

адже функція людських ресурсів відіграє важливу роль у забезпеченні того, що установи повинні надавати людям можливість досягати стратегічних цілей. Управління людськими ресурсами має вирішальне значення для успіху організації, тому що людський капітал має певні якості, які роблять його цінним. Ефективне управління людськими ресурсами може сформувати основу високопродуктивної робочої системи – організацію, в якій усе: технологія, організаційна структура, люди і процеси працюють разом для того, щоб надати організації перевагу в конкурентному середовищі. І мотивація праці виступає основним елементом механізму використання персоналу на підприємстві та чинником формування соціального клімату країни, від ефективності мотивації та стимулювання персоналу залежить не тільки результати праці працівників, а й досягнення цілей підприємства в цілому. Використання ефективної мотиваційної моделі на підприємстві забезпечує зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Кифяк В. І., Тодоріко І. М. Імплементація зарубіжного досвіду мотивації праці у діяльність українських підприємств. *Проблеми економіки*. 2021. № 1(47). С. 72–77.
2. Климчук А. О. Особливості використання зарубіжних моделей мотивації та стимулювання персоналу на промислових підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. № 4. Том 1. С. 57–60.

Ключові слова: держава, зарубіжний досвід, персонал, підприємство, праця, мотивація, стимулювання, імплементація.

Key words: state, foreign experience, staff, enterprise, work, motivation, incentives, implementation.

ЛУЦИК ВОЛОДИМИР БОРИСОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРОТИПРАВНЕ ДІЯННЯ ЯК УМОВА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРАЦЮ

У науці трудового права питання про підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору належать до числа дискусійних. Хоча саме ці дві категорії є визначальними ознаками трудово-правового характеру даного виду відповідальності в трудовому праві, одними з головних відмінностей трудово-правової матеріальної

відповідальності від цивільно-правової відповідальності. Їх чітке визначення в теорії трудового права, належне законодавче закріплення в основному галузевому кодифікованому законодавчому акті мінімізувало б кількість трудових спорів, які виникають на практиці при притягненні до матеріальної відповідальності працівників і роботодавців.

Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю має юридичні та фактичні підстави. Відповідно в першому значенні йдеться про нормативно-правову підставу відповідальності, в другому – про фактичну підставу. Фактичною підставою юридичної відповідальності в загальній теорії держави і права визнається правопорушення.

Фактичною підставою матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю є трудове майнове правопорушення.

Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю настає за наявності певних умов. У науці трудового права прийнято вважати, що елементи трудового майнового правопорушення одночасно є умовами матеріальної відповідальності сторін трудового договору. На нашу думку, до таких умов слід віднести:

- 1) порушення роботодавцем трудових обов'язків (їх невиконання або неналежне виконання);
- 2) наявність майнової шкоди, заподіяної роботодавцем працівникові;
- 3) наявність причинно-наслідкового зв'язку між заподіяною шкодою та порушенням роботодавцем своїх трудових обов'язків;
- 4) вина роботодавця;
- 5) під час порушення права на працю працівник і роботодавець перебували у трудових правовідносинах;
- 6) заподіяння шкоди пов'язане з трудовою діяльністю.

До матеріальної відповідальності роботодавець і працівник притягуються за наявності всіх зазначених вище умов. Відсутність хоча б однієї з них унеможливорює застосування санкцій норм трудового права у вигляді настання несприятливих майнових наслідків для сторони трудового договору з вини якої було заподіяно шкоду іншій стороні.

Підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору до цього часу не отримали належного законодавчого закріплення. Так, зі змісту частини першої ст. 130 «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] випливає, що підставою матеріальної відповідальності працівників є шкода, заподіяна підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Якщо ж звернутися до частини другої зазначеної статті, то підставою матеріальної відповідальності працівників слід вважати заподіяння прямої дійсної шкоди.

