

2. Проект Закону України «Про медіацію» № 2425а від 26.06.2013 – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=47637&pf35401=268054>

3. Роль міжнародних донорів та місцевих НУО в розвитку медіації в Україні – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ukrmediation.com.ua/ua/useful_information/articles/?pid=1134

Петракій В.В.

студентка,

*Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ

В трудових правовідносинах роботодавець є більш сильною стороною, за наявності відповідних підстав та умов він може притягнути працівника до відповідальності: матеріальної чи дисциплінарної. Працівник же в свою чергу, не має таких гарантій, оскільки матеріальна відповідальність роботодавця є не досить врегульованою. Інколи працівник навіть не знає, коли саме та за яких підстав, він може вимагати притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Проблемі поняття та змісту матеріальної відповідальності в трудовому праві приділялась увага в працях: П.Р. Ставицького, О.С. Белинського, Н.М. Хуторян, В.С. Венедиктова, О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, В.М. Скобелкіна, В.І. Прокопенко, Д.О. Карпенка та інших.

Актуальність цієї теми, обумовлюється дослідження матеріальної відповідальності роботодавця за чинним законодавством і проектом нового Трудового кодексу України.

Матеріальна відповідальність як один з видів юридичної відповідальності – це 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 [1, с. 45]. На думку Н.М. Хуторян матеріальна відповідальність роботодавця – це зазнання роботодавцем негативних наслідків майнового характеру

при відшкодуванні у встановленому законом порядку і розмірі матеріальної чи немайнової шкоди, заподіяної працівникові трудовим правопорушенням.

Одним із суттєвих недоліків чинного Кодексу законів про працю є відсутність єдиного розділу який регулює відповідальність роботодавця. Саме ця прогалина є підставою того, що в більшості випадків роботодавець залишається не покараним.

У сучасному законодавстві немає однозначності в питанні, хто виступає стороною матеріальної відповідальності перед працівником: роботодавець, керівник організації, інша особа, що виконує функції управління. На думку І.В. Прокопенко стороною трудового договору є роботодавець, а представляє його інтереси, діє від імені сторони керівник організації або інший уповноважений роботодавцем орган.

Проаналізувавши чинний Кодекс законів про працю України можна виділити наступні випадки, коли роботодавець несе відповідальність перед працівником за шкоду заподіяну:

1) незаконним звільненням з роботи; 2) незаконним переведенням на іншу роботу; 3) незаконним відстороненням від роботи; 4) неможливістю вступу на іншу роботу у разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці; 5) затримкою видачі трудової книжки при звільненні; 6) затримкою розрахунку при звільненні; 7) затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні; 8) незаконною відмовою у прийнятті на роботу; 9) псування, знищення або пропажею особистих речей під час роботи; завданням іншої майнової шкоди майну працівника; 10) видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримкою їх видачі; 11) іншими порушеннями своїх обов'язків у трудовому правовідношенні [2].

На відміну від чинного Кодексу законів про працю, проект Трудового кодексу України (редакція від 27. 08. 2013 року) в Главі 2 визначає підстави та умови відповідальності роботодавця досить детально. Так, роботодавці, винні у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної чи кримінальної відповідальності згідно з законом. Роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили. Стосовно саме матеріальної відповідальності роботодавця, то

відповідно до ст. 413 проекту Трудового кодексу України роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у випадках, якщо знаходження майна працівника на території, в приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є звичайним, а працівник не має можливості здійснювати його зберігання, хоча б він був позбавлений такої можливості тимчасово [4]. Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди [3].

Зарубіжний досвід правового регулювання свідчить про те, що там матеріальній відповідальності роботодавця перед працівником за порушення трудових прав останнього приділяється велика увага. Зокрема, у США роботодавець винний у порушенні умов щодо мінімальної оплати праці або максимальної кількості робочого часу, на який може бути найнятий працівник протягом робочого тижня, несе матеріальну відповідальність перед цим працівником [6, с. 148]. Законодавством Іспанії (Закон «Про статус трудящих») передбачено, що працівник має право вимагати відшкодування йому шкоди у разі істотних змін в умовах його праці, які завдають шкоди професійній підготовці або принижують його гідність; не виплати зарплати або постійної затримки в її нарахуванні і виплаті; грубого порушення роботодавцем договірних зобов'язань [5, с. 52].

Проаналізувавши національне законодавство і зарубіжний досвід, можна дійти висновку, що проект Трудового кодексу України, було б доцільно доповнити такими підставами матеріальної відповідальності роботодавця як : 1) порушення умов щодо мінімальної оплати працівника; 2) порушення умов максимальної кількості робочого часу, на який може бути найнятий працівник протягом робочого тижня; 3) затримка в нарахуванні і виплаті заробітної плати.

Список використаних джерел:

1. Венедиктов В.С. Трудове право України: Учебное пособие для юридических высших учебных заведений. – Х.: Консул, 2004. – 230 с.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [Електронний ресурс] / С.М. Прилипко // Проблеми законності. – 2009. – № 100. – С. 155–164. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pz/2009_100/100_15.pdf.

4. Трудовий кодекс. Проект закону України від 27.08.2003 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

5. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н.М. Хуторян. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

6. Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой / С.А. Шерегов // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 139-154.

Фролкіна В.С.

студентка,

Науковий керівник: **Ярошенко О.М.**

доктор юридичних наук, професор,

Національний юридичний університет

імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК: ДОСЯГНЕННЯ І НЕДОЛІКИ

Забезпечення реалізації громадянами права на страйк є однією зі складових правової держави, в якій кожна особа має можливість використовувати механізми захисту своїх прав та інтересів. Оскільки наша держава розвивається в демократичному руслі, то правове регулювання в даному аспекті має безумовно важливе значення. Актуальність даної теми пов'язана з тим, що на сьогодні України зіткнулася з такими вкрай негативними явищами як спад економіки, виробництва, зростання безробіття. Все це призвело до зростання незадоволення в суспільстві, зокрема до виникнення страйків.

Законодавчою базою, що регулює дане питання є Конституція України, яка вказує, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, а також Закон