання обумовленої заробітної плати і тим самим завдає шкоди його здоров'ю чи іншим інтересам, – несуть один перед одним матеріальну відповідальність. Це й зумовлює існування в трудовому законодавстві правового інституту матеріальної відповідальності сторін трудового правовідношення. Цей інститут є одним із правових засобів нормального функціонування виробничого процесу, забезпечення порядку праці, досягнення сторонами обумовленого результату діяльності підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності. Він ґрунтується на Конституції України (статті 13, 56, 66, 68) та Кодексі законів про працю України (статті 130 – 138, 173, 236, 237, 237-1).

При з'ясуванні сутності інституту матеріальної відповідальності необхідно виходити з того, що суб'єкти трудових правовідносин знаходяться в нерівному становищі по відношенню один до одного. Працівник – менш захищена та економічно більш слабка сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва та знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від роботодавця, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під керівництвом роботодавця, змушений виконувати його накази та розпорядження. При цьому він при виконанні покладених на нього обов'язків повинен забезпечити збереження власності, наданої йому для здійснення трудової функції. У свою чергу, роботодавець повинен організовувати трудовий процес відповідно до чинного законодавства, створювати умови для працівника стосовно збереження майна, вживати певних заходів із запобігання виникненню матеріальної шкоди та будь-яких матеріальних втрат. Така нерівність суб'єктів трудових правовідносин зумовлює певну спрямованість завдань і функцій, а також особливості правового регулювання матеріальної відповідальності працівника перед роботодавцем та необхідність встановлення окремих норм щодо відповідальності роботодавця перед працівником й забезпечення дії особливого правового механізму її реалізації.

За трудовим правовідношенням працівник приймає на себе обов'язки виконувати певну роботу, виробляти продукцію, надавати послуги. Цю роботу він повинен виконувати так, як це передбачено затвердженим трудовим колективом порядком праці. Виконання працівником своїх обов'язків забезпечується, в разі необхідності, застосуванням таких засобів, як дисциплінарна, матеріальна та громадська відповідальність, і правовим захистом, який не є юридичною відповідальністю, але направлений на забезпечення прав роботодавця.

Матеріальна відповідальність працівника – це обов'язок працівника відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку завдану ним пряму дійсну шкоду майну роботодавця протиправним винним порушенням прийнятих на себе за трудовим договором обов'язків. Для матеріальної відповідальності працівника притаманний саме обов'язок відшкодувати завдану майнову шкоду. У разі відсутності такої шкоди матеріальна відповідальність настати не може. Таким чином, підставою матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення. Цим вона відрізняється від штрафу, дисциплінарної відповідальності, позбавлення премії, винагороди за колективні наслідки роботи за рік. Штраф – це адміністративна кара за адміністративне правопорушення, а не відшкодування шкоди. Штраф може мати місце і тоді, коли майнової шкоди не було завдано. Трудове законодавство України ніяких штрафів на працівника за неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків не передбачає (ст. 147 КЗпП).

Дисциплінарне стягнення може бути застосоване на підставі трудового дисциплінарного правопорушення і без завдання роботодавцю прямої дійсної шкоди належному йому майну. Його призначення – подіяти на порушника дисципліни праці шляхом покладення на нього обов'язку нести невігідні правові наслідки особистого, матеріального, організаційного характеру за порушення своїх трудових обов'язків з метою впливу на його свідомість і волю та змінити останні в напряму, передбаченому трудовим договором. Цю ж функцію виконує також і матеріальна відповідальність. Але її основною функцією є правовідновлювальна, тоді як дисциплінарна відповідальність такої функції не виконує, а має на меті виховання у працівника почуття відповідальності за належне виконання прийнятих на себе трудових обов'язків і запобігання новим порушенням – відшкодувати завдану майнову шкоду. Ось чому притягнення винного до дисциплінарної відпові-

дальності (а в певних випадках – до адміністративної чи кримінальної) не виключає його матеріальної відповідальності і навпаки (ч. 3 ст. 130 КЗпП України).

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом має три мети. Перша, основна – захист майна роботодавця від його пошкодження, втрати, розкрадань і забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Таким чином, матеріальна відповідальність працівника є правовідновлювальна, тому що має, насамперед, основну мету – відновити майно роботодавця, якому він завдав шкоду. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до винного дисциплінарного стягнення, через те що винний працівник одночасно з завданням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок) (ч. 3 ст. 130 КЗпП України). Друга – забезпечення гарантії працівнику при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності – гарантійна. Третя – виховання у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається йому для виконання його трудової функції, для запобігання завданню нової шкоди майну роботодавця.

Таким чином, правовий інститут матеріальної відповідальності за трудовим законодавством виконує правовідновлювальну, гарантійну, запобіжно-виховну функцію. Але основною, яка визначає її правову природу, є правовідновлювальна. Гарантійна і запобіжно-виховна функції є супроводжуючі, які треба враховувати для визначення мотивів поведінки працівника, при виборі правових і громадських заходів забезпечення трудового правовідношення.

