

УДК 349.22

Подорожній Є.Ю.,

д-р юрид. наук, старший науковий співробітник,
професор кафедри трудового та господарського права,
факультет № 2 Харківського національного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦІВ

У статті, на основі аналізу наукових поглядів учених та норм чинного законодавства України, визначено характерні особливості юридичної відповідальності роботодавців. Доведено, що однією із головних особливостей відповідальності роботодавця є те, що у межах відносин із найманим працівником, він може бути притягнений тільки до матеріальної відповідальності. Зазначено, що матеріальна відповідальність роботодавців виконує, в першу чергу, каральну, а вже потім компенсаційну функцію.

Ключові слова: відповідальність, роботодавець, матеріальна відповідальність, компенсація, шкода.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины, определены характерные особенности юридической ответственности работодателей. Доказано, что одной из главных особенностей ответственности работодателя является то, что в рамках отношений с наемным работником, он может быть привлечен только к материальной ответственности. Отмечено, что материальная ответственность работодателей выполняет, в первую очередь, карательную, а уже потом компенсационную функцию.

Ключевые слова: ответственность, работодатель, материальная ответственность, компенсация, жалко.

The article, based on an analysis of scientific views of scientists and current legislation of Ukraine, defines the

characteristics of legal responsibility of employers. It is proved that one of the main features of the employer's liability is that within the relationship with the employee, it can only be brought to liability. It is noted that the liability of employers performs primarily punitive, and then compensation function.

Keywords: liability, employer liability, compensation, sorry.

Постановка проблеми. У трудових правовідносинах, незважаючи на те, що вони мають договірний характер, роботодавець виступає більш сильною стороною, оскільки характер їх прав надає їм відповідну владу над найманими працівниками, з якими він перебуває у трудових відносинах. Ця влада дозволяє роботодавцю безпосередньо організовувати та скеровувати процес використання трудових ресурсів, а також застосовувати відповідні заходи впливу до тих, найманих працівників, з якими він перебуває у трудових правовідносинах, які порушують встановлену дисципліну. Такий стан справ пояснюється тим, що саме роботодавець, тобто особа яка наймає працівника, визначає цілі та завдання, для досягнення яких залучаються трудові ресурси, а отже і управляти процесом їх використання також має він (роботодавець), що є неможливим без наявності у нього відповідних важелів впливу на найманих працівників. Метою, з якою суб'єкт використовує найману працю, є отримання певної вигоди, при чому, як правило, у вигляді фінансового доходу. Зворотною стороною тих юридичних можливостей, якими володіє роботодавець, є його обов'язок забезпечення усіх необхідних умов, для нормального, тобто безпечного й безперешкодного, ефективного й цілеспрямованого виконання працівником своїх трудових функцій та обов'язків. Здійснення роботодавцем такого забезпечення на належному рівні супроводжується для нього відповідними матеріально-фінансовими витратами. Саме тому роботодавці, досить часто, намагаються уникнути відповідного офіційного оформлення трудових відносин із працівниками – щоб не обтяжувати себе цілою низкою обов'язків перед останніми та пов'язаними із ними витратами.

Аналіз дослідження даної проблеми. Окремим аспектам юридичної відповідальності роботодавця приділяли увагу у своїх наукових працях такі вчені, як: А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, Л. В. Могілевський, В. І. Нікітінський, О. М. Обушенко, А. Ю. Пашерстник, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. Г. Рогань, В. М. Скобелкін, А. М. Слюсар, О. В. Смирнов, А. І. Ставцева, В. М. Толкунова, О. В. Тищенко та багато інших. Однак, єдиного комплексного дослідження особливостей юридичної відповідальності роботодавців так проведено і не було.

Саме тому метою статті є визначити та розкрити особливості юридичної відповідальності роботодавців

Виклад основного матеріалу. Аналіз норм чинного законодавства та наукових оглядів вчених дає нам змогу стверджувати, що однією із головних особливостей відповідальності роботодавця є те, що у межах відносин із найманим працівником, він може бути притягнений тільки до матеріальної відповідальності. Це пояснюється тим, що:

- по-перше, найманий працівник виступає у ролі підпорядкованої сторони, а отже не має дисциплінарної влади над роботодавцем;

- по-друге, відповідальність має бути ефективною та дієвою, вона повинна забезпечувати усвідомлення та спокутування правопорушником своєї вини;

- по-третє, тільки матеріальна відповідальність забезпечує відшкодування шкоди, завданої найманому працівнику при виконанні ним своїх трудових обов'язків і функцій. За відсутності у працівника дисциплінарних важелів впливу на роботодавця, матеріальна відповідальність є єдиним засобом відновлення справедливості в їх трудо-правових відносинах. Зауважимо, що ми не заперечуємо того, що адміністративна та кримінальна відповідальність також забезпечують відновлення справедливості та спокутування правопорушником вини, однак у даному випадку притягнення роботодавця до одного із цих видів відповідальності спричиняє виникнення нових правовідносин, тобто реалізація адміністративної чи

