

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ і ПРАВА ім. В. М. КОРЕЦЬКОГО**

**ЛУК'ЯНЧИКОВ Олег Миколайович**

УДК 349.233

**МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ  
В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Київ – 2012**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор  
**Процевський Олександр Іванович,**  
Харківський національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди, завідувач  
кафедри державно-правових дисциплін та  
міжнародного права.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент  
Національної академії правових наук України  
**Прилипко Сергій Миколайович,**  
Науково-дослідний інститут  
правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України,  
директор;

кандидат юридичних наук, доцент  
**Щотова Юлія Миколаївна,**  
Академія праці і соціальних відносин  
Федерації професійних спілок України,  
декан юридичного факультету.

Захист відбудеться «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2012 року о \_\_\_ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.236.04 Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України за адресою: 01601, м. Київ, вул. Трьохсвятительська, 4.

Із дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України за адресою: 01601, м. Київ, вул. Трьохсвятительська, 4.

Автореферат розісланий «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2012 року.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

**М. П. Стадник**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Конституція України проголосила головним обов'язком держави утвердження й забезпечення прав і свобод людини та громадянина. Одним з елементів забезпечення виконання цього обов'язку є створення ефективного механізму відшкодування шкоди, заподіяної працівникові незаконними діями роботодавця.

За час незалежності України законодавство, що регулює відносини щодо матеріальної відповідальності роботодавця, не зазнало суттєвих змін. Норми права, що прийняті за радянських часів, певною мірою відповідали ідеології того періоду та потребують змін. До того ж за певне коло порушень прав працівника (необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, незаконне відсторонення тощо) чинне законодавство України взагалі не передбачає матеріальної відповідальності роботодавця, а в деяких випадках така відповідальність має лише формальний характер та не досягає своїх цілей.

Різні аспекти правового дослідження матеріальної відповідальності були предметом наукового пошуку в роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, таких як М. Й. Бару, Е. С. Белінський, В. С. Венедиктов, К. М. Гусов, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, Є. О. Кленов, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, В. Г. Малов, П. Д. Пилипенко, Ю. М. Полетаєв, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, М. П. Стадник, В. М. Смирнов, П. Р. Стависький, Л. О. Сироватська, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Особливий внесок зробила Н. М. Хуторян, яка висвітлила загальнотеоретичні проблеми матеріальної відповідальності у трудовому праві.

Водночас більшість науковців приділяє особливу увагу дослідженню проблем матеріальної відповідальності працівника, а проблеми матеріальної відповідальності роботодавця залишаються поза межами їхніх наукових інтересів. Незважаючи на економічні реформи, за останні понад два десятиліття не було здійснено жодного комплексного дослідження відносин щодо матеріальної відповідальності роботодавця.

Економічні реформи, проведені в державі, й зміна суспільно-політичної формації диктують необхідність перегляду й переоцінки цілого ряду як теоретичних, так і практичних положень, насамперед у царині відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. Це стосується передусім роботодавця, який, хоча і є формально рівною стороною порівняно з найманим працівником, проте у зв'язку з тим, що володіє правом власності на засоби виробництва, є сильнішою стороною.

Недосконалість законодавства, що регулює питання матеріальної відповідальності роботодавця, та відсутність сучасних глибоких досліджень у цьому напрямі й зумовили вибір теми дисертаційного дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тематика дослідження пов'язана з пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки на

період до 2020 року, встановленими Законом України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки» від 11 липня 2001 р. Дисертація виконана відповідно до планів наукових досліджень кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є виявлення та розв'язання теоретичних і практичних проблем матеріальної відповідальності роботодавця задля вдосконалення її правової регламентації, що забезпечить більш повний та ефективний захист прав працівників.

Для досягнення зазначеної мети було визначено такі завдання:

- дослідити наукові підходи щодо визначення поняття «юридична відповідальність»;
- сформулювати обґрунтоване визначення поняття «матеріальна відповідальність роботодавця»;
- визначити правову природу та особливості матеріальної відповідальності роботодавця;
- дослідити склад трудового майнового правопорушення;
- охарактеризувати функції матеріальної відповідальності роботодавця;
- дослідити матеріальну відповідальність роботодавця за окремі порушення прав працівника;
- запропонувати власні пропозиції й наукові рекомендації щодо вдосконалення законодавства, яке регулює матеріальну відповідальність роботодавця.

