

О. Є. КОСТЮЧЕНКО,  
кандидат юридичних наук, доцент, доцент  
кафедри цивільного права та процесу  
Національного університету Державної  
податкової служби України

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Стаття присвячена дослідженню норм трудового права, що регулюють матеріальну відповідальність роботодавця. Аналіз приписів трудового законодавства включає порівняльний аналіз чинних норм, положень проекту Трудового кодексу України та зіставлення їх із законодавством Європейського Союзу. Особливу увагу приділяється розмежуванню матеріальної відповідальності роботодавця та його відповідальності перед державою за порушення трудового законодавства, колективних договорів та угод і зобов'язань за трудовими договорами. Визначено тенденцію на розвиток матеріальної відповідальності роботодавця як самостійного інституту трудового права.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність, матеріальна відповідальність роботодавця, відповідальність роботодавця, трудове законодавство, проект Трудового кодексу, трудове законодавство ЄС.

**Постановка проблеми.** Демократичні перетворення та укріплення законності з урахуванням інтеграції України до Європейського Союзу вимагають перегляду та удосконалення правових засад регулювання матеріальної відповідальності роботодавців. На етапі підготовки до прийняття проекту Трудового кодексу України матеріальна відповідальність роботодавця вимагає окремої уваги та закріплення нового підходу до цих відносин у трудовій сфері. Норми про матеріальну відповідальність роботодавця мають відповідати не лише умовам соціально-економічного розвитку, а цивілізованим стандартам правового забезпечення трудових відносин на основі тих зобов'язань, які взяла на себе Україна, підписавши 21.03.2014 р. Угоду про асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами. Трансформація соціально-економічних умов розвитку України суттєво вплинула на співвідношення особистих, колективних, суспільних та державних інтересів у сфері праці, де відносини матеріальної відповідальності набули оновленого значення. Отже, за змістом норми про матеріальну відповідальність роботодавця мають відповідати інтересам працюючих, держави та суспільства в цілому. Сьогодні проблеми відповідальності взагалі та відповідальності роботодавця в трудових правовідносинах набули виняткового значення.

**Мета** статті полягає в розкритті сутності матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим

законодавством України та визначенні перспектив розвитку цього інституту трудового права.

**Науковою базою** роботи стали праці В. С. Венедиктова, О. С. Іоффе, М. С. Кельмана, О. М. Лук'яничкова, Г. О. Мурашина, В. Ф. Погорілка, П. М. Рабіновича, О. Ф. Скакун, П. Р. Стависького, І. І. Шамшиної, М. Д. Шаргородського, Ю. С. Шемшученка, Л. С. Явича.

**Виклад основного матеріалу.** Так, на сьогодні у науці немає єдиної думки щодо сутності юридичної відповідальності, досліджуючи юридичну відповідальність у різні часи науковці трактують її по-різному. О. С. Іоффе і М. Д. Шаргородський розуміють під юридичною відповідальністю міру державного примусу, яка заснована на юридичному та суспільному осуді поведінки правопорушника й відображається у встановленні для нього певних негативних наслідків у вигляді обмежень особистого та майнового порядку [1, с. 314–318]. П. М. Рабінович кваліфікує юридичну відповідальність як закріпленій у законодавстві й забезпечуваний державою юридичний обов'язок правопорушника зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належали [2, с. 161]. О. Ф. Скакун характеризує юридичну відповідальність як охоронне явище, а саме – як передбачений законом вид і міру державно-владного (примусового) притерпіння особою позбавлення особистого, організаційного та майнового характеру за скоєне правопорушення [3, с. 466]. В. Ф. Погорілко

визначає відповідальність як правовідносини між державою та порушником, до якого застосовуються юридичні санкції з негативними для нього наслідками [4, с. 68]. На думку Ю. С. Шемшученка, відповідальність – це юридичний обов'язок відповідних суб'єктів здійснювати позитивні, корисні для суспільства функції [5, с. 437]. З позиції права, правопорушення визначають як прояв сваволі, нехтування правилами, які ухвалені та встановлені державою для підтримання порядку і забезпечення прав, свобод і законних інтересів громадян [6, с. 77]. Л. С. Явич вважає, що юридична відповідальність – це застосування відповідної санкції за порушення правової норми [7, с. 136].

