СЕКЦІЯ 5
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2; 331.2(477)

ОКРЕМІ АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА У СВІТЛІ СТАТТІ 55 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ

Танасевич О.В., здобувач
кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

У статті висвітлено деякі проблеми правозастосування окремих норм трудового законодавства України, які регулюють підстави матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Шляхом аналізу судової практики обґрунтовано необхідність законодавчого запровадження поняття трудового майнового правопорушення як єдиної підстави матеріальної відповідальності роботодавця.

Ключові слова: *матеріальна відповідальність роботодавця, судовий захист, доступ до правосуддя, порушення трудових прав працівника, майнова шкода, трудове майнове правопорушення.*

В статье освещены некоторые проблемы правоприменения отдельных норм трудового законодательства Украины, которые регулируют основания материальной ответственности работодателя перед работником. Путем анализа судебной практики обоснована необходимость законодательного закрепления понятия трудового имущественного правонарушения как единого основания материальной ответственности работодателя.

Ключевые слова: *материальная ответственность работодателя, судебная защита, доступ к правосудию, нарушение трудовых прав работника, имущественный вред, трудовое имущественное правонарушение.*

Tanasevych O.V. SOME ASPECTS OF EMPLOYER MATERIAL LIABILITY FOR VIOLATION OF LABOR RIGHTS OF THE WORKER IN THE CONTEXT OF ARTICLE 55 OF THE CONSTITUTION OF UKRAINE

The article deals with some problems of enforcement of certain provisions of the Ukrainian labour legislation, which regulate the grounds of material responsibility of the employer to the employee. Through the analysis of judicial practice, the necessity of legislative consolidation of the definition labor property offences was justified as a common basis of employer material liability.

Key words: *material responsibility of the employer, judicial protection, access to justice, violation of labor rights of the worker, property damage, labor material offence.*

Постановка проблеми. 13 березня 2014 року Верховна Рада України прийняла постанову «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи в цьому напрямі», якою ще раз наголосила, що демократія, верховенство права, неухильне дотримання прав людини та забезпечення її основоположних свобод є головними принципами внутрішньої політики України, на утвердження та розвиток яких має бути спрямована діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування [1]. Реалізація цих принципів в Україні вимагає якнайшвидшого створення таких механізмів та процедур, які б забезпечили дотримання основоположних прав та свобод людини в усіх сферах суспільного життя, зокрема в процесі використання найманої праці.

Право на працю є одним із фундаментальних прав людини, міжнародні стандарти змісту якого стали відображенням досвіду багатьох країн та результатом прискіпливого добору найбільш цінних норм національних правових систем. Приєднавшись до основних міжнародно-правових актів у галузі захисту трудових прав, Україна прийняла на себе позитивний обов'язок «вживати в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних нею прав усіма належними способами, включаючи вжиття законодавчих заходів» [2].

Таким законодавчим заходом виступає припис статті 55 Конституції України, яким кожному гарантується «право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [3]. Гарантований Конституцією судовий захист є одним із критеріїв дієвості норми права, без якого остання є фікцією. Задеклароване державою право на працю не є виключенням – без дієвих механізмів його охорони, захисту та відновлення неможливо реалізувати мету трудового права, що полягає в убезпеченні найманого працівника від свавілля роботодавця. Інститут матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну його протиправними діями працівникові, є одним із таких механізмів.

Стан розробленості проблеми. Проблемним аспектам та змісту матеріальної відповідальності роботодавця приділено значної уваги в працях О.Т. Барабаша, О.С. Белинського, В.С. Венедиктова, В.В. Жернакова, Д.О. Карпенка, О.М. Лук'янчикова, О.І. Процевського, П.Р. Стависького, В.М. Скобєлкіна, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшиної та інших науковців. Однак і сьогодні ці проблеми є вельми актуальними. На жаль, статистичні показники в Україні за 2015 рік свідчать про непрості економічні умови: кількість безробітних сягнула 1 732 тисячі осіб, що складає 10% економічно активного працездатного населення [4], рівень бідності наблизився до 40% серед працюючих осіб [5], а індекс інфляції сягнув рекордної позначки 143,3% [6]. Наведені вище чинники в сукупності із застарілим трудовим законодавством створили передумови для порушення роботодавцем прав найманих працівників. В Україні, крім Кодекса законів про працю України, діють чисельні закони та підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють сферу використання найманої праці, а законотворчий процес із кодифікації трудового законодавства триває вже понад 20 років та не завершений і досі. Але ж нагальні проблеми кожного працівника потребують оперативного вирішення вже сьогодні, насамперед шляхом застосування статті 55 Конституції України, яка гарантує судовий захист прав і свобод людини і громадянина. Окрім цього, існує запит суспільства на якнайшвидшу імплементацію європейських стандартів захисту трудових прав в українські реалії, що за очікуваннями має створити дієві та прості алгоритми захисту порушеного права працівника.

