

3. Коваленко Р.І. Регулювання трудової функції в країнах Європи. *Соціальне право*. 2017. №2. С. 43-49. URL: ceslii.knu.ua.
4. Трудовое право и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. М.: Юристъ, 2002. 687 с.
5. Шершень Ю.С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Форум права*. 2011. С. 877-881. URL: www.irbis-nbuv.gov.ua

**Голод А.**  
*студентка II курсу юридичного факультету  
Тернопільського національного економічного університету  
Науковий керівник: викладач кафедри  
цивільного права і процесу ТНЕУ Боднарчук І. В.*

### **КОЛЕКТИВНА (БРИГАДНА) МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

В Україні трудове законодавство потребує ретельного реформування. Адже в порівнянні з іншими галузями, Кодекс законів про працю, який є основним джерелом трудового права, діє ще з 1971 року. Як бачимо, він є застарілим нормативно-правовим актом. Тому, для регулювання сучасних трудових відносин необхідне створення нового документу, норми якого відповідатимуть саме сучасним реаліям. На сьогоднішній день, при детальному вивченні та аналізі проблем, які існують в трудовій сфері, розроблений проект Трудового кодексу України.

Одним із найважливіших питань, які вимагають правового регулювання, є сутність матеріальної відповідальності, а зокрема колективної (бригадної) відповідальності, що є одним з її видів.

**Метою** даної статті є визначення особливостей колективної (бригадної) матеріальної відповідальності, її важливості у сучасних трудових відносинах, а також проблеми розвитку та реалізації.

Питання щодо колективної (бригадної) матеріальної відповідальності є досить дискусійними. Тому її дослідженнями займалася низка вчених, зокрема В.С. Венедиктов, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук, Н.М. Хуторян, С.М. Прилипка, І.І. Шамшина та ін.

**Виклад матеріалу.** Стаття 43 Конституції України говорить про те, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Реалізація цього права здійснюється шляхом укладення трудового договору про роботу на певному підприємстві, в установі чи організації. З факту його укладення громадяни, які влаштовуються на роботу, набувають статусу працівників. Відповідно, з цього моменту вони наділяються відповідними правами, на них покладаються певні обов'язки і одночасно встановлюється відповідальність за невиконання цих обов'язків [6, с. 411].

Трудове законодавство передбачає два види відповідальності – це дисциплінарна та матеріальна. Дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку працівника, який порушив трудову дисципліну, понести покарання, передбачене нормами трудового законодавства [4, с. 321], а матеріальна відповідальність полягає в обов'язку сторони трудових правовідносин, що

заподіяла матеріальну шкоду іншій стороні, відшкодувати її у встановленому законодавством порядку і розмірі [4, с. 333].

Матеріальна відповідальність включає в себе три види: повну, обмежену та підвищену (кратну). Особливості кожної з них передбачаються відповідними статтями Кодексу законів про працю, а також Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей». Структурними елементами повної матеріальної відповідальності є індивідуальна та колективна (бригадна) відповідальність.

Отож, після укладення трудового договору, у працівників виникають певні обов'язки і відповідно до ст. 130 КЗпП вони несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них обов'язків [2, с. 61]. Матеріальна шкода, яка заподіяна розкраданням, недостачею чи умисним знищенням матеріальних цінностей, є підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності. Проте, щоб притягнути працівника до відповідальності, роботодавець зобов'язаний довести його вину. Для цього він має провести ретельну перевірку причин утворення шкоди, з урахуванням письмових пояснень, поданих членами колективу (бригади), а в разі необхідності – також висновків спеціалістів [4, с. 347-348].

Також слід сказати, що колективна відповідальність є частковою, тобто кожна особа, що завдала шкоду, відшкодовує збитки лише у певній частці. Ця частка в кожного працівника різна. Визначається вона залежно від терміну роботи у складі бригади і пропорційно розміру заробітної плати працівника за період від останньої інвентаризації до дня встановлення факту нанесення шкоди [1, с. 331].

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може запроваджуватися при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність [2, с. 64].

Зокрема, до таких робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, належать:

- 1) роботи, пов'язані з виконанням касових операцій;
- 2) роботи, пов'язані з прийманням від населення усіх видів платежів та виплатою грошей не через касу;
- 3) роботи, пов'язані з продажем (видачею) товарів (продукції), їх підготовкою до продажу незалежно від форм торгівлі та профілю підприємства (організації);
- 4) роботи, пов'язані з прийманням у цехах, зберіганням, обробкою та передачею на виробництво скляної тари;
- 5) роботи, пов'язані з переробкою сировини, виготовленням або комплектуванням готових виробів тощо [5].

