

могою планування перевезень. Для забезпечення виконання договірних зобов'язань здійснюється перспективне та поточне планування перевезень згідно з Статутом та Правилами планування перевезення вантажів. Так, місячне планування перевезення вантажів здійснюється залізницями відправленнями на основі поточних та довгострокових договорів про організацію перевезення вантажів та замовлень відправників (вантажовласників або за їх дорученням – експедиторських організацій).

Список використаної літератури:

1. Статут залізниць України: постанова Кабінету Міністрів України від 06.04.1998. *Офіційний вісник України*. 1998. № 14.
2. Залесский В.В. Транспортные договоры : учеб.-практ. пособ. М.: Юринформцентр. 2001. 311.
3. Порядок обслуговування громадян залізничним транспортом: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1997. *Офіційний вісник України*. 1997. № 12.
4. Про затвердження Правил перевезення пасажирів, багажу, вантажобагажу та пошти залізничним транспортом України: Наказ Мінтранс України від 28.07.1998 № 297. *Офіційний вісник України*. 1998. № 40.
5. Харитонов Е.О. Гражданское право Украины: учеб. / Е.О. Харитонов, Н.А. Саниахметова. Х.: Одиссей. 2008. 920 с.
6. Правове регулювання перевезень в Україні / За ред. Є.О. Харитонova. Х.: Одиссей, 2006. 560 с.
7. Залесский В.В. О защите прав пассажира в отношениях с транспортной организацией-перевозчиком. Право и экономика. 2000. № 9. С. 15-21.
8. Брагинский М.И. Договорное право. Книга 2. М.: «Статут». 2004. 848 с.

Ключові слова: договір перевезення, договір перевезення пасажирів, залізниця, залізничний транспорт, пасажир.

Ключевые слова: договор перевозки, договор перевозки пассажира, железная дорога, железнодорожный транспорт, пассажир.

Key words: contract of carriage, contract of carriage of a passenger, railway, rail transport, passenger.

СОЦЬКИЙ АРТУР МИХАЙЛОВИЧ

*Чернівецький інститут Міжнародного гуманітарного університету,
в.о. завідувача кафедри юриспруденції, кандидат юридичних наук, доцент*

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Питання наукового дослідження працівника як повноправного суб'єкта матеріальної відповідальності обговорюється та вивчається в спеціальній юридичній літературі, проте доцільно зауважити, що

питання роботодавця як суб'єкта фінансової відповідальності щодо працівника потребує детального та змістовного розгляду.

Наука сучасного трудового права, а саме дослідження вчених щодо матеріальної відповідальності як працівника так і для роботодавця вивчається досить довгий період часу. Проте окремі питання у сфері матеріальної відповідальності потребують уточнення та доопрацювання з урахуванням змін та уточнень чинного трудового законодавства. Наприклад, теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових відносин стають предметом дослідження наукових дисертації М.С. Бірюкової, О.М. Короткової, О.В. Кузніченко, О.М. Лук'яченко, Л.І. Суровської, зокрема, теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин стали предметом дослідження докторської дисертації Н.М. Хуторян [1, с. 202]. Однак все ще багато теоретичних та практичних питань залишається щодо правового регулювання відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, які, насамперед, потребують детального дослідження. Тому сьогодні необхідно вивчити відповідальність роботодавців відповідно до чинного законодавства та проекту нового Трудового кодексу України.

Варто зауважити, що не один рік і у нормах чинного законодавства, і суперечності у науковій сфері точаться суперечності щодо визначення кола осіб, які можуть бути учасниками матеріальної відповідальності перед працівником: роботодавець, керівник організації, особа, що виконує функції керівника.

Без сумніву, що однією із сторін трудового договору є роботодавець чи представник його інтересів, який діє від імені сторін, керівник організації або інший уповноважений орган роботодавцем. Наприклад, П.Р. Стависький також визначив випадки матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові, і запропонував конкретні пропозиції щодо їх правового регулювання нормами трудового права [2, с. 104].

Таким чином, суб'єктом матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах є роботодавець. Лише він, а не будь-яка інша особа, яка виконує функції управлінця (наприклад, особа, яка зробила неправильний запис у трудовій книжці) несе відповідальність за низку порушення прав щодо працівника.

Залежно від того, хто заподіяв шкоду, відповідальність у трудових відносинах поділяється на: відповідальність, заподіяну працівником роботодавцю, і відповідальність роботодавця за заподіяну шкоду працівникові. Описуючи відповідальність роботодавця, необхідно звернути особливу увагу на санкції, що застосовуються до роботодавця.

Так, частина 2 статті 235 Кодексу законів про працю України від 17 грудня 1971 року [3] суворо обмежує розмір компенсації роботодавцем шкоди, заподіяної працівнику незаконним звільненням або переведенням. Приймаючи рішення про відновлення органу, що розглядає трудовий спір приймає рішення про середній заробіток працівника під час вимушеної відсутності або про різницю в заробітках за тривалість роботи з нижчою оплатою праці. Законодавством передбачена фінансова санкція у вигляді виплати середнього заробітку працівника під час

вимушеного прогулу або різниці в заробітках за тривалість виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше одного року (або за весь період вимушеного прогулу, якщо справа триває більше року з вини працівника). Практика застосування санкцій норм частини другої статті 235 КЗпП України щодо виплат більше середнього заробітку за час вимушеного прогулу є неефективною. Більше того, таку юридичну конструкцію важко назвати покаранням за порушення конституційного права на працю, оскільки у ньому відсутні будь-які натяки на покарання роботодавця.

Основою відповідальності роботодавця є обов'язок створити умови, які необхідні для нормальної роботи, забезпечувати здорові та безпечні умови праці, а також впроваджувати сучасні засоби безпеки та санітарії, запобігати нещасним випадкам на виробництві та виникненню професійних захворювань працівників (ст. 153 КЗпП України).

Варто зауважити, що Проект Трудового кодексу України досить детально визначає підстави та умови відповідальності роботодавця. Так, роботодавці, які порушують законодавство про працю, недотримання умов колективних договорів та угод, несуть дисциплінарну, матеріальну, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно з Проектом. Роботодавець несе відповідальність перед працівником лише у тому випадку, якщо він доведе, що шкода була заподіяна через форс-мажор. Відповідно до статті 421 проекту Трудового кодексу України роботодавець повинен забезпечити безпеку майна працівника. Якщо роботодавець не забезпечить безпеку майна працівника та відбудеться пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці, то роботодавець зобов'язаний відшкодувати повну вартість майна або сплатити суму, на яку його вартість має зменшився.

Список використаної літератури:

1. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.
2. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев-Одесса: Вища школа, 1982. 104 с.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 17 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.

Ключові слова: трудове право, трудові правовідносини, матеріальна відповідальність, роботодавець, працівник.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые правоотношения, материальная ответственность, работодатель, работник.

Key words: labor law, labor relations, liability, employer, employee.