

УДК 340.5 (045)

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.35>

## МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Порицька Ю.М.,  
аспірантка Навчально-наукового інституту права  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка,  
<https://orcid.org/0000-0002-5594-4805>  
[law16595@gmail.com](mailto:law16595@gmail.com)

### Порицька Ю.М. Матеріальна відповідальність роботодавця за законодавством зарубіжних країн.

У даній статті досліджено особливості правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця як сторони трудового договору. Окреслено основні проблеми правового регулювання притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за чинним законодавством про працю України. Зокрема, було зроблено висновок, що чинне трудове законодавство України не містить положень щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Оскільки Главою ІХ «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» передбачені норми виключно про матеріальну відповідальність однієї сторони трудового договору – працівника. Особливо зазначено увагу на те, що проектом Трудового кодексу України № 2410 передбачено положення про матеріальну відповідальність роботодавця, проте відповідні норми потребують доопрацювання.

З метою пошуку шляхів вдосконалення чинного вітчизняного законодавства про працю було узагальнено зарубіжний досвід правового регулювання притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності (підстави, порядок відшкодування завданої працівнику майнової шкоди, підстави звільнення роботодавця від матеріальної відповідальності), а також розроблені на його основі пропозиції щодо вдосконалення законодавства про працю України. У процесі написання статті було досліджено законодавчу базу, судову практику та здобутки правової доктрини щодо регулювання матеріальної відповідальності роботодавця в таких державах як Бельгії, Великій Британії, Іспанії, Франції та Сполучених Штатів Америки. Під час написання статті були використані загальні та спеціальні методи пізнання суспільних процесів та правових явищ, серед яких формально-логічний, діалектичний, системно-функціональний та порівняльно-правовий та інші методи.

Враховуючи досвід зарубіжних країн в сфері правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця було встановлено необхідність доповнення положень чинного законодавства про працю України положеннями щодо матеріальної відповідальності роботодавця. Було зроблено висновки про доцільність законодавчого закріплення як загальних положень щодо притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, так і спеціальних випадків притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

**Ключові слова:** роботодавець, працівник, матеріальна відповідальність, відшкодування шкоди, трудове законодавство.

### Porytska Y.M., Financial liability of the employer under the legislation of foreign countries.

This article research the peculiarities of the legal regulation of the employer's material responsibility as a party to an employment contract. The main problems of legal regulation of bringing the employer to material responsibility according to the current legislation on labor of Ukraine are outlined. In order to find ways to improve the current domestic labor legislation, the foreign experience of the legal regulation of bringing the employer to material responsibility was summarized (grounds, procedure for compensation of property damage caused to the employee, grounds for exempting the employer from material responsibility), as well as proposals for improving the legislation on labor of Ukraine. In particular, it was concluded that the current labor legislation of Ukraine does not contain provisions regarding the employer's material responsibility

for the damage caused to the employee. Since Chapter IX “Guarantees in the event of assigning material responsibility to employees for damage caused to the enterprise, institution, organization” provides rules exclusively on the material responsibility of one party to the employment contract - the employee. Particular attention is paid to the fact that the draft Labor Code of Ukraine No. 2410 provides provisions on the material responsibility of the employer, but the relevant norms need to be revised.

In the process of writing the article, the legal framework, judicial practice and achievements of legal doctrine regarding the regulation of the employer’s material responsibility in such countries as Belgium, Great Britain, Spain, France and the United States of America were studied. During the writing of the article, general and special methods of learning social processes and legal phenomena were used, including formal-logical, dialectical, system-functional and comparative-legal and other methods.

Taking into account the experience of foreign countries in the field of legal regulation of the employer’s material responsibility, it was established the need to supplement the provisions of the current labor legislation of Ukraine with provisions on the employer’s material responsibility. Conclusions were made about the expediency of legislative consolidation of both general provisions on holding the employer to material responsibility and special cases of holding the employer to material responsibility.

**Key words:** employer, employee, material responsibility, compensation for damage, labor legislation.

**Постановка проблеми.** Конституцією проголошено, що Україна є соціальною та правовою державою. Зазначене положення означає, що охорона та захист конституційних прав і свобод людини та громадянина у всіх сферах життєдіяльності, у тому числі і в трудовому праві є головним обов’язком держави. Демократичне укріплення законності з урахуванням процесу інтеграції України до Європейського Союзу вказує на необхідність вдосконалення правових засад регулювання матеріальної відповідальності роботодавців.

Положення чинного законодавства про працю України в частині регулювання матеріальної відповідальності роботодавця виступають предметом наукових дискусій, оскільки викликають неоднозначне тлумачення як в галузі трудового права, так і в інших галузях права. Зокрема, поза законодавчим регулюванням залишається певне коло порушень трудових прав працівника, таких як необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, незаконне відсторонення, зловживання правом зі сторони роботодавця, крім того, чинним законодавством не передбачена матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником за спричинену йому шкоду. Частково наявність таких не врегульованих питань можна пояснити, що наявні норми щодо матеріальної відповідальності роботодавця були прийняті ще за радянських часів та не зазнали істотних змін з того часу, що призвело до їхньої невідповідності сучасним реаліям.