*Об'єктом дослідження* є суспільні відносини щодо матеріальної відповідальності роботодавця.

*Предметом дослідження* є теоретичні проблеми матеріальної відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин.

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і завдань дослідження в процесі роботи над дисертацією використано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ. Зокрема, правова природа і особливості матеріальної відповідальності роботодавця досліджувалися за допомогою *методу системного аналізу* та *порівняльно-правового методу* (підрозділ 1.2). Останній також було застосовано при зіставленні норм чинного трудового законодавства України, проекту Трудового кодексу України та зарубіжного законодавства (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1-3.3) . *Системно-структурний метод* застосовано для виокремлення елементів складу трудового майнового правопорушення (підрозділ 1.3). У процесі дослідження понятійного апарату використовувалися такі *загальнонаукові методи*, як аналітичний, дедуктивний та індуктивний (підрозділи 1.2-1.4, 2.1, 2.2, 3.1-3.3) . *Формально-логічний метод* використано як спосіб аргументації наукових висновків та пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства(підрозділи 1.2-1.4, 2.1, 2.2, 3.1-3.3).

**Наукова новизна одержаних результатів.** Дисертація є першим за часів незалежності України комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем матеріальної відповідальності роботодавця.

Відповідно до мети і завдань дослідження на захист виносяться такі основні положення, які становлять наукову новизну роботи.

*Уперше:*

- сформульовано авторське визначення поняття «матеріальна відповідальність роботодавця», яка розуміється як обов'язок роботодавця передати гроші або майно в межах та порядку, передбачених законом або договором, на користь працівника внаслідок вчинення трудового майнового правопорушення;

- запропоновано новий підхід щодо відшкодування збитків, за яким роботодавець повинен відшкодувати працівникові реальний збиток та неодержаний заробіток;

- визначено принципово новий склад реального збитку;

- сформульовано авторське визначення поняття «неодержаний заробіток», під яким розуміється винагорода за працю, яку працівник не отримав внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати, або різниця в заробітній платі у випадку виконання нижчеоплачуваної роботи;

- виокремлено принципово нові відмінності матеріальної відповідальності працівника від матеріальної відповідальності роботодавця.

*Набули подальшого розвитку:*

- проблемні питання складу підстави матеріальної відповідальності – трудового майнового правопорушення;

- розуміння умов матеріальної відповідальності роботодавця за окремі правопорушення.

*Удосконалено:*

- концепцію законодавчого закріплення обов'язку роботодавця відшкодувати завдану працівникові шкоду;

- розуміння функцій матеріальної відповідальності.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані у:

- а) науково-дослідницькій роботі – для подальших наукових досліджень теоретичних і практичних проблем матеріальної відповідальності роботодавця;

- б) правотворчості – для підготовки нових та вдосконалення чинних нормативно-правових актів, що регулюють трудові та пов'язані з ними відносини;

- в) правозастосуванні – при використанні конкретних рекомендацій і пропозицій у практичній діяльності роботодавців, профспілок, суддів, а також органів державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства;

- г) навчальному процесі – положення і висновки, зроблені в роботі, можуть

бути використані у вищих і спеціальних юридичних навчальних закладах під час вивчення навчальної дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, навчальних посібників, текстів лекцій, а також проведенні семінарських занять зі студентами й написанні ними рефератів, магістерських та курсових робіт.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення дисертації доповідалися автором на: міжнародній науковій конференції «Формування правової системи в Україні на сучасному етапі» (м. Дніпропетровськ, 2005 р.), міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи» (м. Київ, 2011 р.).

**Публікації.** Основні результати дисертаційного дослідження опубліковані у трьох наукових статтях і тезах виступів на двох наукових конференціях.

**Структура дисертації.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг рукопису – 186 сторінок, із них основного тексту – 162. Список використаних джерел налічує 239 найменувань і викладений на 26 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, її зв'язок з науковими програмами і темами, визначаються мета і завдання дослідження, його об'єкт і предмет, зазначаються методи, за допомогою яких можна досягти поставленої мети, формулюється наукова новизна роботи, розкривається науково-теоретичне і практичне значення основних положень дисертації й одержаних висновків, вказуються ступінь апробації результатів дослідження, наявність публікацій на тему дисертації та структура дисертації.