Мета статті – визначити проблеми матеріальної відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника у світлі статті 55 Конституції України, охарактеризувати їх та віднайти шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Право на доступ до правосуддя складається з багатьох аспектів. Зокрема, воно включає в себе розгляд справи в розумні строки неупередженим та незалежним судом, встановленим законом, неможливість виключення з юрисдикції судів будь-яких спорів або надання певним особам імунітету від судових позовів. Обов'язковість судових рішень, як складова судового захисту, тісно переплітається з принципом правової визначеності, який забороняє піддавати сумніву рішення, яке набрало законної сили та безпідставно затримувати його виконання.

Взагалі, судова система є найбільш мобільною з-поміж інших гілок державної влади, адже для відновлення (захисту) порушеного права необхідний відносно незначний проміжок часу, рішення в першій інстанції приймається суддею одноособово та не потребує проходження комітетів, громадських слухань, комісій, голосування в парламенті тощо, за наявності міжнародної правової норми, якій суперечить національне законодавство, суд, на відміну від інших органів державної влади, може безпосередньо застосовувати цю норму, не очікуючи її імплементації до національного законодавства або будь-яких урядових вказівок.

Усвідомлюючи вищенаведені обставини, законодавець за ініціативою Президента України ухвалив Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд» [7], яким виклав статтю 6 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» у принципово новій редакції, визначивши, що правосуддя в Україні здійснюється на основі Конституції і законів України та на засадах верховенства права.

Наразі суттєві та стрімкі зміни в економіці України призвели до масових звільнень (офіційний рівень безробіття в 2013 році складав 7,7%, а в 2016 році – 10,3% [8]) та збільшення обсягу посадових обов'язків тих працівників, які не втратили робочі місця, без збільшення розміру заробітної плати, що вплинуло на кількість звернень до суду. Предметом таких спорів є зазвичай поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, зміна формулювання підстави звільнення, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди, стягнення з роботодавця компенсаційних виплат за несвоєчасне проведення розрахунку при звільненні, відшкодування роботодавцем втрати частини доходів працівнику через несвоєчасну виплату заробітної плати тощо.

Виходячи з аналізу судової практики, можна зробити висновок про те, що працівники не завжди обирають правильний спосіб захисту порушеного права, що є підставою для відмови в позові, тоді як, з огляду на нетривалі строки звернення до суду у трудових спорах, порушене право може залишитись таким назавжди, що підриває довіру громадян до держави.

Дійсно, законодавство України містить чисельні підстави матеріальної відповідальності роботодавця у випадку порушення ним окремих прав працівника, при цьому порядок розрахунку кожної компенсаційної виплати є різним.

Так, у випадках незаконної відмови в прийнятті на роботу (при прибутті молодого спеціаліста за направленням, при переведенні на інше підприємство тощо), якщо рішенням суду буде встановлено порушення частини першої статті 22 Кодексу законів про працю України, або у випадку поновлення незаконно звільненого працівника, відповідно до статті 235 цього ж Кодексу працівник має право на отримання середнього заробітку за час вимушеного прогулу з моменту відмови/звільнення до моменту працевлаштування/поновлення. Середній заробіток необхідно обчислювати відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати [9]. Такий порядок визначений у пункті 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [10].

У випадку порушення роботодавцем статті 153 Кодексу законів про працю України щодо забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, обчислення середньої заробітної плати для визначення розміру відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, провадиться відповідно до Правил відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваже-

ним ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків [11].

Якщо роботодавець затримав виплату працівникові заробітної плати або її частини на один і більше календарних місяців, останній має право на компенсацію втрати частини доходів відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари та тарифів на послуги на підставі Законів України «Про оплату праці» [12] та «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» [13], відповідно до Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати [14].

