

УДК 342.9

МАТЕРІАЛЬНА ЧИ МАЙНОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ?

Дараганова Н. В.,

*доцент кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
Київського національного
торговельно-економічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Відзнакою сучасного етапу розвитку України є загострення проблем, пов'язаних з безпекою діяльності людини та охороною праці. Особливе занепокоєння викликає значний рівень виробничого травматизму та професійних захворювань, що є одним з основних показників стану охорони праці¹. Зазначене часто є наслідком порушень вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, що, у свою чергу, спонукає до проведення найрізноманітніших правових досліджень у цій сфері та здійснення спроб визначення шляхів щодо їх розв'язання.

Аналіз Кодексу законів про працю України (КЗпП України), Закону України «Про охорону праці» засвідчує, що на державному рівні передбачено цілий ряд гарантій прав громадян на охорону праці, зокрема такі основні гарантії, як: право на охорону праці під час укладання трудового договору; право працівників на охорону праці під час роботи; право працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці та ін. Шлях реалізації гарантій прав громадян на охорону праці різний – насамперед, добровільний, коли сторони трудового договору, передусім, роботодавець, у добровільному порядку дотримуються визначених законодавством норм з охорони праці. Водночас у разі порушень законодавчо встановлених норм з охорони праці в силу вступають примусові заходи, до яких належить і юридична відповідальність. При цьому юридична відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці може бути як цивільна, так і дисциплінарна, адміністративна та кримінальна.

Дещо по-іншому сьогодні види відповідальності визначено в Законі України «Про охорону праці», де в ст. 44 встановлено, що за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспі-

¹ Дараганова Н. В. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання охороною праці в Україні // Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. – 2015. – № 5. – С. 61–68.

лок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом. Як вбачається зі змісту цієї статті, законодавець установив такі види юридичної відповідальності, як: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна. Проте, на наш погляд, входження матеріальної відповідальності до переліку видів юридичної відповідальності за порушення вимог законодавства про охорону праці викликає серйозні сумніви.

Загальні підстави настання матеріальної відповідальності установлені в ст. 133 КЗпП України. Згідно з нормами цієї статті обмежену матеріальну відповідальність несуть: 1) працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. У такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

Аналіз цих підстав, як і підстав для настання повної матеріальної відповідальності (ст. 134 КЗпП України) та колективної (бригадної) матеріальної відповідальності (ст. 135-2 КЗпП України), а також інших норм глави IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України дозволяє стверджувати, що матеріальна відповідальність – це відповідальність сторін трудових правовідносин відшкодовувати матеріальні збитки, заподіяні іншій стороні протиправними і винними діями, тобто ця відповідальність покладається на сторони трудових відносин у разі нанесення іншій стороні цих відносин реальних матеріальних збитків, пов'язаних з реальним знищенням, зіпсуттям, пошкодженням, втратою тощо матеріальної речі та здійснення зайвих виплат для відновлення нормального стану пошкодженої, зіпсованої речі або для придбання нової речі.

На відміну від матеріальної відповідальності, встановленої у КЗпП України, у Цивільному кодексі України (ЦК України) визначено майнову відповідальність фізичної та юридичної особи, зокрема й роботодавця, що завдала шкоди каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я працівнику.

Так, у ЦК України встановлено, що: фізична або юридична особа, яка завдала шкоди каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я фізичній особі, зобов'язана відшкодувати потерпілому заробіток (дохід), втрачений ним внаслідок втрати чи зменшення професійної або загальної працездатності, а також відшкодувати додаткові витрати, викликані необхідністю посиленого харчування, санаторно-курортного лікування, придбання ліків, протезування, стороннього догляду тощо (ч. 1 ст. 1195); розмір втраченого фізичною особою внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я заробітку (доходу), що підлягає відшкодуванню, визначається у відсотках від середнього місячного заробітку (доходу), який потерпілий мав до каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, з урахуванням ступеня втрати потерпілим професійної працездатності, а за її відсутності – загальної працездатності. Середньомісячний заробіток (дохід) обчислюється за бажанням потерпілого за дванадцять або за три останні календарні місяці роботи, що передували ушкодженню здоров'я або втраті працездатності внаслідок каліцтва або іншого ушкодження здоров'я. Якщо середньомісячний заробіток (дохід) потерпілого є меншим від п'ятикратного розміру мінімальної заробітної плати, розмір втраченого заробітку (доходу) обчислюється, виходячи з п'ятикратного розміру мінімальної заробітної плати (ч. 1 ст. 1197); у разі смерті потерпілого право на відшкодування шкоди мають непрацездатні особи, які були на його утриманні або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання, а також дитина потерпілого, народжена після його смерті (ч. 1 ст. 1200); у разі припинення юридичної особи, зобов'язаної відшкодувати шкоду, завдану каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю, і встановлення її правонаступників виплата щомісячних платежів покладається на її правонаступників (ч. 1 ст. 1205) тощо.

І порівнюючи зазначені вище норми ЦК України з положеннями глави IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України, вважаємо, що за порушення вимог законодавства про охорону праці застосовується не матеріальна, а майнова, тобто цивільно-правова відповідальність. У зв'язку з цим пропонуємо внести зміни до ст. 44 Закону України «Про охорону праці» та викласти її в такій редакції: «за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці винні особи притягаються до цивільної, дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності згідно із законодавчими актами України».