

ЛУК'ЯНЧИКОВ О. М.,

кандидат юридичних наук, доцент
кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
(Харківський національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди)

УДК 349.233

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПОРУШЕННЯМ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИ ЗМІНІ ТА РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У статті досліджуються положення проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну порушенням права на працю. Визначені такі проблеми, як відсутність єдиної концепції матеріальної відповідальності роботодавця, непослідовне застосування термінології, недосконалість викладення тексту та використання застарілих конструкцій. Запропоновано шляхи подолання зазначених проблем. Зроблено висновок про необхідність докорінних змін досліджуваних положень проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: *матеріальна відповідальність роботодавця, незаконне відсторонення, незаконне переведення, незаконне звільнення, оплата вимушеного прогулу.*

В статье исследуются положения проекта Трудового кодекса Украины, касающиеся материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный нарушением права на труд. Определены такие проблемы, как отсутствие единой концепции материальной ответственности работодателя, непоследовательное использование терминологии, несовершенство изложения текста, использование устаревших конструкций. Предложены пути преодоления указанных проблем. Сделан вывод о необходимости коренных изменений исследуемых положений проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: *материальная ответственность работодателя, незаконное отстранение, незаконный перевод, незаконное увольнение, оплата вынужденного прогула.*

The article examines the provisions of the draft Labor Code of Ukraine concerning the employer's liability for damage caused by violation of the right to work. Identified problems such as the lack of a unified concept of liability of the employer, the inconsistent use of terminology, the imperfection of the text, the use of outdated structures. Ways of overcoming these problems. The conclusion about the need for radical changes in the test provisions of the draft Labor Code of Ukraine.

Key words: *employer's liability, unlawful suspension, illegal transfer of an employee, wrongful dismissal, payment of earnings for enforced idleness.*

Вступ. Актуальність дослідження положень проекту Трудового кодексу України (далі – пТКУ) [1] щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну порушенням права на працю, обґрунтовується тим, що у Трудовому кодексі України буде



закладено засади правового регулювання трудових відносин на довгі роки, а тому його положення повинні бути виваженні, обґрунтовані і відповідати не тільки умовам сьогодення, але й з роками залишатися актуальними і сучасними.

Відносини щодо матеріальної відповідальності роботодавця були об'єктом дослідження у працях П. Р. Ставицького, Н. М. Хуторян, С. М. Прилипко, Л. О. Сироватської, К. Н. Гусова, Ю. Н. Полетаєва та інших науковців. Окремі положення проекту Трудового кодексу України вже досліджувались такими науковцями, як О. І. Процевський, О. Г. Серєда, В. І. Журавель, Л. О. Золотухіна. У працях В. В. Юровської [2] та Д. М. Кравцова [3] досліджувались положення проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності працівників, проте сьогодні відсутні наукові роботи, присвячені дослідженню матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження положень проекту Трудового кодексу України, якими передбачається матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику порушенням права на працю при зміні та розірванні трудового договору.

Результати дослідження. У пТКУ передбачено матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну такими порушеннями роботодавцем права на працю: 1) необґрунтована відмова у прийнятті на роботу (ст. 37 пТКУ); 2) відмова надати працівникові роботу відповідно до укладеного трудового договору (ст. 56 пТКУ); 3) незаконне переведення працівника на іншу роботу (ст. 434 пТКУ); 4) незаконне відсторонення від роботи (ст. 85 пТКУ); 5) незаконне звільнення (ст. 434 пТКУ); 6) затримка виконання рішення про поновлення на роботі (ст. 435 пТКУ).

Передбачивши у пТКУ окрему главу під назвою «Відповідальність роботодавця», його автори жодну статтю, що передбачає матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику порушенням права на працю, не розмістили у зазначеній главі. Думається, що доцільно було б усі статті щодо матеріальної відповідальності роботодавця розмістити в одній главі.

Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну незаконним відстороненням працівника від роботи, передбачена у вигляді обов'язку роботодавця «виплатити працівникові середню заробітну плату за час відсторонення» у ч. 2 ст. 85 пТКУ. Недоліком цього положення є те, що воно стосується лише працівників, яких відсторонено від роботи у зв'язку з алкогольним, наркотичним або токсичним сп'янінням, а також у зв'язку з наявністю залишкових ознак такого сп'яніння чи перебування працівника під впливом медикаментів, що може перешкоджати належному виконанню роботи, яка потребує особливої точності, роботи, пов'язаної з управлінням джерелом підвищеної небезпеки чи з небезпечними умовами праці, за умови, якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи (ч. 2 ст. 85 пТКУ).

Щодо матеріальної відповідальності роботодавця за незаконне відсторонення працівників з іншими підставами, то вона не передбачена. Таку позицію авторів проекту Трудового кодексу України слід визнати хибною, оскільки об'єктивні підстави для невилати працівнику середньої заробітної плати за час незаконного відсторонення за іншими підставами відсутні.

Внаслідок незаконного відсторонення, як і при інших порушеннях права працівника на працю, виникає вимушений прогул. Відміною вимушеного прогулу у цьому випадку є неможливість його припинення за бажанням працівника шляхом працевлаштування на іншу роботу, що можна зробити при інших порушеннях права на працю, у зв'язку з чим незаконне відсторонення від роботи особливо погіршує матеріальний стан працівника, який втрачає заробітну плату за весь час прогулу [4, с. 46]. Тому роботодавець повинен відшкодувати працівнику неoderжаний заробіток незалежно від підстав незаконного відсторонення.



Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну відмовою надати працівникові обумовлену трудовим договором роботу у визначений у договорі строк, передбачена ч. 2 ст. 56 пТКУ у вигляді обов'язку роботодавця виплатити працівнику заробітну плату з розрахунку тарифної ставки (окладу) за період з дня, коли працівник повинен був приступити до виконання трудових обов'язків, до дня фактичного початку роботи.

Як ми бачимо, покладення зазначеного обов'язку не залежить від причини відмови надати роботу. Таким чином, коло осіб, які мають право на відшкодування неoderжаного заробітку у досліджуваному випадку ширше, ніж коло осіб, які мають право на відшкодування неoderжаного заробітку у випадку незаконного відсторонення.

Відмова роботодавця надати працівникові роботу відповідно до укладеного трудового договору відрізняється від незаконного відсторонення тим, що останнє можливе лише в разі, якщо працівник вже виконував свої трудові обов'язки. Проте такої різниці не достатньо для диференціації матеріальної відповідальності, запропонованої у пТКУ.

Оскільки в обох випадках порушується право на працю, а шкода заподіюється у вигляді неотримання заробітної плати, то і право на відшкодування шкоди повинно реалізовуватись на однакових умовах.

Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну незаконним звільненням або незаконним переведенням, передбачена ст. 434 пТКУ, частина перша якої викладена в такій редакції:

«1. У разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення:

1) про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи;

2) про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі».

Тлумачення першого абзацу досліджуваної статті дозволяє прийти до висновку, що суд на вимогу працівника приймає відповідні рішення у двох випадках: 1) незаконне звільнення працівника; 2) переведення працівника на іншу роботу. Проте покладення матеріальної відповідальності на роботодавця можливе у випадку лише незаконного, а не будь-якого переведення. Тому слід використовувати у ч. 1 ст. 434 пТКУ конструкцію «незаконне переведення».

П. 1 ч. 1 ст. 434 пТКУ передбачає «стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу», а п. 2 тієї ж статті – «стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі». Як вбачається зі змісту статті, критерієм відмінності «часу вимушеного прогулу» від «періоду від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі» є вимога працівника про поновлення на попередній роботі. Такий критерій не можна визнати обґрунтованим, оскільки він не впливає ані на правовий стан працівника, ані на правила обчислення суми заподіяної шкоди. Думається, доцільно було б використовувати у досліджуваних пунктах однакову термінологію.

Із тексту п. 2 ч. 1 ст. 434 пТКУ зрозуміло, що він стосується працівників, яких було незаконно звільнено, а от яких категорій працівників (незаконно звільнених або незаконно переведених чи обох (категорій)) стосується п. 1 ч. 1 ст. 434 пТКУ, є питанням спірним.