кримінальної відповідальності відбувається поза межами трудових правовідносин. Крім того, якщо виконуючи зобов'язання передбачені матеріальною відповідальністю, роботодавець таким чином спокутує свою провину безпосередньо перед конкретним найманим працівником, якому завдано шкоду, під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Під час притягнення роботодавця до адміністративної чи кримінальної відповідальності за вчинення порушення ним трудового законодавства, він відповідає за свою протиправну поведінку (у вигляді дій чи бездіяльності) перед суспільством і державою в цілому;

- по-четверте, для самого найманого працівника найбільш корисною, в якості трудо-правової гарантії, є саме матеріальна відповідальність роботодавця. Адже він (працівник) вступає у відповідні трудові відносини із роботодавцем, перш за все, для отримання відповідної винагороди, а порушення його права та інтересів, через неналежне виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків, призводить до втрати або обмеження законної можливості працівника на отриманні зазначеної винагороди, а в деяких випадках, навіть, змушує його вдаватися до додаткових витрат власних коштів.

Ще однією особливістю відповідальності роботодавця є те, що він, на відміну від працівника, завжди відшкодовує завдану шкоду у повному обсязі, в тому числі упущену вигоду. Загалом прийнято вважати, що у трудовому праві не відшкодовується упущена вигода, що є однією із тих специфік, які відрізняють матеріальну відповідальність у трудовому праві від матеріальної відповідальності у цивільному праві. Однак дане твердження справедливе лише тоді, коли йдеться про матеріальну відповідальність працівника. Це слідує зі змісту частини 4 статті 130 КЗпП України, за якою відповідальність за неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами [1]. Що ж стосується роботодавця, то ані КЗпП, ані будь-який інший національний нормативно-правовий акт не передбачає прямої вказівки на те, що він звільняється від відшкодування на користь найманого працівника недоодержаного останнім доходу, в

наслідок протиправних дій (бездіяльності) роботодавця. Натомість зі змісту ряду статей КЗпП України (зокрема ст. 235-236) слідує, що роботодавець повинен виплатити найманому працівнику середню заробітну плату за увесь час вимушеного прогулу останнім. Такий законодавчий підхід до врегулювання відповідальності роботодавця, в цілому збігається із закріпленим у статті 22 ЦК України тлумаченням упущеної вигоди, а саме – доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода) [2]. Тобто, перебуваючи у стані вимушеного прогулу, найманий працівник з вини роботодавця або уповноваженого ним органу не отримує заробітну плату, яку міг би отримувати при звичайних умовах. Звісно, можна посилатися на те, що у Цивільному кодексі йдеться про доходи, а у КЗпП про заробітну плату. Однак, якщо звернутися, наприклад, до частини 2 статті 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 21 лютого 2001 р., № 2050-III або до статті 14.1.54 Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 р., № 2755-VI, то можна побачити, що заробітна плата входить до складу поняття «дохід».

Далі ми хотіли б звернути увагу на такі особливості матеріальної відповідальності роботодавця як його вина. Специфікою даного аспекту матеріальної відповідальності роботодавця перед найманим працівником є те, що чинним законодавством про працю не передбачено прямого зв'язку між виною та відповідальністю роботодавця, тобто наявність вини останнього та її форма не є обов'язковими умовами для притягнення роботодавця до відповідальності та визначення характеру і розміру застосовуваних до нього санкцій. Очевидно, що такий підхід є, у певному розумінні, дискримінаційним по відношенню до роботодавця, адже фактично діюче законодавство покладає на нього обов'язок відшкодовувати завдану найманому працівнику, під час виконання ним своїх трудових обов'язків, шкоду за будь-яких обставин, навіть якщо мала місце непереборна сила, і роботодавець не мав змоги хоча б якось передбачити можливість завдання цієї шкоди і запобігти

ій. Слід відмітити, що у проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. вже передбачено, що роботодавець несе відповідальність перед працівником за умови, якщо він не доведе, що шкоду заподіяно внаслідок дії непереборної сили [3]. Також варто відмітити, що із загального правила про несуттєвість вини для відповідальності роботодавця є два виключення, а саме: у частині 1 статті 117 та частині 5 статті 235 КЗпП містяться прямі вказівки на наявність вини роботодавця, як умови настання його відповідальності. Так, у статті 117 зазначається, що в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку [1]. А у статті 235 йдеться про те, що у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу [1].

Також, вважаємо за потрібне зауважити на тому, що у випадку відповідальності роботодавця діє презумпція винуватості, тобто законодавство не зобов'язує працівника доводити вину роботодавця – останній вважається винуватим у завданій шкоді до тих пір, доки не доведе зворотне. Хоча у світлі того підходу, який використовується у чинному законодавстві (відповідальність роботодавця без його вини, необхідність доведення останнім своєї невинуватості) виглядає такою, що немає практичної цінності, окрім двох вищезазначених виключень (статті 117, 235) [1].

До особливостей відповідальності роботодавця варто віднести й те, що вона може наступати і до безпосереднього виникнення трудових відносин між ним та найманим працівником – при безпідставній відмові роботодавцем у прийнятті на роботу. Тобто відповідальність несе не реальний, а потенційний роботодавець. Наявність такої відповідальності є важливою гарантією законності протікання відносин із

працевлаштування, які є неодмінною передумовою нормальної реалізації особою свого конституційного права на працю.

