

Окремі питання забезпечення матеріальної відповідальності роботодавця за законом України про працю¹

Бондар Ю. А. ²

Опубліковано	Секція	УДК
13.10.2023	Право	349.22

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10012577>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. Стаття присвячена дослідженню положень законодавства у сфері праці, що регулюють відповідальність роботодавців. Основна увага приділяється відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства в матеріальній сфері, колективних договорів і зобов'язань за трудовим договором.

Автор визначає спільні риси, притаманні матеріальній відповідальності працівників і роботодавців, і, відповідно, інтегрує кожен вид відповідальності в єдину систему трудового права – систему матеріальної відповідальності. Окреслено основні проблеми правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавців у чинному трудовому законодавстві України. Зокрема, автор доходить висновку, що чинний національне законодавство України у сфері праці не містить положень про матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникам. Під час написання статті автор також дослідив нормативно-правову базу, судову практику та результати досліджень правової теорії щодо регулювання матеріальної відповідальності роботодавців у таких країнах, як Іспанія, Франція та Сполучені Штати Америки.

Враховуючи досвід інших країн у сфері правового регулювання відповідальності роботодавця, автор дійшов висновку про необхідність доповнення положень чинного національного трудового законодавства положеннями про матеріальну відповідальність роботодавця.

Зроблено висновок про доцільність законодавчого закріплення як загальних положень матеріальної відповідальності роботодавця, так і спеціальних випадків матеріальної відповідальності роботодавця.

Ключові слова: роботодавець, працівник, трудове законодавство, матеріальна відповідальність.

Separate issues of ensuring the material responsibility of the employer under the Labor Law of Ukraine

Annotation. The article is devoted to the study of the provisions of the legislation in the field of labor, which regulate the responsibility of employers. The main focus is on the

¹ Науковий керівник Остапенко Л.О. д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент, Національний університет “Львівська Політехніка”

² студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет “Львівська Політехніка”

responsibility of employers for violations of labor legislation in the material sphere, collective agreements and obligations under the employment contract.

The author identifies the common features inherent in the material responsibility of employees and employers, and, accordingly, integrates each type of responsibility into a single system of labor law - the system of material responsibility. The main problems of legal regulation of the material responsibility of employers in the current labor legislation of Ukraine are outlined. In particular, the author comes to the conclusion that the current national legislation of Ukraine in the field of labor does not contain provisions on the material responsibility of the employer for damage caused to employees. During the writing of the article, the author also investigated the legal framework, judicial practice and the results of legal theory research on the regulation of employers' financial responsibility in countries such as Spain, France and the United States of America. Taking into account the experience of other countries in the field of legal regulation of the employer's responsibility, the author came to the conclusion that it is necessary to supplement the provisions of the current national labor legislation with provisions on the material responsibility of the employer.

A conclusion was drawn on the expediency of legislative consolidation of both the general provisions of the employer's material responsibility and special cases of the employer's material responsibility.

Keywords: employer, employee, labor law, liability.

Вступ

Говорячи загалом про природу матеріальної відповідальності, слід зазначити, що підставою відповідальності є трудове або майнове правопорушення, тобто коли одна сторона трудового договору або контракту винно порушила свої зобов'язання і завдала шкоди іншій стороні. Традиційно науковці виділяють такі умови матеріальної відповідальності, як необережність, пряма дійсна шкода, винна поведінка однієї зі сторін трудового договору та причинний зв'язок між винною поведінкою та наслідками такої поведінки у вигляді прямої дійсної шкоди. В українському трудовому законодавстві відсутня вказівка на те, що матеріальна відповідальність пов'язана з порушенням конкретних правил поведінки, встановлених законодавством. Тому, протиправна поведінка може проявлятися не лише з боку працівника, а й з боку роботодавця як порушення прав та обов'язків, передбачених локальними нормативно-правовими актами, законодавством про соціальний діалог та трудовим договором. Мета статті – дослідити окремі питання забезпечення матеріальної відповідальності роботодавця за законом України про працю.

Результати

Матеріальна відповідальність роботодавця служить запобіжним заходом, щоб уникнути недобросовісних практик та порушень в сфері праці. Завдяки цьому, працівник може захистити свої права та інтереси, забезпечивши компенсацію в разі порушення закону з боку роботодавця. Матеріальна відповідальність мотивує власника або уповноваженого ним органу підприємства, організації чи установи дотримуватися законодавства та створювати безпечні та здорові умови праці працівників.

Чинне трудове законодавство України передбачає матеріальну відповідальність роботодавців за шкоду, заподіяну працівникам. У ст. ст. 117, 235, 236 КЗпП України 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 [1]. Статтею 237 Кодексу законів про працю України передбачена матеріальна відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника [1].

Однак на сьогодні не існує єдиного підходу до визначення місця «матеріальної відповідальності роботодавця» в правовій системі - ні в законодавстві, ні в наукових теоріях.