У зв’язку з цим актуальним є дослідження досвіду зарубіжних країн щодо правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавців з метою вдосконалення законодавства про працю України в окресленій сфері.

**Стан опрацювання.** проблеми матеріальної відповідальності роботодавця за спричинену шкоду працівнику були предметом розгляду праць таких вчених як О.В. Байла, В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, О.І. Кисельової, О.Є. Костюченка, А.А. Курової, О.М. Лук’янчикова, П.С. Луцкока, Н.О. Мельничук, Є.Ю. Подорожнього, І.А. Римаря, О.В. Танасевича, Ю.В. Трофимовської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанешевої, О.В. Черкасова, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини та інших. Не применшуючи теоретичного та практичного значення результатів вказаних наукових досліджень, очевидно є необхідність вдосконалення чинної нормативно-правової бази України в частині регулювання матеріальної відповідальності роботодавця, у тому числі шляхом запозичення досвіду зарубіжних держав.

**Метою статті** є вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця, на основі якого сформулювати шляхи вдосконалення трудового законодавства України в частині забезпечення ефективного захисту прав як працівників, так і роботодавців.

**Виклад основного матеріалу.** Одним із структурних елементів правового статусу роботодавця є відповідальність за невиконання покладених на нього трудових обов’язків. У доктрині трудового права матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові визначають як обов’язок роботодавця відшкодувати шкоду заподіяну працівникові у результаті неналежного виконання чи невиконання покладених на роботодавця трудових обов’язків, у порядку та розмірі передбаченими законодавством. До випадків матеріальної відповідальності роботодавця належать: незаконне переведення працівника на іншу роботу; незаконне звільнення працівника з роботи; затримкою розрахунку при звільненні; незаконним відсторонення працівника від роботи; неможливістю вступу працівника

на іншу роботу через неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці; незаконною відмовою у прийнятті на роботу; затримкою виконання рішення чи постанови про поновлення працівника на роботі при незаконному звільненні; знищенням чи пошкодженням чи пропажею особистих речей працівника під час виконання роботи; завдання працівнику іншої майнової шкоди; затримка видачі документів про роботу та заробітну плату, а також видача вказаних документів, що містять неправильні відомості; порушення роботодавцем інших обов'язків передбачених законодавством [1, с. 95].

На думку Н.Б. Болотіної до матеріальної шкоди, заподіяної працівникові при виконання ним трудових обов'язків необхідно включати: моральну шкоду; шкоду, заподіяну майну працівника; шкоду, що заподіяна працівникові у результаті порушення права на працю: при незаконному відстороненні від роботи, переведенні на іншу роботу, звільненні працівника; при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з вказаної причини; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про працю та заробітну плату (у випадках неправильного оформлення, заповнення та затримки видачі трудової книжки документів про працю і заробітну плату) [2, с. 359].

Відповідно до чинного законодавства матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду заподіяну працівникові передбачена ст.ст. 117, 235, 236 Кодексу законів про працю України [3] (далі – КЗпП України). У статті 237 КЗпП України передбачена матеріальна відповідальність службової особи, винної у незаконному переведенні або звільненні працівника. Однак у чинному законодавстві про працю України не міститься положень щодо саме матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Главою IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» передбачені норми виключно про матеріальну відповідальність однієї сторони трудового договору – працівника. Окремі норми щодо притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця є не систематизованими та передбачені різними главами КЗпП України: главою VII «Оплата праці» та главою XV «Індивідуальні трудові спори».

Необхідно зазначити, що проектом Трудового кодексу України № 2410 від 08 листопада 2019 року передбачено положення про матеріальну відповідальність роботодавця (глава 2 Книги восьмої проекту) [4], однак відповідні норми потребують доопрацювання. Із цією метою вважаємо за необхідне дослідити досвід правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця у зарубіжних країнах.

Розглядаючи трудове законодавство зарубіжних країн в сфері матеріальної відповідальності роботодавця вчений П.С. Луцюк прийшов до висновку, що під матеріальною відповідальністю необхідно розуміти обов'язок поршника відшкодувати шкоду у процесі несення дисциплінарної відповідальності за порушення дисципліни праці, якою також було завдано матеріальну шкоду, а саме відшкодування, досить часто, врегульовується нормами цивільного законодавства (в окремих зарубіжних державах такий обов'язок називається цивільно-правовою відповідальністю, головним чином, відносно до роботодавців). Також науковцем зазначено у європейських країнах правила трудової відповідальності, у більшості випадків, не знають різниці між працівниками та роботодавцями (поширюються однакова на всіх сторін трудового договору), або відповідні норми окремо врегульовують питання притягнення роботодавця та працівника (коли відповідальність однією стороною трудового договору виплаває з відповідальності іншої). Це можна пояснити тим, що відповідальність у трудовому праві країн Європи урегульована комплексно, оскільки головною причиною її настання є порушення умов трудового договору однієї із сторін [5, с. 309].