**Розділ 1 «Теоретичні засади матеріальної відповідальності»** складається з чотирьох підрозділів, де досліджуються основні теоретичні положення та концептуальні підходи щодо матеріальної відповідальності роботодавця.

*Підрозділ 1.1 «Поняття юридичної відповідальності»* присвячено дослідженню поняття та ознак такої правової категорії, як юридична відповідальність. Необхідність проведення такого дослідження зумовлена тим, що без глибокого розуміння загальнотеоретичного підходу до визначення поняття «юридична відповідальність» неможливо надати визначення приватного випадку юридичної відповідальності – матеріальної відповідальності роботодавця.

При дослідженні зазначеного поняття з'ясувалося, що існує дві основні концепції розуміння юридичної відповідальності. У широкому сенсі юридична відповідальність розуміється не тільки як негативна реакція держави на скоєне правопорушення, а й як позитивне явище, що проявляється у правомірній поведінці, відповідальному ставленні до своїх обов'язків. У вузькому сенсі юридична відповідальність пов'язується з правопорушенням, негативними

наслідками для правопорушника, а правомірна поведінка, як і її наслідки, перебуває за межами юридичної відповідальності.

На думку дисертанта, позитивна відповідальність – це відповідальність моральна, а не юридична. Юридична відповідальність є реакцією на правопорушення.

Дисертант поділяє точку зору тих науковців, які визначають юридичну відповідальність як обов'язок правопорушника зазнати передбачені законом або договором негативні наслідки особистого або майнового характеру внаслідок скоєного правопорушення.

У підрозділі 1.2 «Юридична природа та особливості матеріальної відповідальності у трудовому праві» дисертант визначив місце матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, зокрема матеріальної відповідальності роботодавця, серед інших видів юридичної відповідальності та вказав на особливості, притаманні виключно матеріальній відповідальності роботодавця.

Виокремлено нові відмінності матеріальної відповідальності роботодавця від матеріальної відповідальності працівника:

- роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові не тільки пряму шкоду, а й неодержаний заробіток;

- наявність трудових відносин не є обов'язковою умовою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності (наприклад, у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу);

- суб'єктом матеріальної відповідальності є як роботодавець, так і фізична або юридична особа, яка ще не набула статусу роботодавця (потенційний роботодавець).

Проаналізувавши позиції вчених, які визначають поняття «матеріальна відповідальність» через термін «відшкодування», дисертант вважає, що такий підхід до визначення цього поняття не враховує всієї багатогранності матеріальної відповідальності.

Матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин – це обов'язок сторони трудових правовідносин передати гроші або майно в межах та порядку, передбачених законом або договором, на користь іншої сторони цих відносин, унаслідок вчинення трудового майнового правопорушення. Відповідно матеріальна відповідальність роботодавця – це обов'язок роботодавця передати гроші або майно в межах та порядку, передбачених законом або договором, на користь працівника внаслідок вчинення трудового майнового правопорушення.

У підрозділі 1.3 «Трудове майнове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності» досліджується склад єдиної підстави матеріальної відповідальності – трудового майнового правопорушення, під яким розуміється протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання стороною трудових відносин своїх трудових обов'язків, яке спричинило

заподіяння майнової шкоди іншій стороні трудових правовідносин, відповідальність за яке передбачена трудовим законодавством або договором.

Особлива увага приділена дослідженню понять «шкода» та «збиток».

Інтерес до цих понять викликаний тим, що чинне трудове законодавство не встановлює загального переліку об'єктів відшкодування та не розкриває їх змісту.

Слід законодавчо закріпити правило, згідно з яким роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові збитки в повному обсязі (реальний збиток та неодержаний заробіток).

До складу реального збитку, який роботодавець відшкодовує працівникові, слід віднести:

1) вартість втраченого або знищеного майна, визначена відповідно до вимог законодавства;

2) витрати, які працівник зробив або мусить зробити для відновлення свого порушеного права;

3) зайві грошові витрати (штрафні санкції тощо), понесені працівником, внаслідок порушення його трудових прав роботодавцем.