Якщо п. 1 ч. 1 ст. 434 пТКУ регулює відносини щодо поновлення незаконно переведених працівників та відшкодування їм шкоди, то виникає питання: чому не надано право поновлення на роботі незаконно звільненим працівникам (п. 2 ч. 1 ст. 434 пТКУ не надає зазначене право)? Навряд чи можна визнати обґрунтованим і доцільним позбавлення права на поновлення на роботі незаконно звільнених працівників. До того ж



зазначене положення пТКУ вступає у протиріччя із ч. 3 ст. 22 Конституції України [5], відповідно до якої «при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод» (ст. 235 КЗпП України [6] передбачає право працівників на поновлення).

Якщо п. 1 ч. 1 ст. 434 пТКУ регулює відносини щодо поновлення незаконно звільнених працівників та відшкодування їм шкоди, то зазначену статтю слід визнати такою, що не регулює відносини щодо поновлення незаконно переведених працівників та відшкодування їм шкоди, хоча абз. 1 ч. 1 ст. 434 пТКУ і говорить про регулювання таких відносин.

Якщо п. 1 ч. 1 ст. 434 пТКУ регулює відносини щодо поновлення і незаконно звільнених і незаконно переведених працівників та відшкодування їм шкоди, то виникає наступне питання: чому у п. 2 ч. 1 ст. 434 пТКУ не передбачено відшкодування незаконно звільненому працівнику «різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи». Чи то автори пТКУ вважають, що працівник, який не бажає поновлюватись на попередній роботі, не заслуговує на отримання зазначеної компенсації. Чи то є невдала спроба втілити в життя ідею про каральну функцію матеріальної відповідальності роботодавця, запропоновану І.І. Шамшиною [7]. Невдалою таку спробу можна визнати з таких міркувань. Якщо незаконно звільнений працівник влаштувався на іншу роботу, то стягнення на його користь середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі буде не відшкодуванням шкоди, а штрафом. Штрафом, який жодним чином не пов'язаний із розміром заподіяної шкоди. Штрафом, розмір якого чітко не визначений і не обмежений, що надає можливості для зловживань з боку працівника. Проте, як зазначали науковці, «відповідальність роботодавця настає лише за умови заподіяння працівнику майнової шкоди (втрати заробітку повністю або частково)» [8, с. 137]. На шкоду як необхідну умову матеріальної відповідальності роботодавця вказували також П.Р. Стависький [9, с. 61], Л.О. Сироватська [10, с. 135], Н.М. Хуторян [11, с. 221], С.М. Прилипко [12, с. 155] тощо.

Недосконалість використання термінології та необміркованість викладення тексту ч. 1 ст. 434 пТКУ призводить до неоднозначного розуміння її положень, що спричинить складнощі у правозастосовній практиці. Саме тому можна зробити висновок про необхідність докорінних змін тексту досліджуваної статті.

Позитивної оцінки заслуговує ч. 3 ст. 434 пТКУ, що викладена в такій редакції: «З урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті».

Як ми розуміємо, працівнику, якого було поновлено на попередній роботі за рішенням суду, роботодавець навряд чи надасть можливість нормально працювати, скоріше за все, йому будуть створені умови, за яких він не зможе працювати. І така прогресивна норма полегшує становище працівника, оскільки надає йому можливість не повертатись до попереднього місця роботи, а шукати нове.

Недоліком ч. 3 ст. 434 пТКУ є те що, вона передбачає компенсацію лише у разі незаконного звільнення та незаконного переведення працівника. Доцільно було б передбачити можливість такої компенсації і в разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, оскільки у всіх вищезазначених випадках порушується право на працю і наслідки такого порушення однакові.

Також доцільно було б надати право заявити відповідне клопотання не тільки роботодавцю, але й працівнику.

Приділимо увагу і ч. 5 ст. 434 пТКУ, що викладена в такій редакції: «Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або



припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 98 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на правонаступника».

