

УДК 349.222.2

Олена Танасевич,

здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

ОКРЕМІ АСПЕКТИ СПІВВІДНОШЕННЯ ПІДСТАВИ ТА УМОВ ПРИТЯГНЕННЯ РОБОТОДАВЦЯ ДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПРАЦІВНИКУ

У статті проаналізовано співвідношення підстави та умов матеріальної відповідальності роботодавця, обґрунтовано необхідність законодавчого визначення цих понять. Досліджено деякі положення чинного трудового законодавства України та проекту Трудового кодексу України у їх взаємозв'язку з правозастосовною діяльністю та результатами наукових розвідок, проведених у цьому напрямі. Запропоновано авторський варіант змісту статті 374 проекту Трудового кодексу України «Підстава та умови матеріальної відповідальності роботодавця».

Ключові слова: роботодавець, матеріальна відповідальність, трудове майнове правопорушення, підстава та умови матеріальної відповідальності.

Постановка проблеми. Попри взаємний, двосторонній характер матеріальної відповідальності сторін трудового договору, науково обґрунтований ще у 80-х роках ХХ століття [1, 2], окрему главу чинного Кодексу законів про працю України присвячено лише підставам, умовам та гарантіям матеріальної відповідальності працівника. Звичайно, в демократичному суспільстві прогалини у національному законодавстві не можуть слугувати виправданням порушення основоположних прав і свобод людини – у такому разі дефекти права повинні бути усунені шляхом застосування аналогії права або закону, субсидіарного застосування норм права або встановлення. Тим не менше, саме досягнення повноти й точності викладення нормотворчого матеріалу сприяє зміцненню законності та дозволяє системі права бути «фундаментом» правової держави.

Зазначене зумовлює необхідність якнайшвидшого законодавчого врегулювання всіх складників інституту матеріальної відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника. Однак такі правові категорії, як «підстава», «умови» та «юридичні гарантії» матеріальної відповідальності роботодавця, потребують не уточнення або вдосконалення, а розроблення нових концептуальних підходів, які відповідатимуть сучасному рівню розвитку Украї-

ни як демократичної, соціальної та правової держави.

Аналіз останніх досліджень. Питанню підстави та умов матеріальної відповідальності роботодавця присвятили свої дослідження Н. Б. Болотіна [3], В. С. Венедиктов [4], О. М. Лук'янчиков [5], С. М. Прилипка [6], Н. М. Хуторян [7], І. І. Шамшина [8], В. І. Щербіна [9] та інші фахівці. Разом із тим у проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014., який 05.11.2015 був прийнятий у першому читанні [10], законодавець врахував не всі наукові напрацювання, сформулювавши у статті 374 цього проекту доволі суперечливі норми, що не відображають реального, семантичного змісту категорій «підстава» та «умови» матеріальної відповідальності роботодавця.

Метою статті є формулювання науково обґрунтованих понять, які могли би бути використані в проекті Трудового кодексу України та які б спростили механізм відновлення порушеного права працівника шляхом притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Значення слова «підстава» наводиться в Академічному тлумачному словнику як те головне, на чому базується, ґрунтується що-небудь [11]. Тлумачний словник російської мови С. Ожегова

визначає «підставу» як причину, достатній, вагомий, переконливий привід для чогось [12]. І справді, в науці трудового права більшість фахівців погоджується з тим, що саме трудове майнове правопорушення є єдиною і достатньою підставою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Звідси вбачається цілком логічним, що трудове майнове правопорушення в цілому або його склад чи сукупність всіх його елементів зокрема означають одне й те саме – наявність підстави для матеріальної відповідальності сторони трудового договору. Натомість у питанні визначення умов притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності єдність наукової думки відсутня.

Свого часу П. Р. Ставицький, досліджуючи проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, ототожнював умови її настання з окремими елементами трудового майнового правопорушення, до яких відносив майнову шкоду, порушення обов'язку, причинний зв'язок між порушенням обов'язку та майною шкодою [1, с. 77].

Не заперечуючи в цілому позицію П. Р. Ставицького, Г. І. Чанишева та Н. Б. Болотіна дещо ширше та детальніше тлумачать умови матеріальної відповідальності роботодавця, наводячи такий перелік умов: наявність прямої дійсної шкоди, під якою розуміється втрачений працівником заробіток внаслідок невиконання роботодавцем покладених на нього обов'язків; протиправність дії або бездіяльності роботодавця; причинний зв'язок між невиконанням або неналежним виконанням роботодавцем трудових обов'язків та майною шкодою; вина [3, с. 75].