Матеріальна відповідальність працівника за майнову шкоду, завдану роботодавцю у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ним своїх обов'язків, за трудовим правовідношенням є особливим правовим інститутом трудового права і має тільки йому притаманні характерні риси: свій суб'єкт, підставу й умови її настання, види і межі відповідальності, порядок покриття шкоди, свої цілі і завдання. Вона істотно відрізняється від інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права, в тому числі майнової відповідальності за цивільним правом. Основні відмінності матеріальної відповідальності працівника від майнової цивільно-правової відповідальності такі:

1. Суб'єктом матеріальної відповідальності за законодавством про працю може бути лише працівник, який знаходиться в трудовому правовідношенні з роботодавцем і завдав йому майнову шкоду внаслідок порушення прийнятих ним на себе за трудовим договором обов'язків (ч. 1 ст. 130 КЗпП України). Особа, яка не знаходиться з роботодавцем у трудовому правовідношенні або завдала йому майнову шкоду не в зв'язку з правовідношенням, суб'єктом матеріальної відповідальності за нормами трудового права бути не може. Вона відповідає за нормами цивільного права.

Неповнолітній працівник може бути суб'єктом матеріальної відповідальності на загальних підставах, оскільки трудова праводієздатність у повному обсязі виникає з 16 (а за деякими умовами – з 15 чи навіть – з 14) років, а неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах і обов'язках до повнолітніх (ст. 187 КЗпП України). Неповноліття не може бути законною підставою для звільнення від матеріальної відповідальності за майнову шкоду, заподіяну порушенням обов'язків за трудовим правовідношенням. Однак при покладенні її на неповнолітнього працівника треба врахувати фізіологічні і психологічні особливості, які притаманні підліткам (можлива відсутність досвіду, достатньої кваліфікації та ін.). За тими ж мотивами не допускається укладення договору про прийняття на себе неповнолітнім працівником, який не досяг 18-річного віку, повної матеріальної відповідальності за незабезпечення збереження майна і інших цінностей, переданих йому для збереження і інших цілей (ст. 135-1 КЗпП України).

Працівник, який завдав шкоду, відповідає за неї сам, неповнолітні також. За нормами цивільного законодавства у разі відсутності у неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування завданої нею шкоди, ця шкода відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі її батьками (усиновлювачами) або піклувальником, якщо вони не доведуть, що шкоди було завдано не з їхньої вини.

2. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства, якщо майнова шкода роботодавцеві завдана у зв'язку з виконанням ним обов'язків за трудовим договором (ст. 132 КЗпП). Така відповідальність у працівника виникає навіть у тому разі, якщо майнова шкода завдана не при виконанні ним трудових обов'язків, але майно працівник одержав для задоволення своїх особистих цілей за дозволом роботодавця,

який має обов'язок уважно ставитись до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП України).

3. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами цивільного законодавства (статті 1166, 1202 ЦК України) в тому разі, коли він заподіяв шкоду самовільним використанням особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів та ін.), належних роботодавцеві, з яким він перебуває в трудових відносинах. Така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових обов'язків, відшкодовується в повному обсязі, включаючи не одержані роботодавцем прибутки від використання зазначених технічних засобів.

4. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правовідношенням має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що виконувати свої обов'язки працівник повинен особисто (ст. 30 КЗпП України). Трудове законодавство не передбачає ні загальної, ні субсидіарної, ні солідарної відповідальності працівника, а лише особисту персональну відповідальність за виконання прийнятих ним на себе особисто трудових обов'язків. Не змінює цього принципу й укладення з колективом (бригадою) договору про повну матеріальну відповідальність за прийняті ним матеріальні цінності. Наявність такого договору не означає, що член колективу (бригади) повинен нести матеріальну відповідальність за шкоду і тоді, коли немає його вини (ч. 2 ст. 130, ст. 135-1 КЗпП України).

Роботодавець не звільняється від обов'язку у всіх випадках притягнення працівника до матеріальної відповідальності довести його вини в заподіянні ним шкоди (ст. 138 КЗпП України).

У цивільному праві особа може бути притягнута до майнової відповідальності навіть у разі відсутності її вини (приміром, при заподіянні шкоди джерелом підвищеної небезпеки). Згідно зі ст. 1187 ЦК України шкода, завдана джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку. Особа, яка здійснює діяльність, що є джерелом підвищеної небезпеки, відповідає за завдану шкоду, якщо вона не доведе, що шкоди було завдано внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

5. У разі заподіяння матеріальної шкоди декількома особами у трудовому праві застосовується дольова відповідальність. Солідарна відповідальність можлива лише у випадку, коли шкода завдана злочинними діями декількох осіб.