Встановити колективну (бригадну) матеріальну відповідальність може власник за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи чи організації. В такому разі, між

підприємством, установою, організацією та всіма членами колективу (бригади) укладається письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність [2, с. 64]. У разі зміни керівника колективу (бригади) або при вибутті з колективу (бригади) більше половини первісного складу, цей договір потрібно переукласти. Якщо працівник відмовляється від укладення договору про колективну (бригадну) відповідальність роботодавець за згодою працівника може перевести його на іншу роботу. Однак, при відмові працівника від іншої роботи або її відсутності, роботодавець має право звільнити його з роботи з підстав, передбачених законодавством про працю.

Існують випадки, коли члени колективу (бригади) звільняються від відшкодування шкоди. Це можливо, якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини або ж будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів колективу (бригади) [4, с. 347].

Станом на сьогоднішній день вченими-правниками досліджуються різні положення колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. У проекті Трудового кодексу міститься стаття «Колективна матеріальна відповідальність». Ця стаття порівняно з чинною ст. 135-2 КЗпП України не зазнала докорінних змін. Але, не зважаючи на це, все ж існують певні відмінності. Зокрема, ч. 2 ст. 407 проекту ТК України, вперше на законодавчому рівні встановлює порядок визначення обсягів матеріальної відповідальності працівників структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу, з якими був укладений договір про колективну матеріальну відповідальність. Це є позитивною рисою, тому що зараз визначення обсягів матеріальної відповідальності працівників передбачається Типовим договором про колективну бригадну матеріальну відповідальність, який не має вищої юридичної сили, затверджений наказом Міністерства праці України. Варто сказати також про те, що із тексту статті зник обов'язок роботодавця погоджувати запровадження колективної матеріальної відповідальності з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства чи установи [3, с. 163-164]. Я вважаю, що це є негативною рисою, тому що цей обов'язок роботодавця є дієвим інструментом захисту прав працівників.

Отже, підсумовуючи викладене, слід сказати, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них обов'язків. Серед особливостей, що характеризують колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, слід виділити наступні:

- вона є частковою, тобто кожен працівник із колективу відшкодовує завдані збитки у певній частці;

- її встановлює власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства;

- вона запроваджується при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт;

- між працівниками та роботодавцями укладається письмовий договір про колективну відповідальність;

- існують випадки, коли члени колективу (бригади) звільняються від відшкодування шкоди тощо.

Інститут колективної (бригадної) матеріальної відповідальності є важливим елементом системи трудового права. Багато вчених-науковців займаються дослідженням цього питання, вивчаючи його позитивні та негативні риси, а також проблеми функціонування. Одні з них підтримують, інші – заперечують. Проте, я вважаю, що колективна (бригадна) матеріальна відповідальність все ж повинна існувати на підприємствах. Адже роботодавець не завжди може визначити відповідальність конкретної особи.

### **Список використаних джерел**

1. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. Київ: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.
2. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 12 верес. 2018р.: (ОФІЦ. ТЕКСТ). Київ: ПАЛИВОДА А. В., 2018. 128 с.
3. Кравцов В. М. Перспективи розвитку інституту колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в Україні. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2013. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/1234567-89/6598/1/Kravtsov.pdf>.
4. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
5. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність / Міністерство праці України. URL: <tps://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>.
6. Хайнус О. І. Поняття матеріальної відповідальності працівників в трудовому праві. *Часопис Київського університету права*. 2011. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/Chkup\\_2011\\_4\\_101.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Chkup_2011_4_101.pdf).

**Гринькова А.**

*студентка III курсу юридичного факультету  
Тернопільського національного економічного університету  
Науковий керівник: к. ю. н., доцент кафедри  
цивільного права і процесу Труфанова Ю.В.*

## **ПРАВОВА ПРИРОДА РЕЖИМУ ОКРЕМОГО ПРОЖИВАННЯ ПОДРУЖЖЯ (СЕПАРАЦІЯ)**

**Постановка проблеми.** Сім'я є важливим суспільним інститутом. Вона як живий організм, якому із зміною певних особливостей суспільства також притаманно змінюватися. Перебудова сім'ї, її нові економічні, політичні і громадянські статуси принципово нових відносин між подружжям склалися десятиріччями і продовжують змінюватися. Часто сім'ї, що не переживають тих чи інших змін руйнуються. Оскільки шлюбні відносини є початковими при створенні сім'ї, держави, що зацікавлені у збереженні таких соціальних інститутів створюють різні спеціальні засоби збереження сімей. Однією із таких альтернатив є режим окремого проживання або по-іншому сепарація. І, хоч Сімейний кодекс України врегульовує основні особливості даного режиму, питання необхідності його встановлення виникає ще й досі.

**Стан дослідження.** Окремі аспекти даної проблематики досліджувалися різними науковцями та практиками впродовж багатьох років. Проте і зараз