Таким чином, одні науковці стверджують, що юридична відповідальність є застосуванням до порушника відповідної санкції за порушення правової норми та негативні наслідки для нього. Інші вважають, що юридична відповідальність являє собою правове явище, яке об'єктивізується й реалізується в межах особливого, охоронного правового відношення. При цьому єдність наукових підходів полягає в тому, що ніхто не заперечує того, що юридична відповідальність є наслідком порушення нормативних приписів.

Трудове право як самостійна галузь права має галузеві види відповідальності – дисциплінарну та матеріальну. При цьому у трудовому праві має місце матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, і матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

П. Р. Стависький свого часу довів, що матеріальна відповідальність сторін трудового правовідношення має багато спільних рис, до яких він відніс такі: виникнення її в обох суб'єктів обумовлено наявністю трудових правовідносин; суб'єктами є лише сторони трудових правовідносин – працівник і підприємство; відповідальність обох суб'єктів виникає в результаті винного порушення ними обов'язків у трудових правовідносинах; на обох суб'єктів може бути покладена як обмежена, так і повна матеріальна відповідальність; межа обмеженої відповідальності встановлюється, як правило, у вигляді певної частини заробітку робітника чи службовця; відповідальність сторін має компенсаційний характер і жодна з них не несе штрафної матеріальної відповідальності [8, с. 52].

Саме ці спільні риси матеріальної відповідальності працівника і роботодавця об'єднують визначні види матеріальної відповідальності в єдиний інститут трудового права – інститут матеріальної відповідальності. І, як правильно зазначає В. С. Венедиктов, трудова юридична відповідальність є узагальненою правовою категорією, включає в себе позитивний і негативний

аспекти, заходи заохочення та іншого правового стимулювання праці, а також заходи негативного впливу за порушення трудових обов'язків і правових приписів трудового законодавства [9, с. 92].

Говорячи про сутність матеріальної відповідальності в цілому, необхідно наголосити, що підставою матеріальної відповідальності є трудове майнове порушення, тобто винне порушення однією зі сторін трудового договору чи контракту своїх обов'язків, внаслідок якого було заподіяно шкоду іншій стороні. Традиційно до умов виникнення матеріальної відповідальності науковці відносять: вину; пряму дійсну шкоду; протиправну поведінку однієї зі сторін трудового договору; причинний зв'язок між протиправною поведінкою й результатом такої у формі прямої дійсної шкоди. Кодекс законів про працю України [10] не містить вказівки на те, що матеріальна відповідальність пов'язана з порушенням конкретних правил поведінки закріплених законодавством. Отже, протиправна поведінка може проявлятися як порушення прав та обов'язків закріплених локальними актами, актами соціального партнерства та трудовими договорами.

Окремо слід наголосити, що державні гарантії при застосуванні матеріальної відповідальності до роботодавця та працівника не є ідентичними. Так, статті 130–138 Кодексу законів про працю України закріплюють гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації [10]. Гарантії для роботодавців трудове законодавство України не викремлює. В контексті цього погоджуємося з І. І. Шамшиною про те, що матеріальна відповідальність роботодавця служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права [11, с. 38].

Чинне законодавство не дає переліку порушень, які є підставою притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, однак судова практика свідчить про те, що в окремих випадках притягнення до матеріальної відповідальності здійснюється за аналогією. Наприклад, необґрунтована відмова в прийнятті на роботу визнається порушенням, яке тягне за собою відповідальність роботодавця. Пленум Верховного Суду України в п. 6 Постанови від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», закріпив таке: «Якщо внаслідок відмови в прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться згідно із правилами частини 2 статті 235 Кодексу законів про працю України про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові» [12].

Така правова позиція свідчить як про наявні правові можливості притягнення роботодавця до мате-

ріальної відповідальності за необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу, так і про необхідність удосконалення законодавства з питань визначення підстав притягнення роботодавця до відповідальності, зокрема матеріальної.

Також роботодавець несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну незаконним звільненням. При цьому відшкодування матеріальної шкоди працівникові здійснюється не лише за рішенням органу, що розглядав трудовий спір, а й у випадках, коли поновлення на роботі здійснене самим роботодавцем. У такому разі працівникові проводиться виплата вимушеного прогулу. Кодекс законів про працю України в ч. 3 ст. 235 передбачає виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Частиною 6 ст. 235 Кодекс законів про працю України закріплено відповідальність у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу в розмірі середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу [10].