Щодо цього положення пТКУ слід підтримати позицію спеціалістів Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України, які вважають, що «невиправданим вбачається обмеження тільки правонаступником кола відповідальних за проведення виплат незаконно звільненому працівнику у випадках неможливості поновлення на попередній роботі внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця (частина 5 статті 434 проекту). Чинна норма статті 240-1 КЗпП встановлює, що у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Таким чином, у проекті звужується коло осіб, які здатні і за певних обставин зобов'язані забезпечити право працівників на отримання належних їм виплат» [13, с. 20–21].

Ч. 3 ст. 435 пТКУ передбачає матеріальну відповідальність роботодавця у разі затримки роботодавцем виконання рішення про поновлення на роботі, яка полягає в обов'язку роботодавця виплатити працівнику середню заробітну плату або різницю в заробітній платі за весь час затримки. Проте не зрозуміло, про яку «різницю в заробітній платі» йде мова. Якщо у ч. 1 ст. 434 пТКУ використовується формулювання «різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи», то чому б його не використати і в ч. 3 ст. 435 пТКУ?

Відкритим залишається питання: чому саме автори пТКУ передбачають матеріальну відповідальність лише за невиконання рішення суду про поновлення на роботі у випадках звільнення без законної підстави або незаконного переведення. Невиконання рішень про примусове укладення трудового договору у разі необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, про видачу трудової книжки, про допущення до роботи незаконно відстороненого працівника (якщо заробітна плата останньому не сплачується) тягне за собою такі самі наслідки, як і невиконання рішень про поновлення на роботі у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення. Отже, і відповідальність повинна бути однаковою.

Висновки. Непослідовне застосування термінології, недосконалість викладення тексту та використання застарілих конструкцій дозволяє дійти висновку про необхідність докорінних змін положень проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності роботодавця.

Думається, що основною проблемою проекту Трудового кодексу України є відсутність єдиної концепції матеріальної відповідальності роботодавця. Як вбачається з тексту досліджуваних положень пТКУ, їх автори пішли шляхом копіювання норм чинного КЗпП України. Для того щоб Трудовий кодекс України був дійсно новим, необхідно переосмислити таку категорію, як матеріальна відповідальність роботодавця, і викласти відповідний інститут трудового права з урахуванням здобутків науковців та реалій сьогодення.

На наш погляд, матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну порушенням права на працю, не повинна передбачатися безліччю статей, розпоршених по різних главам пТКУ. Слід передбачити лише одну статтю, яка буде містити відкритий перелік порушень права на працю і передбачати однакову відповідальність за ці порушення. Таку статтю пропонується викласти в такій редакції:

«Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну порушенням права на працю.



Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівнику неодержаний заробіток в усіх випадках порушення права на працю. Такий обов'язок виникає внаслідок відмови роботодавця надати працівникові роботу відповідно до укладеного трудового договору; незаконного переведення працівника на іншу роботу; незаконного відсторонення від роботи; незаконного звільнення; спровокованого звільнення; затримки виконання рішення про поновлення на роботі та в інших випадках».

Список використаних джерел:

1. Проект Трудового кодексу України №2902 від 22 квітня 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
2. Юровська В.В. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: порівняльний аналіз норм чинного Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України / В.В. Юровська // Вісник Харківського університету внутрішніх справ. – № 4 (59). – Ч. 2. – 2012. – С. 256–263.
3. Кравцов Д.М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України / Д.М. Кравцов // Державне будівництво та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. / Нац. акад. прав. наук України, НДІ держ. буд. та місц. самоврядування. – Х. : Право, 2012. – Вип. 23. – С. 208–215.
4. Ставиский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях / Ставиский П.Р. – Киев, Одесса : Вища шк., 1987. – 179 с.
5. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (322а-08) // Відомості Верховної Ради. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
7. 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.
8. Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву : научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 272 с.
9. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Ставиский П.Р. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – 183 с.
10. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушения трудового законодательства / Сыроватская Л.А. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
11. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Хуторян Н. М. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
12. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С.М. Прилипко // Проблеми законності : зб. наук. праць. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – Вип. 100. – С. 155–164.
13. Висновок на проект Трудового кодексу України (від 27 серпня 2013 р. № 2902 – доопрацьований) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=46746&pf35401=266696>.