За умови порушення роботодавцем вимог статті 47 Кодексу законів про працю, тобто у випадку непроведення повного розрахунку з працівником при звільненні (невиплати заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку тощо), настає відповідальність, передбачена статтею 117 Кодексу законів про працю України, у вигляді сплати на користь працівника за весь час затримки середнього заробітку, обчисленого відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати.

Така ж відповідальність передбачена частинами четвертою, п'ятою статті 235 Кодексу законів про працю України у випадку невидачі працівнику трудової книжки або неправильного формулювання підстави звільнення, якщо це перешкоджало його працевлаштуванню.

Для стягнення з роботодавця середнього заробітку на користь працівника у випадку незаконного відсторонення від роботи у випадку порушення вимог статті 46 Кодексу законів про працю України, суду належить застосовувати аналогію закону для відновлення порушеного права працівника. Чинне законодавство не містить прямої норми, яка б визначала у цьому випадку порядок притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, хоча таке правопорушення однозначно завдає майнової шкоди працівнику, яка має бути відшкодована. Якщо суд визнає відсторонення незаконним, то працівникові має бути виплачений середній заробіток за весь час такого відсторонення.

Крім того, техніко-юридичне викладення змісту норми закону не завжди призводить до її однакового тлумачення, у зв'язку з чим виникає потреба в уніфікації правозастосовної діяльності, тоді як вже після офіційного тлумачення такої норми Конституційним Судом України або після висловлення правової позиції Верховного Суду України практичне застосування певних положень може суттєво відрізнятись від текстового носія.

Наприклад, Конституційний Суд України в рішеннях № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 року та № 8-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року [15; 16], надавши офіційне тлумачення статті 233 Кодексу законів про працю України, зазначив, що звернення до суду з позовом щодо стягнення належної заробітної плати не обмежено будь-яким строком, при цьому до категорії «заробітної плати» віднесено всі виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору.

У наведеному вище випадку розширене тлумачення норми закону є логічним, адже не тільки заробітна плата, а будь-яка сума, на яку працівник має право розраховувати, забезпечує його матеріальний добробут, а тому спосіб та строки захисту права на кожну виплату мають бути тотожними. Така можливість захисту порушеного права обов'язково має бути закріплена в новому кодифікованому джерелі права та доведена до відома працівника, який навряд слідкує за висновками Конституційного Суду України.

Зі свого боку Верховний Суд України в постанові № 6-43цс14 від 21 травня 2014 року відповідно до офіційного тлумачення, наведеного в рішенні Конституційного Суду України № 9-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року [17; 18], розширив сферу застосування Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» на користь працівника. Відповідно до тексту статті 2 цього Закону компенсації втрат підлягали ті доходи, які не мають разового характеру та нараховані громадянину. Однак Верховний Суд України спрямував судову практику на можливість нарахування компенсації втрат частини доходів і тоді, коли це пов'язано з несвоєчасним виконанням судового рішення, хоча така виплата носить разовий характер, та навіть щодо тих виплат, які не були самостійно нараховані роботодавцем або були нараховані ним в меншому розмірі, ніж визначено судом. Така позиція судової влади пов'язана з прогалиною в трудовому законодавстві, адже від невиконання роботодавцем грошового зобов'язання, визначеного судовим рішенням, працівник у випадку інфляції зазнає тих самих фінансових втрат, що і від невиплати йому нарахованої заробітної плати. Тому, керуючись принципом справедливості та за аналогією закону, було запроваджено новий механізм судового захисту прав працівника.

Але, виходячи з принципу співмірності, з метою недопущення зловживань також з боку працівника Верховний Суд України у своїй постанові № 6-113цс16 від 27 квітня 2016 року [19] став на захист роботодавця, розтлумачивши зміст статті 117 Кодексу законів про працю України наступним чином. Попре відсутність спору між сторонами щодо розміру сум, належних працівникові при звільненні, Верховний Суд України зменшив розмір відшкодування за несвоєчасне проведення розрахунку пропорційно до розміру невиплаченої працівникові суми відносно до його середнього заробітку. Оскільки заборгованість роботодавця склала 26 гривень 65 копійок, що становить 1,8% від заробітної плати працівника, розмір відшкодування за весь час затримки було зменшено до 1,8% від суми середнього заробітку за весь час затримки розрахунку.