У частині третій ст. 130 КЗпП України містяться слова «за наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути

покладена...». Це означає, що у попередніх двох частинах мали б бути чітко визначені ці підстави і умови. Проте цього не сталося. Законодавець лише задекларував це в назві статті 130, однак в її змісті самі підстави та умови матеріальної відповідальності працівників чітко не визначив. Викликає також заперечення формулювання назви зазначеної статті: якщо в назві застосовується термін «загальні», то виникає питання про те, що мають бути закріплені ще й спеціальні підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.

Що стосується другої частини матеріальної відповідальності сторін трудового договору, то в КЗпП України взагалі не йдеться про її підстави та умови. У чинному Кодексі відсутня окрема глава про цей вид матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах, а окремі випадки матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, передбачені нормами, що закріплені в різних главах (главі VII «Оплата праці», главі XV «Індивідуальні трудові спори»).

Наявність протиправного діяння є одним із елементів трудового майнового правопорушення та обов'язковою умовою матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю. Протиправне діяння (дія або бездіяльність) є порушенням роботодавцем своїх трудових обов'язків (їх невиконанням або неналежним виконанням).

Аналіз норм чинного КЗпП України дозволяє віднести до таких порушень наступні порушення: 1) незаконне звільнення працівника (ст. 235); 2) незаконне переведення працівника на іншу роботу (ст. 235); 3) неправильне формулювання причини звільнення працівника (ст. 235); 4) затримка видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення з вини роботодавця (ст. 235); 5) допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин (ст. 235); 6) незаконне відсторонення працівника від роботи (спеціальна норма відсутня); 7) затримка виконання рішення про поновлення на роботі працівника (ст. 236).

Отже, зазначені випадки порушень роботодавцем своїх трудових обов'язків дають підстави для висновку про те, що практично в усіх випадках мають місце протиправні дії роботодавця, наслідком яких є заподіяння майнової шкоди працівникові. Бездіяльність як вид протиправного діяння у цьому випадку матеріальної відповідальності роботодавця, а відповідно і як одна із умов такої відповідальності, не має місця.

Що стосується такого порушення з боку роботодавця, як необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, що є одним із грубих порушень права на працю, то, на нашу думку, в цьому випадку роботодавця не можна притягувати до матеріальної відповідальності за нормами трудового права через відсутність усіх зазначених вище її умов (під час порушення права на працю особа, яка працевлаштовується, і роботодавець не перебували у трудових правовідносинах; заподіяння шкоди не пов'язане з трудовою діяльністю).

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Ключові слова: трудові правовідносини, матеріальна відповідальність, право на працю, роботодавець, законодавство України.

Key words: labour relations, material liability, the right to work, employer, legislation of Ukraine.

ЛЯЩЕНКО ОКСАНА ОЛЕКСАНДРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВА ПРИРОДА ПЕНСІЙНОГО КОНТРАКТУ В УКРАЇНІ

Договори у сфері недержавного пенсійного забезпечення є тими документами, за допомогою яких опосередковуються соціально-страхова, забезпечувальна складова діяльності недержавного пенсійного фонду та інших суб'єктів, які покликані його здійснювати; регламентуються відносини між ним та застрахованою особою (учасником). Нерідко у спеціальній літературі дані договори розглядаються як цивільно-правові договори особистого страхування [1, с. 135]. Проблемою є те, що їх соціально-забезпечувальний зміст не є очевидним навіть на рівні законодавства, передусім, у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 року № 1057-IV. Одним із таких договорів є пенсійний контракт, доведенню соціально-забезпечувальної природи якого буде присвячено наше дослідження.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», пенсійний контракт – договір між пенсійним фондом та його вкладником, згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника (учасників) фонду за визначеною пенсійною схемою. Пенсійна схема, у свою чергу, являє документ, який визначає умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників фонду [2]. Проте, таке визначення повною мірою не дозволяє розкрити зміст досліджуваного договору, є поверхневим та, на наше переконання, потребує уточнення.

Без сумніву, позитивним для розуміння соціально-забезпечувальної природи є визначення даного договору як договору, згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення (а не страхування), адже тим самим він відмежовується від такого договору особистого страхування, як страхування життя, передбаченого у Законі України «Про страхування» від 7 березня 1996 року № 85/96-ВР [3].