У цивільному праві інакше. Особи, спільними діями або бездіяльністю яких було завдано шкоди, несуть солідарну відповідальність перед потерпілим. За заявою потерпілого суд може визначити відповідальність осіб, які спільно завдали шкоди, у частині відповідно до ступеня їхньої вини. Особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи у розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом.

6. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правовідношенням передбачає обов'язок покриття шкоди, завданої лише наявному майну роботодавця. Упущена вигода, неодержаний роботодавцем прибуток, доходи, які мали місце внаслідок порушення працівником прийнятих ним на себе трудових обов'язків, покриттю ним не підлягають (ч. 4 ст. 130 КЗпП України).

Під втраченою вигодою розуміється неодержання тих майнових цінностей, які роботодавець міг би одержати при належному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, зокрема при належній явці на своє робоче місце. Це зумовлюється тим, що обов'язок належним чином організувати працю працівника, забезпечити належний її процес різних, у тому числі й несприятливих трудових ситуацій, а також запобігання можливим збиткам лежить на роботодавцеві в особі відповідного керівника процесу праці (ст. 21 і ст. 141 КЗпП України). Тому ризик втраченої вигоди, неодержання прибутку, доходу внаслідок неналежної організації процесу праці лежить на роботодавцеві. А до винного працівника може бути застосована роботодавцем лише дисциплінарна санкція. Неодержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних із неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само, як і інші неодержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

Разом з тим необхідно зазначити, що 1 червня 2014 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 р. № 1255-VII (далі – Закон), яким було внесено ряд змін до законодавства щодо звільнення та матеріальної відповідальності посадових осіб підприємств, установ, організацій, а саме: а) законодавчо звужується перелік випадків обмеженої матеріальної від-

повідальності (у розмірі, що не перевищує середньої місячної заробітної плати) керівників підприємств та структурних підрозділів підприємств, а також їх заступників. До таких випадків тепер належить відповідальність за зайві грошові виплати працівникам, неправильну постановку обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, а також за невжиття необхідних заходів щодо запобігання; б) передбачається, що можна здійснювати правове регулювання питання відповідальності посадових осіб підприємств в установчих та інших внутрішніх документах юридичних осіб; в) встановлюється, що загальне обмеження матеріальної відповідальності працівників розміром середньої місячної заробітної плати не поширюється на посадових осіб підприємства, установи, організації; г) визначається можливість покладати на посадових осіб матеріальну відповідальність за не одержаний підприємством прибуток. Такий напрямок розвитку законодавства потребує зваженого підходу й додаткового обґрунтування, позаяк він руйнує окремі сутнісні питання матеріальної відповідальності. Крім того, необхідно, по-перше, визначити перелік посадових осіб (які будуть відшкодовувати не одержаний підприємством прибуток); по-друге, необхідно визначити низку гарантій для цих посадових осіб.

7. Матеріальна відповідальність працівників за трудовим законодавством неоднакова для їх різних категорій та різних трудових ситуацій і форм вини, тому що в складному процесі праці виникають різноманітні взаємовідносини між працівниками, у яких роль кожного працівника має свій особливий характер. Матеріальна відповідальність залежить і від виду майна, з яким має справу працівник, мети його знаходження у нього, способу і обставин заподіяння шкоди. При цьому трудове законодавство передбачає, як правило, обмежену матеріальну відповідальність, за якою вона обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Матеріальна відповідальність вище середнього місячного заробітку, але не більше повного розміру завданої шкоди, допускається лише у випадках, передбачених КЗпП України. Така диференціація матеріальної відповідальності з встановленням, як загальне правило, обмеженої відповідальності, зумовлена тим, що працівник виступає в трудовому правовідношенні не як учасник цивільного обороту, а як учасник процесу колективної праці, підпорядкований в цьому процесі, на підставі трудового договору,

встановленому порядку праці і управлінню керівником процесу праці. Майно роботодавця – засоби праці – передаються працівникові, як правило, не в розпорядження, а лише в його користування на час виконання ним його трудової функції та знаходиться під управлінням і контролем роботодавця чи уповноваженого ним керівника процесу праці, який зобов'язаний створювати працівникові належні умови праці, а також забезпечити повне зберігання ввіреного йому в процесі праці майна роботодавця.

8. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає тільки за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди. Працівник може спокійно працювати, не побоюючись матеріальної відповідальності, якщо він належним чином виконує свої трудові обов'язки і уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно, діловито ставитись до майна роботодавця (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Законодавство про працю має загальний принцип захисту працівника від безпідставного притягнення його до відповідальності, в тому числі до матеріальної. На його захисті стоїть і презумпція невинності (працівник завжди правий, поки роботодавцем не буде доведена його винність), тому що він працює під управлінням і контролем роботодавця чи уповноваженого ним керівника процесу праці. Для притягнення працівника до матеріальної відповідальності роботодавець повинен довести вину працівника і вказати, в чому вона полягає (ст. 138 КЗпП України). Це ж стосується в цілому і того випадку, коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність з працівником (колективом працівників, бригадою). Водночас відповідно до ст. 1166 ЦК України особа, яка завдала шкоди, звільняється від її відшкодування, якщо вона доведе, що шкоди завдано не з її вини.