Неодержаний заробіток – винагорода за працю, яку працівник не отримав внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати або різниця в заробітній платі у разі виконання нижче оплачуваної роботи.

Оскільки роботодавець є суб'єктом відповідальності, то дисертант приділив увагу дослідженню терміна «роботодавець» та з'ясував, хто відповідно до чинного українського законодавства може бути роботодавцем.

Автор піддав критиці аргументи тих науковців, які вважають, що роботодавцем можуть бути філії, представництва та громадські об'єднання, які легалізуються шляхом повідомлення.

Відповідно до ст. 95 Цивільного кодексу України філії та представництва не є юридичними особами. Вони наділяються майном юридичної особи, що їх створила. Це означає, що у філії (представництва) немає майна, яким вони могли б відповідати за своїми зобов'язаннями.

Оскільки керівники філії та представництва призначаються юридичною особою і діють на підставі виданої нею довіреності (ст. 95 ЦК України), то відповідно й усі дії керівник здійснює в інтересах та від імені юридичної особи. А відтак і трудовий договір укладається не з філією (представництвом), а з юридичною особою, що її створила.

Відповідно до статей 28, 29 Цивільного процесуального кодексу України цивільну процесуальну правоздатність та цивільну процесуальну дієздатність мають лише фізичні та юридичні особи. Тобто філії (представництва) не мають права виступати у суді відповідачем, а відтак, якщо визнати можливість філії (представництва) виступати роботодавцем, то отримаємо роботодавця, до якого працівник не може звернутися з позовом про відшкодування шкоди, а це неприпустимо.



З таких само міркувань (відсутність майна, відсутність цивільної процесуальної правоздатності та цивільної процесуальної дієздатності) не можуть бути роботодавцем і громадські об'єднання, що легалізуються шляхом повідомлення.

Роботодавцем, таким чином, може бути тільки юридична або фізична особа.

У підрозділі 1.4 «Функції матеріальної відповідальності» визначається коло функцій матеріальної відповідальності роботодавця та досліджується їх зміст.

Зроблено висновок про те, що матеріальній відповідальності роботодавця притаманні такі функції, як: регулятивна, відновлювальна, превентивна, виховна.

Особлива увага приділена дослідженню відновлювальної функції, яка, на думку дисертанта, має такі підфункції: загальносоціального відновлення, відшкодувальна, правовідновлювальна.

Ставиться питання про наявність у матеріальної відповідальності роботодавця каральної функції. Розуміння гуманістичної спрямованості трудового права надає змогу зробити висновок, що матеріальна відповідальність не має каральної функції.

У розділі 2 «Матеріальна відповідальність роботодавця у разі порушення ним права на працю» досліджуються особливості матеріальної відповідальності за такі порушення роботодавцем права на працю, як: необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; незаконне переведення; незаконне відсторонення; незаконне звільнення; затримка виконання рішення про поновлення на роботі.

У підрозділі 2.1 «Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу» розкрито зміст юридичної конструкції «необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» та обґрунтовано трудо-правову природу матеріальної відповідальності роботодавця за зазначене правопорушення.

Під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу слід розуміти:

1) відмову з підстав, що прямо суперечать трудовому законодавству (вагітній жінці; за мотивів статі, раси тощо);

2) відмову, що ґрунтується на підставах, які не відповідають фактичним обставинам або не пов'язані з вимогами до освіти, професії (спеціальності), кваліфікації;

3) відмову без зазначення причини.

Незважаючи на те, що трудові відносини ще не виникли, і сторонами відносин по працевлаштуванню є лише фізична особа (потенційний працівник) та юридична або фізична особа (потенційний роботодавець), відповідальність за шкоду, заподіяну необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, повинна регулюватись саме трудовим правом. Обґрунтовується це тим, що шкоду

завдано порушенням права на працю, за спроби фізичної особи реалізувати зазначене право. Саме характером порушеного права і зумовлена трудо-правова природа матеріальної відповідальності за шкоду, завдану необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу.

Зроблено висновок про те, що розмір шкоди, завданої необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, слід розраховувати на підставі даних про заробітну плату за тією посадою, на яку претендував потенційний працівник.

