

6. Про прокуратуру [Електронний ресурс] : Закон України від 14.10.2014 № 789. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>.
7. Про Вищу раду юстиції [Електронний ресурс] : Закон України від 15.01.1998 № 22/98-ВР. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/22/98-%D0%B2%D1%80/page>.

*Іванова Ганна Сергіївна – здобувач НДІ правового забезпечення  
інноваційного розвитку НАПрН України*

Ю. А. Феленко

## **ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДОСЯГНЕННЯ БАЛАНСУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ В ПИТАННЯХ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

*Автор звертає увагу на необхідність вивчення й аналізу складових частин інституту матеріальної відповідальності. Окрім того, досліджено та узагальнено теоретичні розробки до питання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Підтримано думку про необхідність доповнити науку трудового права новою функцією – функцією досягнення балансу інтересів працівника та роботодавця.*

**Ключові слова:** *працівник, роботодавець, матеріальна відповідальність, сторони трудового договору, правовий статус.*

Пріоритетним напрямом розвитку сучасного вітчизняного трудового законодавства є його наближення до європейських соціальних стандартів. Економічні, технологічні, організаційні й соціальні перетворення заострюють необхідність розробки концептуальних засад реформування діючого законодавства.

На даному етапі інститут матеріальної відповідальності потребує не тільки удосконалення або уточнення, а вивчення й аналізу його складових із урахуванням реалій сьогодення задля розроблення нових концептуальних підходів до їх розуміння та правового регулювання.

Під матеріальною відповідальністю розуміють передбачену нормами трудового законодавства необхідність для однієї із сторін трудових правовідносин відшкодувати матеріальну шкоду (а в деяких випадках і моральну), заподіяну іншій стороні внаслідок неналежного виконання своїх трудових обов'язків [1, с. 53].

Законодавчо закріплюється, що матеріальна відповідальність є одним із видів юридичної відповідальності, та становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або власника (уповноваженого ним органу) відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку [2].

Найбільш складною проблемою протиправних юридичних фактів трудового права є підстави залучення працедавця до матеріальної відповідальності. У чинному трудовому законодавстві України відсутнє чітке формулювання підстав матеріальної відповідальності працедавця.

Зважаючи на процес реформування діючого трудового законодавства є актуальним переосмислення загальнотеоретичних категорій матеріальної відповідальності, що існують в доктрині трудового права та їх правове закріплення у межах сучасної концепції трудового права.

Так, правова категорія роботодавця потребує вивчення й аналізу, оскільки правильне розуміння її змісту й точне вживання допоможуть уникнути суперечностей в правозастосовчому процесі та значно його полегшать.

С. Ю. Головіна переконує, що термін роботодавець позначає того, хто надає роботу, а наймодавець – це той, хто наймає на роботу, купує працю. Авторкою робиться висновок, що термін роботодавець за обсягом ширший терміна наймодавець, тому що перший надає роботу тому, хто приходить по найму (будучи цілком відчуженим від засобів виробництва) і тому, хто працює в даній організації, оскільки є засновником (учасником) господарюючого суб'єкта. Мовна семантика дозволяє вибудувати лінгвістично-правову конструкцію з однокорінних слів, зі стрижневим словом «робота», з приводу якої вступають у правовідносини той, хто її надає, – «роботодавець», і той, хто її одержує, – «працівник» [3].

В. М. Скобелкін наполягає на повернення в трудовправовий обіг категорії наймодавець, оскільки вона чітко відбиває сутність виникаючих відносин, є універсальною, охоплює велику частину суб'єктів, які використовують найману працю. Категорично виступає проти використання терміна роботодавець, оскільки йому надається різне значення: в одних випадках – це сторона трудового договору, в других – власник підприємства, в третіх – орган управління підприємством або окрема посадова особа. Автор зазначає, що є організації, які не є юридичними

особами, але які володіють правом прийому на роботу (філії, представництва, профспілкові організації, що не пройшли реєстрації та інші) [4, с. 201–202].

