

Статут, 2000. – 638 с.

4. Слома В. М. Розвиток інституту забезпечення зобов'язань у цивільному праві / В. М. Слома // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2006. – Вип. 1. – С. 103-107.

5. Чопко Ю. Забезпечення виконання зобов'язань / Ю. Чопко [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3262>.

УДК 349.24 (043.2)

Шевердіна В. І., аспірантка,
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України, м. Харків, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Євроінтеграційні процеси в Україні суттєво впливають на розвиток законодавства, і трудове законодавство не є винятком. Наближення до таких процесів вітчизняного законодавства на основі міжнародних стандартів та цінностей зумовлює не лише зміни в нормативно-правових актах, а й розвиток окремих правових інститутів. Прикладом такого розвитку без перебільшення можна назвати інститут відповідальності роботодавця.

Розвиваючи та формуючи принципи інституту відповідальності роботодавця, трудове право як самостійна галузь права виконує свою соціальну функцію та реалізує ціннісну роль у житті працюючого населення. Водночас будь-які зміни в трудовому законодавстві мають орієнтуватися не лише на зарубіжний досвід, а й впроваджуватися з урахуванням традицій та звичаїв нашого суспільства. Важливо, щоб законодавчі зміни відповідали і світовим цінностям, і задовольняли запит суспільства на регулювання тих чи інших відносин. Саме це спонукало нас дослідити сучасні тенденції розвитку інституту відповідальності роботодавця як самостійний інститут трудового права й визначити ті соціальні пріоритети, які необхідно закласти в норми трудового права на сучасному етапі його розвитку.

У сучасних умовах дискусії щодо законодавчого закріплення відповідальності залишаються актуальними, а певна їх частина змістилася у площину досліджень положень численних проектів Трудового кодексу України. Актуальності дискусіям щодо проблеми відповідальності роботодавця додає й інтеграція України до Європейського Союзу. Усе це й зумовило вибір теми дослідження.

Євроінтеграційні процеси вимагають верховенства права, демократичних засад і поваги до прав людини у трудових відносинах і

відносинах, тісно пов'язаних із ними. При цьому, як впливає зі змісту Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, наявності правової визначеності та демократичних засад, реалізованих у нормах права, недостатньо. Важливо, щоб ці норми реалізовувались та сформували усталену форму відносин, зокрема й у відносинах відповідальності роботодавця. На шляху зближення України та ЄС на основі спільних цінностей, поглиблення економічних та торговельних відносин, законодавче закріплення відповідальності роботодавця, підстав та умов її настання виступає практичним завданням нашої держави. Спроба врегулювати ці питання реалізована в проекті Трудового кодексу (реєстр. № 1658). Отже, визначимо, чи відповідає зміст запропонованих статей євроінтеграційним завданням [1].

Звернемо увагу на положення проекту Трудового кодексу України, який намагається вирішити питання щодо правової визначеності відповідальності роботодавця в ст.ст. 374-378 закріплюються підстави та умови відповідальності роботодавця, положення щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника, матеріальної відповідальності роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг, відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди, а також передбачено, що роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором [1].

Порівняємо ці положення з європейськими нормами щодо відповідальності роботодавця та визначимо, чи буде їх достатньо для гармонізації вітчизняного трудового законодавства із законодавством ЄС у частині відповідальності роботодавця. До моменту вступу до Європейського Союзу українське законодавство має бути наближено до законодавства ЄС так, щоб наша держава могла забезпечити дотримання на своїй території нормативних актів ЄС, до яких, зокрема, належать Директиви.

Однією з таких директив є Директива Європарламенту та Ради від 23.09.2002 № 2002/73/ ЄС, яка змінює Директиву Ради № 76/207/ ЄЕС «Про імплементацію принципу рівності чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування, професійного навчання, просування по службі та умовах праці» [2]. Згідно з положеннями цієї Директиви держави-члени ЄС на національному рівні зобов'язані: – передбачити ефективні, пропорційні санкції, що запобігатимуть порушенню Директиви; – визначити і створити такі засоби, що забезпечуватимуть реальні та ефективні компенсації або відшкодування за порушення права або заподіяння шкоди особі, ущемленої дискримінацією, шляхом відновлення її прав пропорційно заподіяному збитку. У документі окремо наголошується, що така компенсація або відшкодування не може

обмежуватися передчасним фіксуванням максимальної межі, за винятком випадків, коли роботодавець може довести, що збитки, завдані заявнику внаслідок дискримінації, є тільки відмовою в розгляді його резюме [2, L 269/17 – 269/18].

Як свідчить наведене, Директива не встановлює самих правил щодо компенсації або відшкодування шкоди особі, яка зазнала дискримінації, нормативні положення цього акта зобов'язують державу на національному рівні визначити міру відповідальності роботодавця. Аналізуючи положення ст. 378 проекту Трудового кодексу про відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди, можна говорити про можливість заявника звернутися до суду за таким відшкодуванням. А от відповідність цих положень вимозі визначити й створити санкції та засоби, які б забезпечували реальні та ефективні компенсації або відшкодування за дискримінацію, можна поставити під сумнів. Причини цьому такі: (а) держава пропонує лише судовий захист, де на працівника покладається обов'язок доказування факту наявності моральної шкоди (з причин дискримінації); (б) як можна застосувати ці положення до фактів порушення честі й гідності (шляхом дискримінації) суб'єктів трудового права, які не мають статусу працівника; (в) не визначено міру відповідальності роботодавця.

Евроінтеграційні процеси зумовлюють удосконалення трудового законодавства, чим впливають на розвиток інститутів трудового права. Факт виокремлення відповідальності роботодавця в самостійну Главу в проекті Трудового кодексу України доводить наявність соціального запиту та суспільної значущості відносин працівника та роботодавця в частині відповідальності останнього перед працівником.

Література

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом і його державами-членами, з іншої сторони від 21.03.2014 р. // Офіц. вісн. України. – 2014. – № 75. – Ст. 2125.

2. Directive 2002/73/EC of the European parliament and of the council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions // Official Journal of the European Communities 05.10.2002. – L 269/15 – 269/20.