У підрозділі 2.2 «Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну незаконними переведенням, відстороненням, звільненням та затримкою виконання рішення про поновлення на роботі» визначаються особливості умов матеріальної відповідальності роботодавця за зазначені правопорушення.

Аналізуючи чинне трудове законодавство, що регулює матеріальну відповідальність роботодавця за порушення ним права на працю, дисертант виділяє нижченаведені недоліки.

По-перше, не за всі випадки порушення права на працю передбачена матеріальна відповідальність роботодавця.

По-друге, конструкція ч. 2 ст. 235 Кодексу законів про працю України, де говориться, що «при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу» є не дуже вдалою. Логічне тлумачення цього положення свідчить, що в тому випадку, якщо звільнений працівник не захоче поновлення на роботі, то йому не буде оплачений вимушений прогул. Але це вже примус до укладання трудового договору, а примусова праця заборонена ст. 43 Конституції України. Роботодавець повинен відшкодувати недержаний працівником заробіток незалежно від вимоги про укладення трудового договору.

По-третє, строк, за який оплачується вимушений прогул, не повинен бути обмежений одним роком (ч. 2 ст. 235 КЗпП України). Слід дотримуватися принципу повного відшкодування шкоди, завданої незаконними діями роботодавця. Отже, у разі порушення права на працю роботодавець повинен відшкодувати недержаний працівником заробіток за весь час, протягом якого працівник був незаконно позбавлений можливості працювати.

Дисертант ставить під сумнів доцільність положення, закріпленого у ст. 236 КЗпП, за яким роботодавець несе матеріальну відповідальність за невиконання рішення про поновлення на роботі лише у випадках звільнення без законної підстави або незаконного переведення. Невиконання рішень про примусове укладення трудового договору в разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, про видачу трудової книжки, про допущення до роботи незаконно відстороненого працівника (якщо заробітна плата останньому не сплачується) зумовлює такі ж наслідки, як і невиконання рішень про поновлення на роботі в разі звільнення без законної підстави або незаконного

переведення, отже, і відповідальність за ці правопорушення повинна бути однаковою.

На думку дисертанта, з метою посилення захисту прав працівників буде доцільним передбачити матеріальну відповідальність роботодавця у вигляді обов'язку відшкодувати працівникові неодержаний заробіток у всіх випадках незаконного позбавлення його можливості працювати. При цьому перелік таких порушень повинен бути відкритим.

**Розділ 3 «Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення інших прав працівника»** складається з трьох підрозділів, у яких досліджуються теоретичні та практичні проблеми матеріальної відповідальності роботодавця за окремі правопорушення.

У підрозділі 3.1 *«Матеріальна відповідальність роботодавця за невидачу документів про роботу та заробітну плату або зазначення в них невірних відомостей»* досліджуються особливості матеріальної відповідальності роботодавця за невидачу або зазначення хибних відомостей у документах про роботу та заробітну плату.

З'ясовано, що чинне законодавство передбачає матеріальну відповідальність роботодавця лише в разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству та в разі затримки видачі трудової книжки.

Проте на роботодавця покладено обов'язок видати працівникові не лише трудову книжку, а й довідку про роботу та заробітну плату, копію наказу про звільнення, характеристику та інші документи, а матеріальну відповідальність за шкоду, завдану невидачею або зазначенням неправильних відомостей у цих документах, не передбачено.

Обґрунтовується необхідність доповнити чинне законодавство статтею, яка передбачала б матеріальну відповідальність роботодавця за невидачу документів про роботу та заробітну плату або зазначення в них хибних відомостей у повному розмірі (реальний збиток та неодержаний заробіток).

У підрозділі 3.2 *«Матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику»* дисертант при дослідженні Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 р. дійшов висновку, що обов'язок роботодавця виплатити працівникові компенсацію за своєю сутністю є ніщо інше, як відповідальність. Такий висновок обґрунтовується тим, що зазначений обов'язок виникає у роботодавця внаслідок вчинення правопорушення, яке полягає у затримці виплати працівникові його заробітної плати. Тобто це новий обов'язок, якого до вчинення правопорушення не існувало. Виплата працівникові компенсації є для роботодавця негативним наслідком майнового характеру, причиною котрого є невиконання або неналежне виконання ним обов'язку в трудових правовідносинах. Зазначені риси характерні саме для юридичної

відповідальності.