Бачимо, що в українському трудовому праві законодавець не системно інтегрує окремі аспекти матеріальної відповідальності роботодавця. Але, з іншого боку, в юридичній літературі існують обґрунтування виділення матеріальної відповідальності роботодавця в окрему галузеву правову систему, різновид трудової відповідальності, вид майнової відповідальності або в єдину систему трудового права, інтегровану з відповідальністю працівника.

В контексті цього погоджуємося з І. І. Шамшиною про те, що матеріальна відповідальність роботодавця служить гарантією трудових прав [2] працівника.

Тому, враховуючи наведене, під матеріальною відповідальністю роботодавця слід розуміти вид матеріальної відповідальності, який застосовується до роботодавця, який вчинив трудове правопорушення, шляхом відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у порядку, передбаченому законом.

До характерних рис матеріальної відповідальності роботодавця слід віднести наступні: вид матеріальної відповідальності у трудовому праві; умовою (підставою) застосування виступає трудове правопорушення (матеріальне трудове правопорушення), яке призвело до заподіяння шкоди працівникові; може бути застосована шляхом звернення працівника (його представника) до уповноваженого юрисдикційного органу (КТС чи суду); суб'єктом понесення виступає роботодавець;) виключається у разі відсутності у діях роботодавця трудового правопорушення матеріального характеру; підставою застосування є відповідне рішення уповноваженого юрисдикційного органу (КТС або суду); не тягне припинення дії трудового договору та ін.

Аналіз чинного законодавства та судової практики свідчить про такі випадки матеріальної відповідальності роботодавців за відшкодування шкоди працівникам у трудових правовідносинах. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну внаслідок:

- незаконного звільнення;
- незаконного переведення на іншу роботу;
- незаконного відсторонення від роботи;
- неможливості працевлаштування, якщо причина звільнення, зазначена в трудовій книжці, була вказана невірно;
- затримки видачі трудової книжки при звільненні та затримку виплати вихідної допомоги;
- затримки виконання рішення або постанови про поновлення на роботі вразі незаконного звільнення або переведення;
- затримки видачі трудової книжки в разі незаконного звільнення або переведення
- незаконної відмови у прийнятті на роботу;
- пошкодження, знищення або втрату особистого майна на роботі або інше пошкодження майна працівника;
- видачі або затримку видачі документів про роботу та заробітну плату, що містять недостовірні відомості;
- невиконанням вимог законодавства;

- будь-яке інше порушення обов'язків у трудових відносинах.

Слід зауважити, що поряд з матеріальною, роботодавець може бути зобов'язаний відшкодувати працівникові моральну шкоду. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 237-1 КЗпП України) [1].

Окремої уваги заслуговує той факт, що порушення трудового законодавства з боку роботодавця тягнуть для нього негативні наслідки не лише в межах галузевої матеріальної відповідальності, а й виступають підставою для застосування до роботодавця фінансових санкцій, адміністративної, і навіть кримінальної відповідальності. Таке твердження ґрунтується на ст. 265 Кодексу законів про працю України [1] та статей 173–175 Кримінального кодексу України [3].

Слід звернути увагу на проблему пов'язану із матеріальною відповідальністю роботодавця при зловживанні правом, що стосується допустимості контролю та моніторингу поведінки працівників у робочий час (наприклад, відстеження пошукових запитів в Інтернеті, моніторинг електронної пошти працівників, використання офісного обладнання (наприклад, принтерів, телефонів)), а також загальною питанням про те, чи може роботодавець контролювати та моніторити поведінку своїх працівників у робочий час. Закордонні працівники часто звертаються до суду, стверджуючи, що їхнє приватне життя або конфіденційність комунікацій було порушено.

Однак, якщо роботодавець може довести, що такі дії є доцільними для ефективного ведення бізнесу, сфера контролю обмежується питаннями, безпосередньо пов'язаними з трудовими функціями працівників і при тому відсутня особиста мотивація, суд стане на бік роботодавця. Наприклад, британські та американські суди, спираючись на закріплене доктриною та прецедентними рішеннями про право роботодавця вільно керувати власним бізнесом, кваліфікують як зловживання правом зі сторони працівника спроби останніх приховати нецільове використання ресурсів і обладнання роботодавця посилаючись на порушення права на невтручання у приватне життя та конфіденційності, у зв'язку з чим суди ухвалюють рішення про відшкодування працівниками шкоди завданої роботодавцеві [4].

Чинне законодавство про працю України не закріплює вищезазначену правову конструкцію. Щодо встановлення такої підстави для покладення матеріальної відповідальності на сторони трудових договорів, як «зловживання правом», можна зазначити, що існує потреба в юридичному упорядкуванні відповідних категорій. Загалом, суть поняття полягає в тому, що воно є самостійним правовим явищем, відмінним від деліктної чи правомірної поведінки. Тому, для усунення зазначених недоліків у чинному національному трудовому законодавстві необхідно конкретизувати правові наслідки для діянь, що становлять зловживання правом з боку роботодавця. Так і правові наслідки повинні передбачати матеріальну відповідальність сторін трудового договору за зловживання правом.

