

ПРОБЛЕМИ ПРИТЯГНЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

PROBLEMS BRINGING EMPLOYERS TO LIABILITY IN LABOR LAW

Курова А.А.,

магістр

Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

В статті розкрито питання відповідальності роботодавця в трудовому праві. Досліджено проблеми, що виникають у зв'язку з визначенням підстав притягнення роботодавця до відповідальності в трудовому праві. Також зроблені актуальні висновки та пропозиції, щодо проблеми притягнення роботодавця до відповідальності в трудовому праві.

Ключові слова: юридична відповідальність, роботодавець, підстави, умови, трудове право.

В статье раскрыты вопросы ответственности работодателя в трудовом праве. Исследованы проблемы, возникающие в связи с определением оснований привлечения работодателя к ответственности в трудовом праве. Также сделаны актуальные выводы и предложения по проблеме привлечения работодателя к ответственности в трудовом праве.

Ключові слова: юридическая ответственность, работодатель, основания, условия, трудовое право.

In the article the liability of the employer in labor law. The problems that arise from the grounds of bringing the employer to liability in labor law. Also made relevant conclusions and proposals on the issue of bringing the employer to liability in labor law.

Key words: legal liability, employer reasons, provided labor law.

Постановка проблеми. Питання щодо виокремлення проблем притягнення роботодавців до відповідальності в трудовому праві України наразі є нагальним та важливим. Дослідженням проблеми займалися В.С. Венедиктов, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Л.І. Суворська, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та інші.

Чинним трудовим законодавством України передбачена матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. У ст. ст. 117, 235, 236 передбачений обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові шкоду, завдану затримкою розрахунку при звільненні, незаконним звільненням, переведенням працівника на іншу роботу, неправильним формулюванням причини звільнення в трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника [8].

Ст. 237–1 КЗпП встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду. Ст. 237 передбачена матеріальна відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника. Однак у жодній з зазначених статей не згадується про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду, заподіяну працівникові. У главі IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» містяться норми тільки про матеріальну відповідальність однієї сторони трудового договору. Норми ж про матеріальну відповідальність роботодавця передбачені різними главами КЗпП (главою VII «Оплата праці» і главою XV «Індивідуальні трудові спори») [7].

Виклад основного матеріалу. У науковій і навчальній літературі визнано наявність самостійного правового інституту в системі трудового права – інституту матеріальної відповідальності сторін трудо-

вого договору. У нові трудові кодекси, прийняті на пострадянському просторі, включено окремі глави з відповідною назвою. Так, розділ XI Трудового кодексу Російської Федерації іменується «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору» і складається з трьох глав: глава 37 «Загальні положення», глава 38 «Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником», глава 39 «Матеріальна відповідальність працівника» [4].

Ті особливості, що відрізняють матеріальну відповідальність працівника від цивільно-правової відповідальності, зумовлені соціально спрямованістю трудового права. Як зазначає О.І. Процевський: «Матеріальна відповідальність у трудовому праві, враховуючи притаманні цій галузі права юридичні гарантії, не виходить за межі розміру заподіяної шкоди, а тому слугує і як захист заробітної плати від надмірних відрахувань. Невипадково в чинному КЗпП України глава названа «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації», в якій навіть натяк на кару чи репресію відсутній» [10, с. 142].

Щодо матеріальної відповідальності роботодавця, то підстави для встановлення роботодавцю гарантій, аналогічних гарантіям, що мають працівники при покладенні на них матеріальної відповідальності, відсутні. Навпаки, матеріальна відповідальність роботодавця «служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права» [9, с. 38].

Відмінності матеріальної відповідальності роботодавця від цивільно-правової відповідальності зумовлені тим, що перша є наслідком порушення обов'язків у трудових відносинах та відносинах працевлаштування, а друга є наслідком порушення зобов'язання (договірні) або завдання шкоди (позадоговірні).

Кодекс передбачає матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником у таких випадках:

1) обов'язок роботодавця відшкодувати працівнику матеріальну шкоду, заподіяну внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати (ст. 234). При цьому Кодекс зобов'язує роботодавця відшкодувати працівникові неотриманий ним заробіток в усіх випадках незаконного позбавлення його можливості працювати, що є важливою гарантією захисту майнових прав працівника. Далі зазначаються такі випадки: незаконне відсторонення працівника від роботи, його звільнення або переведення на іншу роботу; відмова роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів або державного правового інспектора праці про поновлення працівника на попередній роботі; затримка роботодавцем видачі працівникові трудової книжки, внесення в трудову книжку неправильного або такого, що не відповідає законодавству, формулювання причини звільнення працівника;

2) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника;

3) матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові. Кодексом також передбачено відшкодування моральної шкоди, заподіяної працівникові. Матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, слід визначити як обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок невиконання або неналежного виконання своїх трудових обов'язків, у розмірі і порядку, передбаченому законодавством [8].