Усе частіше вітчизняні роботодавці, під тиском фінансових криз в Україні та світі, порушують строки виплати заробітної плати працівників. На жаль, ці порушення мають непоодинокі випадки як у приватному, так і в державному секторі економіки. Отже, питання відповідальності роботодавця за таке порушення набуло виняткового значення в сучасних умовах. Разом із тим чинне законодавство встановлює матеріальну відповідальність роботодавця лише у випадку затримки розрахунку з працівником у разі його звільнення (ст. 117 Кодексу законів про працю України).

Щодо інших працівників, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, питання відповідальності роботодавця зводиться до компенсації втрати частини доходу у зв'язку з порушенням строків виплат у разі затримки на один і більше календарних місяців. Законом України «Про компенсацію громадянам частини доходу у зв'язку з порушенням строків їх виплат» встановлено, що індексація проводиться на основі індексу інфляції в період невиплати доходу [13]. Таким чином, кошти роботодавця, виплачені працівнику як грошова компенсація, виступають засобом матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Разом із тим затримка виплати заробітної плати працівнику більше як на один місяць є підставою притягнення керівника підприємства до кримінальної відповідальності за ст. 175 Кримінального кодексу України [14].

Окремої уваги заслуговує той факт, що порушення трудового законодавства з боку роботодавця тягнуть для нього негативні наслідки не лише в межах галузевої матеріальної відповідальності, а й висту-

пають підставою для застосування до роботодавця фінансових санкцій, адміністративної, і навіть кримінальної відповідальності. Таке твердження ґрунтується на аналізі ст. 265 Кодексу законів про працю України [10] та статей 173–175 Кримінального кодексу України [14].

Узагальнивши законодавство з питань відповідальності за порушення законодавства про працю слід зазначити таке: а) фінансові санкції у переважній більшості за ст. 265 Кодексу законів про працю України на роботодавця (підприємство, установу, організацію, фізичну особу-підприємця чи звичайну фізичну особу, яка використовує працю найманих осіб) має право накладати Державна служба України з питань праці в порядку, установленому Кабінетом Міністрів України; б) діючі в Україні санкції за порушення приписів трудового законодавства дають підставу виділити такі види відповідальності. Перша – **фінансова відповідальність за порушення трудового законодавства**. Друга – адміністративна відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та охорону праці. Третя – кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю.

Отже, говорячи про відповідальність роботодавця загалом, ми стверджуємо, що правопорушення у сфері праці з боку роботодавця тягнуть для нього негативні наслідки не лише в межах галузевої матеріальної відповідальності, а й виступають підставою для застосування до роботодавця й фінансової, адміністративної і навіть кримінальної відповідальності. Вважаємо, що ця позиція законодавця є правильною та є проявом засобів державного захисту й охорони прав працівників.

Щодо перспектив розвитку матеріальної відповідальності роботодавця, згідно з положеннями запропонованих у проекті Трудового кодексу. Цим проектом передбачено окрему главу, присвячену відповідальності роботодавця, а саме статті 374–378 [15]. Порівняно з чинним Кодексом законів про працю факт виокремлення статей у самостійну главу свідчить про соціальний запит на розвиток цих відносин та увагу законодавця до посилення захисту трудових прав працівників шляхом деталізації й конкретизації відповідальності роботодавця. Теоретичний та практичний інтерес до проекту Трудового кодексу також зумовлений необхідністю порівняння його положень із трудовим законодавством ЄС в умовах інтеграції України до Європейського Союзу.

Проектом передбачено, що підставою та умовою відповідальності роботодавця є порушення норм трудового законодавства, невиконання умов колективного договору і угод. Такі винні дії тягнуть за

собою дисциплінарну, матеріальну, адміністративну чи кримінальну відповідальність. Однак не зрозуміло, чому ч. 2 ст. 374 «Підстава та умова відповідальності роботодавця» [15] закріплює, що роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили. По-перше, дисциплінарна, адміністративна чи кримінальна відповідальність застосовуються до роботодавця не працівником, по-друге, якщо мова йде про порушення законодавства та колективного договору чи угоди, можливо таке порушення не заподіяло прямої шкоди працівнику чи групі працівників. Але слід зазначити й позитивний момент цього положення – проектом закріплюється презумпція винуватості роботодавця.