У чинному українському законодавстві, що регулює матеріальну відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові, дисертант виявив такі проблеми:

- не за всі випадки порушення роботодавцем обов'язку сплатити грошові кошти працівникові передбачена матеріальна відповідальність роботодавця;
- у тих випадках, де таку відповідальність передбачено, вона не завжди в повному розмірі відшкодовує шкоду, завдану працівникові;
- у деяких випадках санкції, що покладаються на роботодавця, мають необґрунтовано великий розмір.

Запропоновано шляхи усунення зазначених проблем.

У підрозділі 3.3 *«Матеріальна відповідальність роботодавця за незабезпечення збереження власних речей працівника під час праці»* визначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження наступного майна працівника: особисті речі працівника, які він носить постійно, але під час праці вони знаходяться у спеціально відведених місцях; одяг та майно працівника, яке залишається при ньому або на ньому, під час виконання трудових обов'язків; майно працівника, що використовується в інтересах роботодавця.

Обґрунтовується трудо-правова природа обов'язку роботодавця відшкодувати працівникові майнову шкоду, завдану втратою, пошкодженням або знищенням майна працівника.

Шкода повинна відшкодовуватися в повному обсязі й обчислюватися, виходячи з роздрібних цін, що діють у даній місцевості на день добровільного задоволення вимоги працівника, а якщо вимога добровільно задоволена не була, то на день винесення судом рішення про відшкодування шкоди. Відшкодування шкоди повинно провадитися у грошовій формі, але на вимогу працівника шкода може бути відшкодована в натурі.

## ВИСНОВКИ

У результаті дисертаційного дослідження представлено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, що виявляється у визначенні концептуальних засад удосконалення механізму правового регулювання суспільних відносин щодо матеріальної відповідальності роботодавця в сучасних умовах, обґрунтуванні конструктивних пропозицій щодо вдосконалення понятійного інструментарію, визначення напрямів розвитку законодавства стосовно зазначеного питання. Основні з них наводяться нижче.

1. Матеріальна відповідальність роботодавця – це його обов'язок передати гроші або майно в межах та порядку, передбачених законом або договором, на користь працівника внаслідок скоєння трудового майнового правопорушення.

2. Відповідно до чинного законодавства України роботодавцем може бути фізична або юридична особа. Об'єднання громадян, які легалізуються шляхом

повідомлення, філії та представництва, не можуть виступати роботодавцем, оскільки вони не мають майна, цивільної процесуальної правоздатності та цивільної процесуальної дієздатності.

3. У законодавстві необхідно передбачити загальне правило, за яким роботодавець зобов'язаний відшкодувати завдану працівникові шкоду в повному обсязі. Шкода повинна бути відшкодована шляхом відшкодування збитків, а на вимогу працівника – у натурі.

При цьому під майновою шкодою слід розуміти втрату, пошкодження або знищення майна.

Під збитками слід розуміти негативні наслідки правопорушення, обчислені у грошовому еквіваленті.

За загальним правилом роботодавець повинен відшкодувати працівникові збитки в повному обсязі (реальний збиток та неодержаний заробіток), а в окремих випадках, визначених законодавством, – у більшому розмірі.

4. Матеріальна відповідальність роботодавця має такі функції: регулятивну, відновлювальну, превентивну, виховну.

5. КЗпП України слід доповнити статтею, яка міститиме відкритий перелік випадків порушення роботодавцем права на працю, а також передбачатиме загальне правило, за яким у всіх випадках позбавлення працівника можливості працювати на роботодавця буде покладено обов'язок відшкодувати працівникові неодержаний заробіток за весь час, протягом якого він був позбавлений такої можливості.

6. У разі порушення права на працю працівника можна поновити на роботі лише в разі пред'явлення ним відповідної вимоги. Відшкодування матеріальної шкоди не повинно бути пов'язане з вимогою про поновлення на роботі.

7. З метою посилення захисту права на працю пропонується передбачити у чинному КЗпП України обов'язок потенційного роботодавця сплатити потенційному працівникові, якому було необґрунтовано відмовлено у прийнятті на роботу, неодержаний заробіток.