У сучасній літературі висловлено точку зору, що матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає в себе: 1) шкоду, заподіяну працівникові, внаслідок порушення права на працю: при необґрунтованій відмові в прийнятті на роботу; при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з цієї причини; при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки, документів про працю і заробітну плату); 2) шкоду, заподіяну майну працівника; 3) моральну шкоду [5, с. 569].

У проект нового Трудового кодексу України включено окрему книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин». Глава 2 містить норми про відповідальність роботодавця. Проектом передбачені такі випадки матеріальної відповідальності роботодавця:

1) матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника (ст. 415). Незабезпечення роботодавцем охорони майна працівника, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась;

2) матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг (ст. 416). Йдеться про відповідальність роботодавця за невиконання ним передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові або членам його сім'ї матеріальних благ і послуг;

3) матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором (ст. 417);

4) відповідальність роботодавця за заподіяну моральну шкоду (ст. 418).

До глави 2 необхідно внести такі доповнення. Так, в окремій статті глави 2 необхідно закріпити такий випадок матеріальної відповідальності роботодавця як матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок порушення права на працю [12].

У цій статті необхідно встановити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові втрачений ним заробіток у разі незаконної відмови в прийнятті на роботу; незаконного відсторонення, переміщення, переведення на іншу роботу та звільнення; неправильного формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника; відмови роботодавця від виконання або несвоєчасного виконання рішення органу з розгляду трудових спорів про поновлення працівника на попередній роботі; затримки видачі трудової книжки при звільненні; за поширення неправдивих відомостей про працівника, що перешкоджали працевлаштуванню за спеціальністю (зокрема, видачі необ'єктивної характеристики) [12].

Слід погодитися з закріпленням в окремій ст. 416 проекту матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника. Йдеться про відшкодування вартості особистих речей працівника в разі їхньої порчі, пропажі, пошкодження під час роботи, відшкодування іншої шкоди, заподіяної майну працівника, у разі пошкодження майна внаслідок неналежних умов праці.

Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові в повному обсязі вартість майна або оплатити суму, на яку його вартість зменшилась. Крім особистих речей працівника, до майна, якому завдає шкоди роботодавець, слід також віднести інше майно працівника: інструмент, особистий транспорт, знаряддя та інші технічні засоби і матеріали, що належать працівнику і застосовуються ним за згодою або з відома роботодавця. Таке майно використовується працівником у процесі праці.

Викликає заперечення закріплення такого випадку матеріальної відповідальності роботодавця, як відповідальність за невиконання обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ або послуг. Згідно із ст. 416 на роботодавця покладений обов'язок відшкодувати працівникові вартість зазначених благ і послуг відповідно до роздрібних цін, що склалися в цій місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ або послуг [12].

Висновок. Таким чином, зміст глави 2 «Відповідальність роботодавця» потребує доопрацювання. Розробники проекту Трудового кодексу України не врахували повною мірою відповідні положення науки трудового права, пропозиції відомих науковців щодо законодавчого закріплення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Підстави для встановлення роботодавцю гарантій, аналогічних гарантіям, що мають працівники при покладенні на них матеріальної відповідальності,

відсутні. Навпаки, матеріальна відповідальність роботодавця «служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права» [12].

Матеріальна відповідальність роботодавця повинна базуватись на принципах цивільно-правової відповідальності з урахування особливостей трудових відносин.

В основу концепції матеріальної відповідальності роботодавця необхідно покласти принцип повного відшкодування шкоди та збитків, що заподіяні працівнику.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : [монографія] / Н.М. Хуторян. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
2. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К. : Вища шк., 1982. – 104 с.
3. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2007. – 928 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і допов. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
6. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2-ге вид., доп. і перероб. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.
7. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. – М. : Юрид. лит., 1990. – 290 с.
8. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – К. : А.С.К., 2010. – 1190 с.
9. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. / І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. праць. – Луганськ, 2013. – № 26. – 652 с.
10. Процевський О.І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? / О.І. Процевський : збірник наукових праць. Серія : право. Випуск 12. – Х. : Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди. 2009. – 142 с.
11. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О.М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право. Електронне наукове фахове видання. – 2013. – №3–1. – С. 173–176 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pap.in.ua/3-1_2013/5/Lukianchikov%20O.M.pdf.
12. Пожаров Ю.В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apdp.in.ua/v52/23.pdf>.