Проектом Трудового кодексу України передбачені такі випадки матеріальної відповідальності роботодавця: а) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника. 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 (ст. 375 проекту Трудового кодексу України); б) матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг (ст. 376 проекту Трудового кодексу України). 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. Тобто формується новий підхід згідно з яким матеріальна відповідальність може застосовуватися без завдання прямої дійсної шкоди; в) матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором (ст. 377 проекту Трудового кодексу України). Щодо ст. 378 проекту Трудового кодексу України «Відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди», то ця відповідальність є цивільно-правовою, що не виступає предметом нашого дослідження.

У цілому зазначимо, що інститут матеріальної відповідальності працівника й роботодавця перебуває в стадії розвитку, а законодавчі тенденції створюють умови для виокремлення матеріальної відповідальності роботодавця в самостійний інститут трудового права. Слід відмітити, що питання про виокремлення матеріальної відповідальності роботодавця в самостійний інститут трудового права уже дискутується в наукових колах [16, с. 176]. Разом із тим О. М. Лук'янчиков висловлює думку, що матері-

альна відповідальність роботодавця повинна базуватись на принципах цивільно-правової відповідальності з урахуванням особливостей трудових відносин, де в основу концепції матеріальної відповідальності роботодавця необхідно покласти принцип повного відшкодування шкоди та збитків, що заподіяні працівнику. З метою посилення захисту прав працівника, пропонується розглянути можливість адаптації до трудових відносин інституту забезпечення виконання зобов'язання [16, с. 176].

Погоджуємося з позицією О. М. Лук'янчикова щодо виокремлення самостійного інституту матеріальної відповідальності роботодавця та необхідності повного відшкодування шкоди та збитків завданих працівнику діями або бездіяльністю роботодавця. А ось щодо принципів цивільно-правової відповідальності як базовий для матеріальної відповідальності вважаємо таку позицію помилковою. Зокрема, «змішування» трудової та цивільно-правової відповідальності зумовить цілу низку змін щодо процедури реалізації прав працівників на відшкодування шкоди та збитків роботодавцем. При цьому важливо, що матеріальна відповідальність – це відповідальність однієї сторони трудового договору перед іншою, де застосування матеріальної відповідальності роботодавця базується на презумпції винуватості останнього. На протипагу цьому в цивільно-правовій відповідальності відшкодування шкоди і збитків, завданих працівникові, потребує доказування. Як наслідок такого «змішування» – зниження рівня захисту трудових прав працівників. Однак у цілому думку О. М. Лук'янчикова про необхідність розширення засобів забезпечення виконання зобов'язань роботодавця за трудовими договорами підтримуємо.

Директива Європарламенту та Ради 2002/73 / ЄС від 23.09.2002 р., яка змінює Директиву Ради 76/207/ЄЕС «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці» передбачає, що за порушення названого принципу до роботодавця застосовується відповідальність, зокрема, і матеріальна відповідальність [17]. Рамкова Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. «Про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки й здоров'я працівників на робочому місці» також закріплює відповідальність роботодавця [18]. Директива 2009/52/ЄС Європейського парламенту і Ради від 18.06.2009 р. «Забезпечення мінімальних стандартів щодо санкцій та заходів до роботодавців незаконно перебуваючих громадян третіх країн» передбачає широкий спектр відповідальності роботодавців та їх посадових осіб за порушення приписів

Директиви [19]. Директива 2014/66/ ЄС Європейського Парламенту та Ради від 15.05.2014 р. «Про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн в рамках внутрішньофірмового перевезення» також передбачає відповідальність роботодавців за порушення приписів Директиви [20].

Слід констатувати, що трудове законодавство Європейського Союзу закріплює відповідальність за порушення трудового законодавства як на договірному рівні, так і на рівні державного примусу, при цьому європейським законодавством, як наднаціональною системою законодавства, передбачається варіативність заходів впливу за порушення трудового законодавства.

