

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

У сучасній науковій літературі проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві досліджують В. С. Венедиктов, В. Г. Ротань, М. П. Стадник, Л. І. Суровська, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян та ін. Зокрема, теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин стали предметом дослідження докторської дисертації Н. М. Хуторян [1]. Втім залишається чимало теоретичних та практичних питань правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, які потребують ґрунтовного наукового дослідження.

Актуальність зазначених питань підсилюється необхідністю виробки чітких науково обґрунтованих пропозицій щодо законодавчого врегулювання матеріальної відповідальності роботодавця у новому Трудовому кодексі України.

Метою даної статті є аналіз правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за чинним законодавством України та проектом Трудового кодексу України і внесення пропозицій щодо його вдосконалення.

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 у трудовій книжці, затримкою видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу, затримкою виконання рішення про поновлення на роботі працівника. Статтею 237-1 КЗпП встановлено обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати працівнику моральну шкоду. Статтею 237 передбачена матеріальна відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника.

Однак в жодній із 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»).

Водночас у науці трудового права ще у 80-х рр. минулого сторіччя було обґрунтовано двосторонній, взаємний характер матеріальної відповідальності у трудовому праві. Відомі радянські вчені-трудовики П. Р. Стависький та Л. О. Сироватська у своїх роботах довели, що матеріальна відповідальність у трудовому праві складається з двох частин — матеріальної відповідальності

працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, та матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові [2; 3]. Вчені визначили підставу, умови матеріальної відповідальності у трудовому праві, переконливо довели, що матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, заподіяну працівникові, має трудову галузеву природу і повинна регулюватися нормами трудового, а не цивільного права. П. Р. Стависький також визначив випадки матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, заподіяну працівникові.

У науковій і навчальній літературі визнано наявність самостійного правового інституту у системі трудового права — інституту матеріальної відповідальності сторін трудового 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].

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 у 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.

Аналіз чинного законодавства і судової практики дає підстави виділити такі випадки матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у трудових правовідносинах. Роботодавець відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну:

- а) незаконним звільненням з роботи;
- б) незаконним переведенням на іншу роботу;
- в) незаконним відстороненням від роботи;

- г) неможливістю вступу на іншу роботу у разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці;
- д) затримкою видачі трудової книжки при звільненні;
- є) затримкою розрахунку при звільненні;
- ж) затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні;
- з) незаконною відмовою у прийнятті на роботу;
- к) порчою, знищенням або пропажою особистих речей під час роботи; завданням іншої майнової шкоди майну працівника;
- л) видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримкою їх видачі;
- м) іншими порушеннями своїх обов'язків у трудовому правовідношенні.

Перераховані можливі випадки притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності при усій різноманітності можуть бути класифіковані на декілька груп залежно від характеру порушених прав працівника або відповідних ним обов'язків роботодавця. Перша група — матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю (включає пункти «а» — «з»). Друга група — матеріальна відповідальність роботодавця за заподіяння шкоди майну працівника (пункт «к»). Третя група — матеріальна відповідальність роботодавця за порушення обов'язку видачі працівнику документів про роботу і заробітну плату (пункт «л»). Четверта група — матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, при порушеннях інших обов'язків (пункт «м»).

Крім того, слід враховувати, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові, порушенням його законних прав. Тому матеріальна шкода, яку роботодавець відшкодує працівникові, може складатися з двох частин: майнового та немайнового характеру.

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 необгрунтованій відмові у 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, 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 у 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).

На нашу думку, 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. У цій статті необхідно встановити обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові втрачений ним заробіток у разі незаконної відмови у 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).

Слід погодитися із закріпленням в окремій ст. 416 проекту матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника. Йдеться про відшкодування вартості особистих речей працівника у 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 даній місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ або послуг.

Доцільно було б в окремій статті передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівникові. Така норма передбачена у Трудовому кодексі Російської Федерації. У п. 9 ст. 134 чинного КЗпП передбачена повна матеріальна відповідальність керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності, винного у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. На нашу думку, у даному випадку необхідно передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати, оскільки обов'язок своєчасної виплати заробітної плати чинним законодавством покладено саме на роботодавця, а не на керівника підприємства, установи, організації. До того ж проектом Трудового кодексу України (ст. 27) передбачений один з основних обов'язків роботодавця — своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату та здійснювати інші виплати, передбачені трудовим законодавством, колективними угодами та колективним договором, трудовими договорами.

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.

Література

1. Хуторян П. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / П. 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. ; О. : Выща 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 (постатейный) / отв. ред. М. О. Бушова, И. А. Костяп. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2007. — 928 с.
5. Болотіна П. Б. Трудове право України : підручник / П. Б. Болотіна. — 5-те вид., переробл. і допов. — К. : Знання, 2008. — 860 с.

Анотація

Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах. — Стаття.

У статті розглядаються питання відповідальності роботодавця у трудових правовідносинах як елемента його правового статусу. Анализуються норми чинного трудового законодавства про відповідальність роботодавця. Вносяться пропозиції щодо регулювання відповідальності роботодавця в проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: роботодавець, правовий статус роботодавця, відповідальність роботодавця.

Аннотация

Пожаров Ю. В. Ответственность работодателя в трудовых правоотношениях. — Статья.

В статье рассматриваются вопросы ответственности работодателя в трудовых правоотношениях.

ях как элемент его правового статуса. Анализируются нормы действующего трудового законодательства об ответственности работодателя. Вносятся предложения относительно регулирования ответственности работодателя в проект Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: работодатель, правовой статус работодателя, ответственность работодателя.

Summary

Pojarov Y. V. Employer's Responsibility in Labour Legal Relations. — Article.

The article is devoted to examination of questions of employer's responsibility in labour relations as an element of his legal status. The legislation in force about the employer's responsibility are analyzed. Specific proposals and recommendations on the improvement of legal regulation of employer's responsibility in the draft of Labour Code of Ukraine are provided.

Keywords: employer, employer's legal status, employer's responsibility.

УДК 349.2(477)

М. Ю. Шулипа

ДІЯ АКТИВ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ЧАСІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Для нормативно-правових актів, що є джерелами трудового права, важливе практичне значення має встановлення часу початку та закінчення їхньої дії, тобто часових меж. Таке встановлення здійснюється, як правило, актами органів державної влади.

Дія нормативно-правового акта в часі визначається часом набрання ним чинності і часом припинення дії. Нормативно-правовий акт набирає чинності з того часу, який у ньому зазначено, а якщо в акті час не визначено, він набирає чинності у встановленому для відповідних актів порядку. Так, відповідно до ст. 94 Конституції України [1] закон набирає чинності через десять днів з дня його офіційного оприлюднення, якщо інше не передбачено самим законом, але не раніше дня його опублікування. Укази Президента України і постанови Кабінету Міністрів України набирають чинності з часу їх прийняття, якщо інше не встановлено законом.

Особливий порядок набрання чинності встановлено для нормативно-правових актів центральних органів виконавчої влади. Він багато в чому залежить від дотримання таких умов, як державна реєстрація в Міністерстві юстиції України, офіційне опублікування. Відповідно до Указу Президента України «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади» від 3 жовтня 1992 р. [2] нормативно-правові акти, які видаються міністерствами, іншими органами виконавчої влади, органами господарського управління та контролю і які зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, підлягають державній реєстрації.

Державну реєстрацію здійснюють: нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю — Міністерство юстиції України; нормативно-правових актів