Розмір неодержаного заробітку треба розраховувати на підставі даних про заробітну плату за тією посадою, на яку претендував потенційний працівник. Такі відомості повинен надати суду роботодавець. Якщо в суду виникнуть підстави для недовіри таким відомостям, суд повинен виходити із суми заробітної плати працівників, які працюють у відповідача на рівнозначній посаді, а якщо це неможливо, то середньої заробітної плати за цією посадою в даному регіоні.

Якщо особа, якій необґрунтовано відмовили у прийнятті на роботу, висуває відповідні вимоги, суд може зобов'язати роботодавця укласти трудовий договір. Також треба передбачити обов'язок потенційного роботодавця повідомити потенційному працівникові (на його вимогу) причину відмови в письмовій формі.

8. КЗпП України передбачив обов'язок роботодавця щодо видачі працівникові трудової книжки, копії наказу про звільнення, довідки про роботу та заробітну плату, але встановив матеріальну відповідальність за порушення такого обов'язку лише в разі затримки видачі трудової книжки та в разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству. Такий підхід не є логічним. Тому слід перебачити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, завдану несвоєчасною видачею або зазначенням помилкових відомостей у документах про роботу та заробітну плату, які роботодавець повинен оформити та видати працівникові (направити до державного органу), в повному розмірі (реальний збиток та неодержаний заробіток).

9. Матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові, повинна базуватися на нижченаведених принципах:

а) відповідальність повинна бути однаковою, незалежно від виду виплат, що не сплачені у встановлений законодавством строк;

б) треба встановити мінімальний розмір відшкодування шкоди у вигляді зафіксованого у законодавстві відсотка від несплачених у належний строк сум, який сплачується роботодавцем на користь працівника. Такий відсоток не повинен бути як занадто великим (слід враховувати можливі негативні наслідки у вигляді банкрутства роботодавця), так і занадто малим (незначні суми, не «утримують» роботодавця від правопорушення, відтак не працюватиме превентивна функція юридичної відповідальності);

в) шкода, завдана працівникові, повинна відшкодуватись у повному обсязі.

Пропонується передбачити у законодавстві відповідну статтю та викласти її в такій редакції:

«Відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат працівнику.

У разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат, незалежно від причин такої затримки, роботодавець зобов'язаний додатково сплатити працівнику 10 відсотків від нарахованих, але несплачених сум.

Якщо працівник доведе, що розмір шкоди, завданої порушенням строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат більший, ніж суми, які роботодавець повинен сплатити відповідно до частини першої цієї статті, то роботодавець зобов'язаний відшкодувати завдану шкоду в повному обсязі.

Роботодавець звільняється від обов'язку сплати виплат, які передбачені частиною першою цієї статті, якщо доведе, що порушення строків виплати сталося з вини працівника».

10. Обов'язок збереження речей працівника є обов'язком роботодавця у

трудових правовідносинах. А відтак і відповідальність у разі заподіяння шкоди порушенням цього обов'язку є трудо-правовою відповідальністю.

Шкода повинна відшкодуватися в повному обсязі й обчислюватися, виходячи з роздрібних цін, що діють у даній місцевості на день добровільного задоволення вимоги працівника, а якщо вимога добровільно задоволена не була, то на день винесення судом рішення про відшкодування шкоди.

Відшкодування шкоди повинно здійснюватися у грошовій формі, але на вимогу працівника шкода може бути відшкодована у натурі.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ НА ТЕМУ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця за невідачу документів про працю та заробітну плату або зазначення в них невірних відомостей / О. М. Лук'янчиков // Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Сер. Право. – 2005. – Вип. 5. – С. 76–82.

2. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу / О. М. Лук'янчиков // Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Сер. Право. – 2007. – Вип. 8. – С. 77–82.

3. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику / О. М. Лук'янчиков // Зб. наук. пр. ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Сер. Право. – 2011. – Вип. 15. – С. 72–80.

4. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця за незаконне відсторонення працівника від роботи / О. М. Лук'янчиков // Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи : Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 30–31 травня 2011 р.) : у 2-х т. – К. : Центр правових наук. досліджень, 2011. – Т. 2. – С. 12–14.

5. Лук'янчиков О. М. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди / О. М. Лук'янчиков // Формування правової системи в Україні на сучасному етапі: Міжнар. наук. конф. (Дніпропетровськ, 21-22 квітня 2005 р.): у 2-х т. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2005. – Т. 1 – С. 440-445.