Зокрема, відповідальність у трудовому праві Республіки Франції є предметом цивільного права, що безпосередньо впливає з положень Трудового кодексу Франції (ст. L1221-1) [6]. Щодо правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за французьким трудовим законодавством, то дослідники визначають посилений захист прав та інтересів роботодавця щодо притягнення останнього до матеріальної відповідальності, однак, у меншій мірі порівнюючи із іншими європейськими країнами в яких роботодавець формально є більш законодавчо захищеним, враховуючи те, що саме він наділений правом зміни умов трудового договору на тимчасовій або на постійній основі, наприклад, з метою оптимізації та покращення процесу виробництва [7, с. 248].

Трудове законодавство більшості європейських країн, у тому числі трудове законодавство Франції, передбачає типові та нетипові підстави притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця. До типових підстав належать: затримка виплати заробітної плати та інших обов'язкових платежів; порушення права працівника на працю та свободи праці; знищення чи пошкодження приватних речей

працівника; порушення стандартів безпеки праці. Наприклад, відповідно до ст. L3242–1 Трудового кодексу Франції, у випадку несвоєчасної виплати працівнику заробітної плати на роботодавця накла­дається матеріальне стягнення за порушення третього класу та обов'язком відшкодувати матеріальні збитки заподіяні працівникові відповідним порушенням (сума збитків має форму пені). Нетиповими підставами матеріальної відповідальності є наступні: здійснення насильницьких дій по відношенню до працівника; дискримінація працівника; сексуальні домагання; переслідування працівників тощо. Зокрема, відповідно до французького трудового законодавства підставою притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця є відмова у прийнятті вагітної жінки на роботу (також роботодавець не може питати жінку про те, чи вона вагітна, або шукати інформації щодо цього), винятком із цього буде доведення роботодавцем того факту, що його дії були обумовленими та виправданими об'єктивної раціональністю, наприклад, якщо виконання роботи може завдати шкоди здоров'ю жінки або її дитині [5, с. 311-312].

Французьке трудове законодавство в силу історичних та культурних процесів, у певній мірі вплинуло на формування трудового права сусідніх держав, зокрема Бельгії. Однак, незважаючи на вплив Франції, трудове законодавство Бельгії має певні особливості щодо притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Основні положення щодо матеріальної відповідальності роботодавців передбачені ст. 18 Закону Бельгії «Про трудові договори» [8]. Відповідно до частини четвертої вказаної норми, роботодавець зобов'язаний відшкодувати будь-яку шкоду завдану працівнику у зазначеній останнім розмірі, якщо роботодавець не доведе відсутність причинно-наслідкового зв'язку між його діями та заподіяною шкодою або якщо ця шкода були заподіяна не його діями. Крім того, якщо буде доведено, що шкода завдана працівнику його колегою по роботі, а роботодавцем не було створено умов щоб заподіяння шкоди одним працівником шкоди іншому, роботодавець у такому випадку також буде нести матеріальну відповідальність.

В Іспанії матеріальна відповідальність роботодавця врегульована як нормами трудового, так і норма­ми цивільного права з врахуванням практики Верховного Суду та настає у всіх випадках заподіяння шкоди. У більшості випадків, роботодавець може бути притягнутий до матеріальної відповідальності у зв'язку з обмеженням свободи права на працю та порушень передбачених ст. 20 Закону Іспанії «Про статус трудящих» відповідно до якої роботодавець зобов'язаний здійснювати управлінські та контрольні повноваження поважаючи людську гідність працівників [9].

Розмір шкоди, яка підлягає відшкодуванню розраховується судами з урахуванням встановлених методик. Разом із цим, держава повинна компенсувати працівнику вимушений прогул починаючи з дня, коли судом було порушено строки передбаченого періоду розгляду справи.

Окремо необхідно приділити увагу дослідження такого питання як матеріальна відповідальність роботодавця за зловживанням правом. У даному контексті необхідно зазначити, що у трудовому праві Великої Британії, Ірландії, Нової Зеландії, Сполучених Штатах Америки правові норми щодо не укладення трудового договору спрямовані на те, щоб більше захистити роботодавця від недобросовісного працівника, ніж на компенсацію завданої його матеріальної шкоди. У свою чергу, протидія зловживанню права зі сторони роботодавців в зарубіжних країнах полягає у визнанні переведення чи звільнення працівника незаконним. Працівники, які довели факт того, що вони зазнали фізичних та (або) моральних страждань у зв'язку з недобросовісними діями роботодавців, можуть вимагати відповідної компенсації від роботодавця [10].