Поняття роботодавець є уживаним переважно у доктрині трудового права, а у законодавчому обігу зазвичай використовуються різні його варіації: заклад; власник закладу; наймодавець; підприємство, установа, організація; адміністрація підприємства, установи, організації; власник підприємства, установи, організації; працедавець. У Законі України «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» від 15.12.1993 № 3687-ХІІ вперше було законодавчо закріплено та визначено поняття роботодавця [6].

Д. В. Климчук з цього приводу наголошує, що навіть чинний КЗпП дістався нам у спадок від колишньої радянської системи, який покликаний захищати суспільну (державну, радянську, колгоспно-кооперативну) власність, а звідси і роботодавця, а не людину, через що і його норми детально регулюють відносини щодо матеріальної відповідальності працівників, а випадки матеріальної відповідальності роботодавця розкидані по всьому нормативно-правовому акту [8, 42–43].

На наш погляд ґрунтовнішою й доцільною до умов сьогодення є позиція С. Ю. Головіної, оскільки роботодавець є місткою категорією, й цілком і повністю відображає самі відносини які виникають між сторонами, а саме надання працівникові роботи, але слід зазначити про наявність у цієї сторони достатніх підстав: дієздатності й правоздатності.

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

У проект нового Трудового кодексу України [7] включено окрему книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин». Глава 2 містить норми про відповідальність роботодавця. Проектом передбачені такі випадки матеріальної відповідальності роботодавця: 1) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника (ст. 415). Незабезпечення роботодавцем охорони майна працівника, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати у повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась; 2) матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг (ст. 416). Йдеться про відповідальність роботодавця за невиконання ним передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові або членам його сім'ї матеріальних благ і послуг; 3) матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором (ст. 417); 4) відповідальність роботодавця за заподіяну моральну шкоду (ст. 418).

Безспірним є той факт, що працівник сама по собі економічно слабша сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва й знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від останнього, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під його керівництвом і тому змушений виконувати його накази й розпорядження. Але через початкову законодавчу неврегульованість правового статусу роботодавця у відносинах які складаються при відшкодуванні матеріальної шкоди, на наш погляд, інтереси роботодавця не враховуються й притискаються новими націленими на захист працівника доповненнями до діючого законодавства.

Підсумовуючи викладене варто зазначити, що при розробці проекту Трудового кодексу України не були враховані зміни, які відбулись у доктрині трудового права, пропозиції відомих науковців щодо законодавчого закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. В цьому випадку ми повністю погоджуємося з точкою зору Н. А. Плахотіної, яка пропонує доповнити науку трудового права новою функцією – функцією досягнення балансу інтересів працівника та роботодавця, яка спрямує вектор розвитку соціально-партнерських відносин на урахування інтересів усіх соціальних партнерів, у тому числі, й роботодавців [5, с. 62].

## ЛІТЕРАТУРА

1. Щербіна В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербіна // Підприємство, госп-во і право. – 2007. – № 4. – С. 53–56.
2. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
3. Головіна С. Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С. Ю. Головіна // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 51–60.
4. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М. : Вердикт 1 М, 1999. – 372 с.
5. Плахотіна Н. А. Досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців як основний напрямок сучасної концепції трудового права / Н. А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – № 20. – С. 60–67.
6. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі [Електронний ресурс] : Закон України від 15.12.1993 № 3687-XII. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3687-12>.
7. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : від 04.12.2007 № 1108. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947).
8. Климчук С. Д. Деякі зауваження щодо регулювання матеріальної відповідальності за проектом Трудового кодексу України / С. Д. Климчук // Актуальні питання реформування правової системи України : зб. наук. ст. III Міжнар. наук.-практ. конф. Т. II. – Луцьк : Вежа, 2006. – 272 с.

*Феленко Юрій Анатолійович – здобувач НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України*

Н. М. Вапнярчук

## ПІСЛЯДИПЛОМНА ОСВІТА В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СЬОГОДЕННЯ

*Стаття присвячена розгляду проблематики формування якісного трудового потенціалу країни шляхом всебічного професійного розвитку кожного окремого працівника. У дослідженні запропоновано вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює питання професійного навчання кадрів.*

**Ключові слова:** *післядипломна освіта, трудовий потенціал країни, реформування національної системи освіти.*

Активізація процесу реформування національної системи освіти, світова фінансово-економічна криза надають особливої актуальності