Зарубіжний досвід правового регулювання свідчить про те, що там матеріальній відповідальності роботодавця перед працівником за порушення трудових прав останнього приділяється велика увага. Зокрема, у США роботодавець винний у порушенні умов щодо мінімальної оплати праці або максимальної кількості робочого часу, на який може бути найнятий працівник протягом робочого тижня, несе матеріальну відповідальність перед цим працівником. Законодавством Іспанії (Закон «Про статус трудящих») передбачено, що працівник має право вимагати відшкодування йому шкоди у разі істотних змін в умовах його праці, які завдають шкоди професійній підготовці або принижують його гідність; не виплати зарплати або постійної затримки в

її нарахуванні і виплаті; грубого порушення роботодавцем договірних зобов'язань [5, с. 52].

Зокрема, відповідальність у трудовому праві Республіки Франції є предметом цивільного права, що безпосередньо впливає з положень Трудового кодексу Франції (ст. L1221-1). Щодо правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за французьким трудовим законодавством, то дослідники визначають посилений захист прав та інтересів роботодавця щодо притягнення останнього до матеріальної відповідальності, однак, у меншій мірі порівнюючи із іншими європейськими країнами в яких роботодавець формально є більш законодавчо захищеним, враховуючи те, що саме він наділений правом зміни умов трудового договору на тимчасовій або на постійній основі, наприклад, з метою оптимізації та покращення процесу виробництва [6, с. 248].

Французьке законодавство у сфері праці, зважаючи на свої історичні та культурні особливості, мало певний вплив на трудове законодавство сусідніх країн, зокрема Бельгії. Однак, незважаючи на французький вплив, бельгійське трудове право є певні особливості в частині відповідальності роботодавців. Основні положення щодо відповідальності роботодавців викладені у статті 18 Закону Бельгії «Про трудові договори» [7 *Relative aux contrats de travail: Loi du 03.07.1978. Moniteur Belge. 1978. No 212. 9277 p.*]. Відповідно до частини 4 згаданого нормативно-правового акту, роботодавець зобов'язаний відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові, у розмірі, визначеному роботодавцем, якщо тільки роботодавець не доведе, що між поведінкою роботодавця та шкодою, заподіяною працівникові, немає причинно-наслідкового зв'язку, або що шкода не була заподіяна поведінкою роботодавця. Крім того, роботодавець також несе відповідальність за відшкодування шкоди, якщо доведе, що шкоду за подіяв інший працівник, а роботодавець не створював умов, за яких один працівник міг би заподіяти шкоду іншому.

Окремо необхідно приділити увагу дослідження такого питання як матеріальна відповідальність роботодавця за зловживанням правом. У даному контексті необхідно зазначити, що у трудовому праві Великої Британії, Ірландії, Нової Зеландії, Сполучених Штатах Америки правові норми щодо не укладення трудового договору спрямовані на те, щоб більше захистити роботодавця від недобросовісного працівника, ніж на компенсацію завданої його матеріальної шкоди. У свою чергу, протидія зловживанню права зі сторони роботодавців в зарубіжних країнах полягає у визнанні переведення чи звільнення працівника незаконним. Працівники, які довели факт того, що вони зазнали фізичних та (або) моральних страждань у зв'язку з недобросовісними діями роботодавців, можуть вимагати відповідної компенсації від роботодавця [8].

Висновки

Аналіз досвіду інших країн у сфері правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця показує, що до сьогодні ці питання регулювалися в рамках різних підходів, але в більшості випадків іноземні законодавці не поділяли відповідальність працівників на матеріальну та дисциплінарну. Загалом, враховуючи досвід інших країн, таких як Франція, Іспанія та США, вважаємо за необхідне доповнити чинне трудове законодавство України положеннями про відповідальність роботодавця. Зокрема, на законодавчому рівні необхідно конкретизувати як загальні положення про матеріальну відповідальність роботодавця (підстави для відшкодування шкоди, порядок, розміри та звільнення від відповідальності), так і відповідальність в особливих випадках (наприклад, порушення зобов'язань щодо не конкуренції та конфіденційності, зловживання правом і т.д.).

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон 1971. №50 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. 2016. С. 81-88.
3. Кримінальний кодекс України: Закон 2001. №25-26. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
4. Enforcement Guidance: Vicarious Liability for Unlawful Harassment by Supervisors. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. 1999. URL: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-vicarious-liability-unlawful-harassment-supervisors>.
5. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.
6. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право: навчальний посібник. Київ: Олан, 2006. 381 с.
7. Relative aux contrats de travail: Loi du 03.07.1978. Moniteur Belge. 1978. No 212. 9277 р.
8. Baty T. Vicarious liability. 1916. SW Law. URL: https://www.swlaw.co.uk/site/library/employmentlib/vicarious_liability.html .