**Висновки.** Тенденції розвитку вітчизняного трудового законодавства з питань відповідальності роботодавця відповідають приписам трудового законодавства ЄС, а відповідно це наближує українські норми трудового права до норм трудового права ЄС. Однак, працюючи над удосконаленням вітчизняного законодавства, необхідно розмежовувати матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником за порушення його прав та завдання шкоди його здоров'ю чи майну та відповідальність роботодавця перед державною за порушення законодавства. Також необхідно наголосити, що потребують перегляду існуючі засоби забезпечення виконання зобов'язань роботодавця як за трудовими договорами, так і зобов'язань, які закріплені актами соціального партнерства.

Таким чином:

1. Матеріальна відповідальність роботодавця є галузевим видом відповідальності, що має компенсаторний характер та ознаки самостійного інституту трудового права.

2. Відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства, колективних договорів чи угод, а також трудових договорів реалізується в різних видах юридичної відповідальності. Це відповідальність загального охоронюваного характеру забезпечена державним примусом.

3. Закріплення відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства та розширення підстав матеріальної відповідальності роботодавця сприяють підвищенню рівня захисту прав працівників та відповідають демократичним міжнародним стандартам у сфері праці.

4. Закріплення положеннями проекту Трудового кодексу матеріальної відповідальності роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг формує новий підхід, згідно з яким матеріальна відповідальність роботодавця може застосовуватися без завдання прямої дійсної шкоди працівникові.

5. Виокремлення відповідальності роботодавця в самостійну главу проекту Трудового кодексу України дає підставу розширити коло правових засобів забезпечення виконання роботодавцем своїх договірних зобов'язань у сфері праці перед працівниками.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Йоффе О. С. Вопросы теории права / О. С. Йоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Юрид. лит., 1961. – 386 с.
2. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави / П. М. Рабінович. – К. : Юрінком Інтер, 1994. – 324 с.
3. Скакун О. Ф. Теорія держави і права / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2005. – 656 с.
4. Конституційне право України / за ред. В. Ф. Погорілка. – К. : Наук. думка, 2002. – 737 с.
5. Юридична енциклопедія : в 6 т. – К. : Укр. енцикл. ім. М. П. Бажана, 1999. – Т. 2. – 741 с.
6. Мурашин Г. О. Загальна теорія права / Г. О. Мурашин, М. С. Кельман. – К. : Кондор, 2002. – 384 с.
7. Явич Л. С. Право и общественные отношения / Л. С. Явич. – М. : Юрид. лит., 1971. – 283 с.
8. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – Киев ; Одесса : Вища шк., 1982. – 184 с.
9. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 1996. – 136 с.
10. Кодекс законів про працю України // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
11. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І. І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ, 2013. – № 26. – С. 33–40.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Бюл. законодавства і юрид. практики України. – 2006. – № 2.
13. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 № 2050-III // Відом. Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.

14. Кримінальний кодекс України // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – №25–26. – Ст. 131.
15. Проект Трудового кодексу України зареєстрований у Верховній Раді України від 26.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
16. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О. М. Лук'янчиков // Порівнял.-аналіт. право. – №3-1. – 2013. – С. 173–176.
17. Directive 2002/73/EC of the European parliament and of the council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC On the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // Official Journal of the European Communities 05.10.2002. – L 269/15 – 269/20.
18. Directive 89/391/EEC – OSH «Framework Directive» of 12 June 1989 On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // Official Journal of the European Communities 29.06.1989. – L 183/1 – 183/8.
19. Directive 2009/52/EC Of the European parliament and of the Council of 18 June 2009 «Providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals» // Official Journal of the European Communities 30.6.2009. – L 168/24 – 168/32.
20. Directive 2014/66/EU Of the European parliament and of the Council of 15 May 2014 On the conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer // Official Journal of the European Communities 27.05.2014. – L 157/1 – 157/22.