### **АНОТАЦІЯ**

**Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця в умовах ринкових відносин. – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ, 2012.

Дисертація є комплексним дослідженням теоретичних і практичних проблем матеріальної відповідальності роботодавця в умовах ринкових

відносин. Досліджено правову природу та визначено місце матеріальної відповідальності роботодавця серед інших видів юридичної відповідальності. Проаналізовано особливості, притаманні виключно матеріальній відповідальності роботодавця.

Визначено коло функцій матеріальної відповідальності та розкрито їх зміст.

Досліджено склад єдиної підстави матеріальної відповідальності – трудового майнового правопорушення.

Детально проаналізовано умови матеріальної відповідальності роботодавця за окремі правопорушення.

На основі аналізу наукової літератури, рішень вищих судових органів і нормативно-правових актів України та інших країн сформульовано пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства України.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність роботодавця, трудове майнове правопорушення, шкода, збитки, вимушений прогул, відшкодування шкоди.

## АННОТАЦИЯ

**Лукьянчиков О. Н. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночных отношений. – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения. – Институт государства и права им. В. М. Корецкого НАН Украины. – Киев, 2012.

Диссертация является комплексным исследованием теоретических и практических проблем регулирования материальной ответственности работодателя.

Проанализированы существующие в юридической литературе подходы к определению понятия и содержания юридической ответственности.

Исследуется правовая природа и определяется место материальной ответственности сторон трудовых правоотношений среди других видов юридической ответственности. Выделяются особенности, присущие исключительно материальной ответственности работодателя.

В работе дано авторское определение понятия «материальная ответственность работодателя».

Определяется круг функций материальной ответственности работодателя и раскрывается их содержание.

В диссертации проведено исследование трудового имущественного правонарушения как единственного основания материальной ответственности работодателя, дано его определение. Анализируются элементы состава трудового имущественного правонарушения. Особое внимание уделено исследованию понятий «работодатель», «ущерб», «убыток». Дано определение указанных понятий. Предлагается новый подход к определению объема



убытков, которые должен возместить работодатель работнику.

Исследуются условия и особенности материальной ответственности работодателя за отдельные правонарушения (незаконное лишение работника возможности трудиться, невыдача либо указание неверных сведений в документах о трудовой деятельности, несвоевременная выплата заработной платы и иных выплат, необеспечение сохранности имущества работника во время работы). Указывается на недостатки действующего украинского законодательства, которое регулирует вопросы материальной ответственности работодателя.

Обосновывается трудо-правовой характер материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный необоснованным отказом в приеме на работу, и за ущерб, причиненный необеспечением сохранности личных вещей работника во время работы.

Предложен новый подход к определению размера убытков, причиненных работнику необоснованным отказом в приеме на работу.

На основе анализа научной литературы, решений высших судебных органов и нормативно-правовых актов Украины и других стран формулируются предложения по совершенствованию трудового законодательства Украины.

**Ключевые слова:** материальная ответственность работодателя, трудовое имущественное правонарушение, ущерб, убытки, вынужденный прогул, возмещение ущерба.

## SUMMARY

**Lukyanchikov O. N. Employer's financial responsibility in market relations. – Manuscript.**

The thesis for a scientific degree of candidate of legal sciences, speciality 12.00.05 – labor law; social security law – V. M. Koretsky Institute of State and Law of the National Academy of Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2012.

Thesis is a complex research of the theoretical and practical problems of the employer's financial responsibility. The legal nature has been researching and the place of the employer's financial responsibility has been determining among other types of amenability. The peculiarities that inherent exclusively to employer's financial responsibility have been analyzing.

The range of functions of financial responsibility has been determining and disclosing their contents.

The composition of an integral basis of financial responsibility has been researching – labor property offences.

The conditions of the employer's financial responsibility for certain offences have been analyzing in detail.

Proposals to improve the labor legislation of Ukraine have been formulating on the basis of analysis of scientific literature, the decisions of the judiciary and the legal acts of Ukraine and other countries.

**Keywords:** employer's financial responsibility, labour law violations, impairment, losses, forced shirking, indemnification.