9. Тягар доказу вини працівника в заподіянні ним майнової шкоди при виконанні трудових обов'язків лежить на роботодавцеві тому, що роботодавець зобов'язаний належним чином організувати його працю і створити йому умови для нормальної роботи і забезпечення повного зберігання ввіреного йому для роботи майна. Щоб покласти матеріальну відповідальність за майнову шкоду, яка виникла у роботодавця, на працівника, роботодавець повинен довести, що вона виникла не внаслідок неналежної організації ним процесу праці і відсутності умов для забезпечення повного зберігання ввіреного працівникові майна, а внаслідок порушення працівником своїх трудових обов'язків, його неухважного, нестаранного, недбайливого ставлення до майна роботодавця. Лише

матеріально відповідальний працівник, якому за особливим договором під повну матеріальну відповідальність довірені матеріальні цінності для зберігання або інших цілей і якому створені належні умови за договором для зберігання цих цінностей, повинен довести відсутність своєї вини, якщо має місце недостача чи пошкодження довіреного йому майна.

10. Трудовим законодавством передбачено особливий порядок стягнення заподіяної працівником майнової шкоди. Цей порядок спрощує захист майнових інтересів роботодавця і разом із тим забезпечує захист матеріальних інтересів працівника:

а) стягнення завданої працівником шкоди проводиться наказом (розпорядженням) роботодавця;

б) стягнення шкоди за розпорядженням роботодавця може бути здійснено лише в межах місячного середнього заробітку працівника; якщо шкода перевищує цю межу, роботодавець в частині більше середнього місячного заробітку повинен звернутися з позовом до суду;

в) розпорядження про стягнення шкоди із заробітної плати працівника роботодавець може видати в строк не більше двох тижнів з моменту, коли йому стало відомо про завдання шкоди. Якщо роботодавець пропустив цей строк, він не вправі своєю владою, своїм розпорядженням вирахувати завдану шкоду із заробітної плати працівника, навіть у межах його середнього заробітку. Роботодавець у цьому випадку може звернутися на загальних підставах із позовом на працівника до суду;

г) позовний строк для звернення роботодавця до суду за позовом до працівника про відшкодування завданої ним шкоди встановлено один рік із дня, коли роботодавцеві стало відомо про таку шкоду. Після закінчення цього строку працівник звільняється від обов'язку відшкодувати завдану ним шкоду.

11. Якщо працівник не згоден із наказом (розпорядженням) роботодавця про стягнення з його заробітної плати завданої шкоди або його розміром, він вправі його оскаржити в КТС або суді в порядку, передбаченому КЗпП (глава XV).

Наведені вище особливості матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством дають підстави стверджувати, що ця відповідальність є особливим правовим інститутом, притаманним лише трудовому праву, і який відрізняється від усіх правових інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права. Ці особливості породжені особливостями трудових відносин, необхідністю соціального захисту працівників.

УДК 349.2

НАЯВНІСТЬ СІМЕЙНИХ ОBOB'ЯЗКІВ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Чанишева Г. І.,

д-р юрид. наук, професор,

завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

У цей час спеціальні норми щодо правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками містяться у главі XIII «Праця жінок» чинного КЗпП України, хоча сам термін у Кодексі не застосовується. Низка статей КЗпП встановлюють гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Статтею 186-1 КЗпП «Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері» гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами 3–8 ст. 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширено також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).

Звертають на себе увагу певні неузгодженості між назвою і текстом зазначеної статті. У назві ст. 186-1 йдеться про малолітніх дітей, а у тексті – про дітей. Відповідно до ст. 31 Цивільного кодексу України малолітньою особою є фізична особа, яка не досягла чотирнадцяти років, а згідно із ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» дитиною вважається особа віком до вісімнадцяти років (повноліття). При цьому термін «малолітня дитина» не застосовується в жодній іншій статті КЗпП.

У ст. 186-1 КЗпП йдеться про піклувальників, що також не узгоджується з назвою статті, оскільки відповідно до ст. 59 Цивільного кодексу України піклування встановлюється над неповнолітніми особами, які є сиротами або позбавлені батьківського піклування. Хоча в назві статті йдеться про гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері, у тексті статті коло цих осіб обмежується батьками, опікунами, піклувальниками. На практиці особами, які виховують дітей без матері, можуть бути усиновлювач, вітчим, прийомний батько, а також фактичний вихователь, на яких також слід поширити правила ст. 186-1 КЗпП.