З визначенням елементів трудового майнового правопорушення одночасно в якості умов матеріальної відповідальності погоджуються також О. М. Коротка [13, с. 75] та П. Д. Пилипенко [14, с. 126].

Зрештою, Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних та кримінальних справ, узагальнивши практику застосування законодавства, яке регулює, щоправда, матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, також визначив її підставою трудове майнове правопорушення, а умовами – пряму дійсну шкоду, протиправну поведінку, вину та прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією (бездіяльністю) і шкодою, яка настала [15].

Принципово іншої позиції дотримуються В. І. [Прокопенко 16, с. 424], О. В. Смирнов та О. С. Пашков [17, с. 323], які вбачають заподіяння прямої дійсної шкоди підставою матеріальної відповідальності, а до умов її настання відносять протиправну поведінку,

причинний зв'язок між протиправною поведінкою і заподіяною шкодою та вину.

Однак дозволю собі не погодитись із наведеними вище позиціями, адже вони не повною мірою відображають дійсні умови, сукупність яких забезпечує реальну можливість притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Саме по собі слово «умова» означає необхідну обставину, що робить можливим здійснення, створення, настання чого-небудь або сприяє чомусь [18, с. 632-633]. У тлумачному словнику української мови умову визначено як обставину, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється щонебудь [19]. Іншими словами, умовами певного явища є такі компоненти, за наявності яких впливає існування самого явища в реальному житті. Очевидно, що лише наявності всіх або окремих елементів трудового майнового правопорушення як єдиної підстави матеріальної відповідальності роботодавця недостатньо для практичної реалізації цього інституту в межах конкретних трудових правовідносин.

Тому більш слушно вбачається позиція Н. М. Хуторян, яка, здійснивши глибокий етимологічний аналіз понять «підстава» та «умова», відмежувала елементи трудового майнового правопорушення, за відсутності яких взагалі не можна говорити про наявність підстави матеріальної відповідальності роботодавця, від умов її настання, тобто обставин, за наявності яких реалізується матеріальна відповідальність. До таких умов Н. М. Хуторян віднесла: дотримання порядку притягнення до матеріальної відповідальності, зокрема строків, правильне визначення розміру матеріальної відповідальності, вимогу потерпілої сторони відшкодувати заподіяну їй шкоду [7, с. 132]. Ця виважена наукова думка цілком узгоджується з реальним життям та повною мірою підтверджується правозастосовною практикою. Вбачається, що подальші наукові розвідки саме в цьому напрямі дозволять сформулювати ефективні правові норми.

З огляду на вищевикладене, пропонується розглянути категорії «підстава» та «умови» матеріальної відповідальності роботодавця в контексті їх взаємозв'язку. За своєю правовою природою трудове майнове правопорушення є юридичним фактом, який зумовлює виникнення правовідносин щодо відшкодування роботодавцем завданій ним працівникові матеріальної шкоди, тоді як умовами настання цієї відповідальності є конкретні обставини, за наявності яких працівник може реалізувати своє право на відшкодування шкоди, завданій внаслідок порушення його трудових прав.

Наприклад, незаконне звільнення працівника є підставою для поновлення його на роботі та відшкодування йому роботодавцем матеріальної шкоди, розмір якої визначається виходячи із середньомісячного заробітку та обчислюється за весь період з моменту такого звільнення до моменту поновлення. Однак сам факт незаконного звільнення, яке, беззаперечно, є трудовим майновим правопорушенням, ще не гарантує відшкодування працівникові майнової шкоди, хоча наявність у діях роботодавця всіх елементів такого правопорушення є достатньою підставою для виникнення у працівника права на відшкодування завданої йому шкоди.

Початковий момент притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності завжди зумовлений вчиненням працівником активних дій у вигляді звернення з вимогою до органу, уповноваженого на розгляд трудового спору, без чого вже наявні правовідносини не наповняться реальним змістом та можуть залишитись нереалізованими. До моменту ініціювання працівником цього питання, навіть за умови виявлення контролюючими органами факту порушення роботодавцем трудових прав конкретної особи, притягнення останнього до матеріальної відповідальності є неможливим.

У таких випадках до юридичної відповідальності може бути притягнуто керівника або іншу уповноважену особу. Так, за незаконне звільнення працівника з особистих мотивів або у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог законодавства про корупцію; за грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою або примусу до виконання необумовленої цією угодою роботи; за безпідставну умисну не виплату заробітної плати більше ніж за один місяць настає кримінальна відповідальність (відповідно статті 172, 173, 175 Кримінального кодексу України) [20].