Така правова конструкція взагалі не передбачена положеннями статті 117 Кодексу законів про працю України, так само, як не передбачено право суду змінювати розмір відшкодування в разі несвоєчасного проведення розрахунку при звільненні за відсутності спору між сторонами щодо сум, які на-

лежать до виплати працівнику. Більше того, відповідальність роботодавця за несвоєчасне проведення розрахунку з працівником при звільненні встановлена у випадку затримки будь-яких видів виплат у будь-якому розмірі: заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку, вихідної допомоги тощо, тоді як Верховний Суд України обчислював процентне співвідношення лише стосовно заробітної плати. Крім того, в цій справі було взято до уваги не тільки розмір недоплаченої суми, істотність цієї частки порівняно із середнім заробітком працівника, а і обставини, за яких було встановлено наявність заборгованості, дії відповідача щодо її виплати, хоча законом таке право суду також не передбачено.

Такі суттєві розбіжності між текстовим змістом норми та практикою її застосування ускладнюють самостійний захист та відновлення працівником його порушеного права. Якщо до вищевикладеного додати практику Європейського суду з прав людини, яка відповідно до статті 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» є самостійним джерелом права, то працівнику, який не має матеріальної можливості скористатись послугами адвоката, осягнути «розмаїття способів захисту» просто неможливо.

Висновки. Ідея абсолютної визначеності та перераховування підстав для настання матеріальної відповідальності роботодавця, втілена в статтях 47, 115, 116, 117, 173, 235 Кодексу законів про працю України, є нелогічною та ускладнює правозастосування, адже передбачити заздалегідь всі реальні ситуації неможливо. Надмірно жорсткі формулювання та конкретизація надають закону рис «скам'янілості», тоді як більш загальні норми дозволяють праву «не старіти». З метою дотримання принципу правової визначеності є доцільним запровадження в трудовому законодавстві поняття «трудового майнового правопорушення» як єдиної підстави для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.

Трудове законодавство України потребує якнайшвидшої нової кодифікації, при цьому викладення норм в майбутньому Трудовому кодексі України має бути чітким і послідовним. Підстави матеріальної відповідальності роботодавця, строки, способи та механізми захисту порушених прав працівників мають бути об'єднані в єдиний розділ та виписані мовою, зрозумілою не лише юристам або науковцям, а, перш за все, – пересічним громадянам.

До моменту прийняття законодавцем Трудового кодексу України, було б доречно зобов'язати роботодавців під розписку ознайомлювати працівників зі змістом статей 7, 8, 9 Закону України «Про безоплатну правову допомогу»[20], згідно з якою кожна особа, яка перебуває під юрисдикцією України, має право на отримання в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування безоплатної первинної правової допомоги у виді отримання правової інформації, консультації або роз'яснення, складення скарг, заяв та інших документів правового характеру (крім документів процесуального характеру).

До статті 14 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» необхідно внести зміни, доповнивши коло осіб, які мають право на безоплатну вторинну правову допомогу (складення документів процесуального характеру, представництво в суді тощо), особами – найманими працівниками, які потребують такої допомоги в рамках індивідуальних трудових спорів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Постанова Верховної Ради України «Про підтвердження курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу та першочергові заходи у цьому напрямі» № 874-VII від 13.03.2014 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/874-18.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
3. Конституція України № 254к/96-ВР від 28.06. 1996 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80.
4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/rp/rp_reg/reg_u/rbn_2015_u.htm.
5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.psv.org.ua/arts/Spetcvipusk/view-2837.html.
6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://index.minfin.com.ua.
7. Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд» № 192-VIII від 12.02.2015 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/192-19.
8. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php (за 2013-2016).
9. Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08.02.1995 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF.
10. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92.
11. Правила відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затверджені постановою Кабінету Міністрів України № 472 від 23.06.1993 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/472-93-%D0%BF.
12. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80.
13. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» № 2050-III від 19.10. 2000 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2050-14.
14. Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 159 від 21.02.2001 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/159-2001-%D0%BF.
15. // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12.
16. // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13.
17. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.scourt.

gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/A92EBE00451EC4E0C2257CE8003FD92E.

18. // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13.

19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/BA1215201A13B772C2257FA4003039C1.

20. Закон України «Про безоплатну правову допомогу» № 3460-VI від 02.06.2011 // Верховна Рада України. – 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3460-17.