## REFERENCES

1. Yoffe O. S., Shargorodskiy M. D. (1961) *Voprosyi teorii prava [Issues of law theory]* Moskva. Yurid. lit. [in Russian]
2. Rabinovych P. M. (1994) *Osnovy zahalnoi teorii prava ta derzhavy [Fundamentals of General Theory of Law and State]*. Kiev. Yurinkom Inter [in Ukrainian].
3. Skakun O. F. (2005) *Teoriia derzhavy i prava [Theory of law]*. Karkiv. Konsum [in Ukrainian].
4. Pohorilka V. F. (Eds.) (2002) *Konstytutsiine pravo Ukrainy [Constitutional law of Ukraine]* Kiev. Nauk. Dumka [in Ukrainian].
5. *Yurydychna entsyklopediia [Legal Encyclopedia]* (1999) (Vols. 1–6, Vol. 2). Kiev Vyd-vo «Ukrainska entsyklopediia imeni M. P. Bazhana» [in Ukrainian].
6. Murashyn H. O., Kelman M. S. (2002) *Zahalna teoriia prava [General Theory of Law]*. Kiev. Kondor, [in Ukrainian].
7. Yavich L. S. (1971) *Pravo i obschestvennyie otnosheniya [Law and public relations]*. Moskva Yurid. [in Russian]
8. Stavisskiy P. R. (1982) Problemy materialnoy otvetstvennosti v sovetskom trudovom prave. [Issues of material responsibility in a Soviet labor law]. Kiev-Odessa, Vischa shkola [in Russian]
9. Venediktov V. S. (1996) *Teoreticheskie problemyi yuridicheskoy otvetstvennosti v trudovom prave. [Theoretical problems of legal responsibility in labor law]*. Harkov, Konsum [in Russian]
10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]. *Vidom. Verkhovnoi Rady URSR. – Data Supreme Council URSR* 1971. №50. St. 375 [in Ukrainian].
11. Shamshyna I. I. (2013) Shchodo vdoskonalennia pravovoho rehuliuвання vidpovidalnosti robotodavtsia v umovakh rynkovykh vidnosyn. [Regarding the improvement of legal regulation of employer's liability under market conditions]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka : zb. nauk. prats. – Actual Problems of Law: Theory and Practice: Coll. Science. Papers*. Luhansk, 26, 33-40 [in Ukrainian].
12. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: Postanova Plenumu Verkhovnoho sudu Ukrainy №9 vid 06.11.1992 [On the practice of courts of labor disputes: The decision of the Supreme Court of Ukraine №9 of 06.11.1992]. *Biuleten zakonodavstva i yurydychnoi praktyky Ukrainy. – Bulletin legislation and legal practice in Ukraine*. 2006. №2. [in Ukrainian].
13. Pro kompensatsiiu hromadianam vtraty chastyny dokhodiv u zviazku z porushenniam strokiv yikh vyplaty : Zakon Ukrainy vid 19.10.2000 №2050-III [On compensation to citizens of lost income due to violation of terms of payment: Law of Ukraine from 19.10.2000 number 2050-III]. *Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 2000. №49. St. 422. [in Ukrainian].
14. Kryminalnyi kodeks Ukrainy [The Criminal Code of Ukraine]. *Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Data Supreme Council of Ukraine* 2001. №25-26. St. 131. [in Ukrainian].
15. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy zareiestrovanyi u Verkhovni Radi Ukrainy vid 26.12.2014 № 1658 [Draft Labor Code of Ukraine registered in the Verkhovna Rada of Ukraine of 12.26.2014 № 1658]. *w1.c1.rada.gov.ua*. Retrieved from [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) [in Ukrainian].

16. Lukianchikov O. M. (2013) Materialna vidpovidalnist robotodavtsia yak samostiinyi instytut trudovoho prava [Financial responsibility of the employer as an independent institution of labor law]. *Porivnialno-analitychne pravo. – Analytical Comparative Law*. 3-1, 173-176. [in Ukrainian].
17. Directive 2002/73/EC of the European parliament and of the council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC On the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // *Official Journal of the European Communities* 05.10.2002. – L 269/15 – 269/20]
18. Directive 89/391/EEC – OSH «Framework Directive» of 12 June 1989 On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // *Official Journal of the European Communities* 29.06.1989. – L 183/1 – 183/8.
19. Directive 2009/52/EC Of the European parliament and of the Council of 18 June 2009 «Providing for minimum standards on sanctions and measures against employers of illegally staying third-country nationals» // *Official Journal of the European Communities* 30.6.2009. – L 168/24 – 168/32.
20. Directive 2014/66/EU Of the European parliament and of the Council of 15 May 2014 On the conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer // *Official Journal of the European Communities* 27.05.2014. – L 157/1 – 157/22.