До адміністративної відповідальності може бути притягнуто тих осіб, які винні у порушенні встановлених строків виплати заробітної плати; порушенні строків надання робітникам на їхню вимогу документів про їхню трудову діяльність, що необхідні для призначення пенсії, незаконному переведенні працівника на неповний робочий день без попередження за два місяці; звільненні робітника без виконання трудової книжки; порушенні строку проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення; фактичному допуску працівника до роботи без оформлення трудового контракту; порушенні вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці; порушенні або невиконанні зобов'язань за

колективним договором (відповідно статті 41, 412 Кодексу України про адміністративні правопорушення) [21].

До того ж статтею 265 Кодексу законів про працю України передбачено фінансову відповідальність безпосередньо роботодавця за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на один місяць, недотримання мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці [22].

Однак притягнення винних осіб, уповноважених діяти від імені роботодавця, до кримінальної або адміністративної відповідальності, так само як притягнення самого роботодавця до фінансової відповідальності, не тягне за собою автоматичного відшкодування майнової або немайнової шкоди конкретному працівникові.

Разом із тим можливість звернення працівника з вимогою щодо відшкодування роботодавцем майнової або немайнової шкоди обмежена процесуальними строками. Відповідно до статей 225, 233 Кодексу законів про працю України єдиним трудовим майновим правопорушенням, за вчинення якого роботодавець може бути притягнутий до матеріальної відповідальності без обмеження будь-яким строком, є не виплата працівникові заробітної плати. Сфера дії цих статей була розширена рішеннями Конституційного Суду України № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 року та № 8-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року [23, 24] на всі виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору.

Притягнення ж до матеріальної відповідальності роботодавця за вчинення будь-якого іншого трудового майнового правопорушення обмежено одномісячним (у разі звільнення) або тримісячним (в інших випадках) строком, протягом якого працівник може звернутись до суду із заявою про вирішення трудового спору.

У взаємозв'язку зі статтями 116, 117, 2371 Кодексу законів про працю України Конституційний Суд України розтлумачив статтю 233 цього ж Кодексу у своєму рішенні № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 року таким чином: для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган,

з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався [23].

Очевидно, що встановлення для працівника процесуальних строків для звернення до комісії з трудових спорів або до суду одночасно є встановленням строку для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, поза межами якого у позові працівника належить відмовити, за винятком випадку пропуску цього строку з поважних причин, коли на підставі статті 234 Кодексу законів про працю України суд може поновити строки, установлені статтею 233 цього ж Кодексу. Саме така позиція була висловлена в пункті 4 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [25].

Слід зазначити, що в проекті Трудового кодексу України законодавчий підхід до регулювання процесуальних строків суттєво змінено: в статті 394 цього проекту строк звернення працівника до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору обмежено одним роком, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу – одним місяцем, при цьому не обмежені будь-яким строком звернення працівників із заявами про стягнення нарахованих, але своєчасно не виплачених працівникові заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат. При цьому незрозуміло, з яких міркувань виходив законодавець, обмежуючи фактично право працівника на заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати строком в один рік у тому разі, коли ці суми не нараховані роботодавцем. Вбачається, що формулювання частини 2 статті 233 Кодексу законів про працю України, якою працівник не обмежений строком для звернення з позовом про стягнення з роботодавця заробітної плати незалежно від того, чи вона нарахована, є більш логічним. Збільшення ж строку для звернення із заявою про вирішення індивідуального трудового спору з трьох місяців до одного року належить оцінити однозначно позитивно.

Крім того, необхідною умовою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності є встановлення періоду, протягом якого працівник зазнавав порушення своїх прав, що дозволить обчислити розмір заподіяної працівникові шкоди для її подальшого відшкодування.

Зрештою, наведені вище умови, перелік яких не є вичерпним, мають процедурний характер, а їх виконання означає, по суті, дотримання порядку та строку притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності

за наявності в його діях складу (сукупності елементів) трудового майнового правопорушення, яке вже існує у реальній дійсності як юридичний факт. Отже, умови матеріальної відповідальності роботодавця можна визначити як фактори, вимоги або обставини, за яких стає можливою практична реалізація цього інституту в межах конкретних трудових правовідносин.

Висновки

Якісна та фахова кодифікація трудового законодавства України потребує вдосконалення Глави 2 «Відповідальність роботодавця» Книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту Трудового кодексу України. Законодавче закріплення в статті 374 цього проекту єдиною умовою матеріальної відповідальності роботодавця факту «не доведення ним заподіяння працівникові шкоди внаслідок дії непереборної сили» в сукупності із зазначенням підставою такої відповідальності «винних дій роботодавця, що полягають у порушенні норм трудового законодавства, невиконанні умов колективних договорів і угод», неминуче призведе до довільного тлумачення та викривлення дійсного змісту цих норм у правозастосовній діяльності.