Ще однією проблемою пов'язаною із матеріальною відповідальністю роботодавця при зловживанні правом є, пов'язана з цим, проблема допустимості роботодавця здійснювати контроль та моніторинг дій працівників у робочий час (відстеження пошукових запитів у мережі Інтернет, контроль за електронною поштою працівників, використання працівником офісного обладнання (наприклад, принтер, телефон) і загалом контроль за поведінкою працівників на робочих місцях та поза ними). За кордоном поширена практика звернення працівників до суду з позовами про порушення їх приватного життя, конфіденційності листування.

Однак якщо роботодавцю вдасться довести доцільність таких дій для ефективного ведення свого бізнесу, обмеження контрольної сфери виключно з питань, безпосередньо пов'язаних з трудовими функціями працівників і відсутністю особистих мотивів у цьому, суд прийме сторону роботодавця. Наприклад, британські та американські суди, спираючись на закріплене доктриною та прецедентними рішеннями про право роботодавця вільно керувати власним бізнесом, кваліфікують як зловживання правом зі сторони працівника спроби останніх приховати нецільове використання ресурсів і обладнання роботодавця посилаючись на порушення права на невтручання у приватне життя та конфіден-

ційності, у зв'язку з чим суди ухвалюють рішення про відшкодування працівниками шкоди завданої роботодавцеві [11].

Чинне законодавство про працю України не закріплює вищезазначену правову конструкцію. Щодо встановлення такої підстави для матеріальної відповідальності сторін трудового договору, як «зловживання правом», то можемо вказати на необхідність законодавчого закріплення відповідної категорії. У цілому зміст вказаного поняття полягає в тому, що це є самостійним правовим явищем, яке є відмінним від правопорушення та від правомірної поведінки. Отже, для усунення цих недоліків у чинному вітчизняному законодавстві про працю, необхідно закріпити правові наслідки за діяння, що являють собою зловживання правом, які зі сторони роботодавця, так і зі сторони працівника. Такими правовими наслідками і є встановлення матеріальної відповідальності сторін трудового договору за зловживання правом.

**Висновки.** Проаналізувавши досвід окремих зарубіжних держав в сфері правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавців можемо зазначити, що до сьогодні ці питання урегульовані в межах різних підходів, однак, у більшості випадків, зарубіжні законодавці не поділяють трудову відповідальність на матеріальну та дисциплінарну. У цілому, ми вважаємо, що з урахування досвіду таких зарубіжних країн як Франція, Бельгія, Іспанія, Велика Британія, необхідно доповнити чинне законодавство про працю України положеннями щодо матеріальної відповідальності роботодавця. Зокрема, необхідно закріпити на законодавчому рівні як загальні положення щодо притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця (підстави, порядок та розмір відшкодування шкоди, підстави звільнення від матеріальної відповідальності), так і спеціальні випадки притягнення до матеріальної відповідальності (наприклад, порушення правил неконкуренції та конфіденційності, зловживання правом тощо).

#### Список використаних джерел:

1. Рymar I.A. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. *Одеські юридичні читання: матер. всеукр. наук.-практ. конфер.* (м. Одеса, 10–11 листопада 2017 р.) за ред. Г.О. Ульянової; уклад.: О.В. Дикий, Ю.Д. Батан. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2017. С. 94–96.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VII. *Офіційний сайт Верховної Ради України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 29.04.2023).
4. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 р. № 2410. *Офіційний сайт Верховної Ради України.* URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 29.04.2023).
5. Луцок П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Сєверодонецьк, 2017. 468 с.
6. Code du travail. *Legifrance.* URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/download\\_code\\_pdf.do](https://www.legifrance.gouv.fr/download_code_pdf.do) (дата звернення: 29.04.2023).
7. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: навчальний посібник. К.: Олан, 2006. 381 с.
8. Relative aux contrats de travail: Loi du 03.07.1978. *Moniteur Belge.* 1978. № 212. 9277 р.
9. Responsabilidad del empresario. *Tu Abogado Defensor.* URL: <https://www.tuabogadodefensor.com/responsabilidad-empresario> (дата звернення: 29.04.2023).
10. Vicarious liability. *SWLaw.* URL: [https://www.swlaw.co.uk/site/library/employmentlib/vicarious\\_liability.html](https://www.swlaw.co.uk/site/library/employmentlib/vicarious_liability.html) (дата звернення: 29.04.2023).
11. Enforcement Guidance: Vicarious Liability for Unlawful Harassment by Supervisors. *U.S. Equal Employment Opportunity Commission.* URL: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-vicarious-liability-unlawful-harassment-supervisors> (дата звернення: 29.04.2023).