Е. Е. КОСТЮЧЕНКО

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса  
Национального университета Государственной налоговой службы Украины

### ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Статья посвящена исследованию норм трудового права, регулирующих материальную ответственность работодателя. Анализ предписаний трудового законодательства включает сравнительный анализ действующих норм, положений проекта Трудового кодекса Украины и сопоставления их с законодательством Европейского Союза. Особое внимание уделяется разграничению материальной ответственности работодателя и его ответственности перед государством за нарушение трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений и обязательств по трудовым договорам. Определена тенденция развития материальной ответственности работодателя в качестве самостоятельного института трудового права.

**Ключевые слова:** материальная ответственность, материальная ответственность работодателя, ответственность работодателя, трудовое законодательство, проект Трудового кодекса, трудовое законодательство ЕС.

O. E. KOSTYUCHENKO

Associate Professor of Civil Law and Process of National University of State tax service of Ukraine,  
Associate Professor, Candidate of Legal Sciences

### THE LEGAL REGULATION OF FINANCIAL LIABILITY OF EMPLOYER: CURRENT STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

**Problem setting.** The transformation of the socio-economic developments conditions of Ukraine significantly affected the relation of personal, collective, public and state interests in the field of labor where the relation of financial liability have got a new meaning. In preparation for the adoption of the draft Labour Code of Ukraine, the financial liability of the employer requires a special attention and the securing of a new approach to these relations in labor area. The rules on the financial liability of employer must correspond not only to the conditions of social and economic development but also to civilized standards of legal ensuring of labour relations on the basis of the commitments which Ukraine has undertaken with signing on 3<sup>rd</sup> March 2014 the Ukraine–European Union Association Agreement.

**Analysis of recent researches and publications.** The scientific basis of the research are the works of V. S. Venediktov, O. S. Ioffe, M. S. Kelman, O. M. Lukianchikov, G. O. Murashin, V. F. Pohorilko, P. M. Rabinovich, O. F. Skakun, P. R. Stavyskyi, I. I. Shamshina, M. D. Sharhorodskyi, Iu. S. Shemshuchenko, L. S. Yavych.

**The target of research** is to reveal the essence of the legal regulation of financial liability of employer under the labor legislation of Ukraine and to define the prospects of development of this institution of labour law.

**Article's main body.** There is announced that the basis of financial liability is labour property infraction, that means the infraction by one of the parties of the labour contract or duties contract, which resulted with damage to the other party. Under the current labor legislation of Ukraine the state guarantees in the use of the financial liability to the employer and worker are not identical. Analysis of additions of labor legislation includes a comparative analysis of the existing rules, regulations of the draft Labour Code of Ukraine and their comparison with the Legislation of European Union. The article stated that the labor legislation of European Union secure the liability for infraction of labor laws both at the contractual level and at the level of state coercion. And the European legislation as a system of supranational legislative system provides the variability of measures for violation of labor laws.

Concerning the compliance trends of domestic labor laws on employer responsibility to the addition of EU labor law we can say that in general the trend approach the national labor law rules to labor law of EU. However, working on improvement of the national legislation of studied issues it should be aware of the differences of financial liability of employer to the worker for violation of their rights and damage to his health or property, and the responsibility of employer to the state for infraction of the law. It is also emphasized the need to review the existing means of securing to enforce the obligations of employer both under employment contracts and commitments which are fixed with acts of social partnership.

**Conclusions and prospects for the development.** 1. The financial liability of employer is an industry type of responsibility and has the features of independent institution of labor law. 2. The responsibility of employer for infraction of labor laws, collective contracts or agreements, and also labour contracts has signs of state coercion and is implemented in different types of legal liability. It is the responsibility of general protected character provided by state coercion. 3. Fixing the employer's liability for infraction of labor laws and expanding the reasons of financial liability of employer, including neglect of duties to provide the employee with goods and services contribute to the protection of workers' rights and correspond to international democratic standards in the labour area. 4. Positively assessing the separation of an employer's liability in a separate chapter of the draft Labour Code of Ukraine, we consider it necessary to expand the range of legal means to secure the fulfillment by the employer its contractual obligations to employees in the labour area.

**Key words:** financial liability, financial liability of employer, employer liability, labor law, the draft Labour Code, labor legislation of EU.