Вважаємо, що до характерних особливостей відповідальності саме роботодавця є її безособистісний (неперсональний) характер. Дана властивість досліджуваної відповідальності впливає зі статті 240-1 КЗпП України [1], в якій закріплено, 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 [1].

Як особливості юридичної відповідальності роботодавця перед найманим працівником (працівниками) варто приділити увагу й такому питанню як відшкодування шкоди у випадку завдання ушкодження здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Специфіка даного аспекту юридичної відповідальності роботодавця полягає у тому, що він безпосередньо не відшкодовує завдання зазначеної шкоди найманому працівнику – це здійснює страховик, яким виступає Фонд соціального страхування. Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р., № 1105-XIV Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом. Фонд є некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням. Фонд, якщо інше

не передбачено законами України, не може займатися іншою діяльністю, крім тієї, для якої його створено, та використовувати свої кошти на цілі, не пов'язані з цією діяльністю. Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України та використовуються тільки за цільовим призначенням [4].

Однак наявність такого Фонду в цілому не звільняє роботодавців від виконання їх зобов'язань із відшкодування шкоди завданої здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових функцій та обов'язків. Щоправда реалізує роботодавець ці обов'язки перед працівником опосередкованим чином, а саме через здійснення відповідних страхових внесків до зазначеного Фонду. Тобто роботодавець є страхувальником, а найманий працівник, відповідно, застрахованою особою. Безпосередньо наймані працівники ніяких витрат, пов'язаних зі сплатою зазначених страхових внесків не несуть. Матеріально-правові та процедурні аспекти здійснення відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, визначаються спеціальним законодавством, зокрема Законами України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., № 2694-ХІІ, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 р., № 1105-ХІV, «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р., № 2464-VI.

Запровадження нового механізму відшкодування шкоди завданої здоров'ю працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків стало важливим кроком до посилення державних гарантій захищеності прав і законних інтересів працівників. Адже тепер працівник, у частині отримання ним відшкодування за завдання йому зазначеної шкоди, не перебуває у безпосередній залежності від працівника. Усі працівники вважаються застрахованими незалежно від сплати підприємством страхових внесків. Держава гарантує соціальний захист за цим видом соціального страхування. Разом із тим, сплативши певну суму внесків, підприємство не несе надалі матеріальних затрат у разі нещасного випадку. Потерпілий має звертатися безпосередньо до виконавчої дирекції Фонду

[5, с. 476–477]. Таким чином, як слушно відмічає Н. Б. Болотіна, відносини щодо відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника у зв'язку з трудовою діяльністю, змінили свою галузеву належність і перейшли зі сфери трудового права до сфери соціального забезпечення [5, с. 477].

Варто відзначити, що Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., № 2694-ХІІ передбачено, що роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору [6].

І останньою особливістю відповідальності роботодавця є те, що трудове законодавство зобов'язує його у відповідних випадках відшкодувати найманим працівникам не лише матеріальну, але й моральну шкоду.

Висновки. Проведене дослідження свідчить, що матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником виступає, в основному, в ролі гарантії прав і законних інтересів останніх, на відміну від матеріальної відповідальності працівників, яка не лише їх зобов'язує, але й захищає, зокрема від надмірних відрахувань із заробітної плати. Матеріальна відповідальність роботодавців виконує, в першу чергу, каральну, а вже потім компенсаційну функцію. В умовах нерівності правового та матеріально-фінансового становища роботодавця і працівника, такий стан справ у цілому є виправданим. Разом із тим вважаємо, що у деяких аспектах, питання обумовленості відповідальності роботодавця мають бути переглянуті у бік їх пом'якшення. Зокрема вважаємо, що роботодавець не зобов'язаний нести відповідальність за шкоду, завдану найманому працівнику внаслідок непереборної сили.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
2. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40 –44. – Ст. 356.

3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс].. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=5

4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 46-47. – Ст. 403.

5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. – 4-те вид., стер. / Болотіна Н. Б. – К. : Вікар, 2006. – 725 с. – (Вища освіта XXI століття).

6. Про охорону праці : Закон України : від 14 лист. 1992 р. № 2694/12 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

УДК 349.2

Соцький А.М.,

канд. юрид. наук, доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
Чернівецького юридичного інституту
Національного університету
«Одеська юридична академія»

НЕПОВНА ЗАЙНЯТИСТЬ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Статтю присвячено дослідженню неповної зайнятості працівників за проектом Трудового кодексу України. Розкриваються законодавчі аспекти правового статусу неповно зайнятих працівників. Визначаються перспективи покращення праці на умовах неповного робочого дня.

Ключові слова: трудове право, працівник, зайнятість працівників, неповна зайнятість, проект Трудового кодексу України.

Статья посвящена исследованию неполной занятости работников по проекту Трудового кодекса Украины. Раскрываются законодательные аспекты правового статуса