Тому статтю 374 проекту Трудового кодексу України пропонується викласти в такій редакції:

«Стаття 374. Підстава та умови матеріальної відповідальності роботодавця»

1. Підставою матеріальної відповідальності роботодавця є вчинення ним трудового майнового правопорушення, тобто протиправного, винного діяння (дії або бездіяльності), яке полягає у невиконанні або нена належному виконанні обов'язків, встановлених трудовим законодавством України, локальними нормативно-правовими актами або трудовим договором, внаслідок якого працівнику заподіяно майнову або немайнову шкоду.

2. Матеріальна відповідальність роботодавця настає в межах строків, встановлених статтею 394 цього Кодексу, та у визначеному законом порядку».

Список використаних джерел:

1. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – К.; О.: Вища школа, 1982. – 183 с.
2. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Т. М. Додіна. – К.: Знання, 2001. – 564 с.

4. Венедиктов В. С. Юридична відповідальність у трудових правовідносинах: теорія і практика / В. С. Венедиктов. – К.: НМК ВО, 1993. – 96 с.

5. Лук'янчиков О. М. Підстава та умова матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://lukonik.com/publ/pidstava_ta_umova_materialnoji_vidpovidalnosti_robotodavcja_za_proektom_trudovogo_kodeksu_ukrajini/1-1-0-14

6. Прилипка С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С. М. Прилипка // Проблеми законності. – Вип. 100. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 155–164.

7. Хуторян Н. М. Підстави та умови матеріальної відповідальності у трудовому праві / Н. М. Хуторян // Право України. – 2014. – № 5. – С. 126–132

8. Шамшина И. И. Правовые аспекты материальной ответственности работодателя за вред, причиненный здоровью работника на производстве / И. И. Шамшина // Актуальные проблемы права: теория и практика : сборник научных работ. – 2006. – № 8. – 244 с.

9. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербина // Підприємство, господарство і право. – 2007. – № 4. – 106 с.

10. Проект Трудового кодексу України: Законопроект № 1658 від 27.12.2014 : доопрацьований 20.05.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

11. Словник української мови : в 11-ти т. – Київ: Наукова думка, 1975. – Том 6. – С. 505.

12. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Електронний ресурс] / С. И. Ожегов. – Режим доступу : <http://www.ozhegov.com/words/20917.shtml>

13. Коротка О. М. Підстава та умови матеріальної відповідальності за трудовим правом / О. М. Коротка // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 74–75.

14. Трудове право України : курс лекцій / за ред. П. Д. Пилипенка. – Львів: Вільна Україна, 1996. – 160 с.

15. Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю : Узагальнення Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ № 12 від 11 грудня 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sc.gov.ua/ua/uzagalnennja_sudovoji_praktiki.html

16. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

17. Советское трудовое право : учебник / под ред. А. С. Пашкова, О. П. Смирнова. – М.: Юридическая литература, 1982. – 504 с.

18. Новий тлумачний словник української мови : в 4-х т. – К.: Аконіт, 2008. – Т. 4. – 944 с.

19. Тлумачний словник української мови (E-slovník) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eslovnik.com/%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0>

20. Кримінальний кодекс України : Закон від 05.04.2001 № 2341-III. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>

21. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон від 07.12.1984 № 8073-X [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

22. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

23. Рішення Конституційного Суду України № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12/paran43#n43>

24. Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13/paran30#n30>

25. Про практику розгляду судам трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92/page?text=%F1%F2%F0%EE%EA>

В статтє проаналізовано соотношение основания и условий материальной ответственности работодателя, обоснована необходимость законодательного определения этих понятий. Исследованы некоторые положения действующего трудового законодательства Украины и проекта Трудового кодекса Украины в их взаимосвязи с правоприменительной деятельностью и результатами научных исследований, проведенных в этом направлении. Предложен авторский вариант статьи 374 проекта Трудового кодекса Украины «Основание и условия материальной ответственности работодателя».

Ключевые слова: работодатель, материальная ответственность, трудовое имущественное правонарушение, основание и условия материальной ответственности.

The article analyzes the ratio of the base and conditions of liability of the employer, the necessity of legislative definition of these concepts. Studied some provisions of the existing labour laws and draft Labour code of Ukraine in connection with law enforcement activities and the results of research carried out in this direction. The author's version of the contents of article 374 of the draft Labor code of Ukraine «The base and conditions of material responsibility of the employer.»

Key words: employer, liability, labor property an offence, basis and conditions of financial liability.