

ВІДШКОДУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ ПРАЦІВНИКУ НЕЗАКОННИМ ЗВІЛЬНЕННЯМ

COMPENSATION FOR MATERIAL DAMAGES, CAUSED TO AN EMPLOYEE BY THE WRONGFUL DISMISSAL

Бабенко Е.В.,
кандидат юридичних наук

У статті розкрито особливості відшкодування матеріальної шкоди, яку заподіяно працівнику в результаті незаконного звільнення. Розмежовано поняття «підстава» та «умови» матеріальної відповідальності роботодавця. Проаналізовано положення чинного та проєктованого трудового законодавства.

Ключові слова: відшкодування, матеріальна шкода, матеріальна відповідальність, незаконне звільнення.

В статье раскрыты особенности возмещения материального ущерба, причиненного работнику в результате незаконного увольнения. Разграничены понятия «основание» и «условия» материальной ответственности работодателя. Проанализированы положения действующего и проектируемого трудового законодательства.

Ключевые слова: возмещение, материальный ущерб, материальная ответственность, незаконное увольнение.

The article discloses the main features of compensating the material damages, caused to an employee as a result of the wrongful dismissal. The concepts of the "reason" and "terms" of employer's material responsibility have been separated. Regulations of current and drafted labour legislation have been analyzed.

Key words: compensation, material damages, material responsibility, wrongful dismissal.

Постановка проблеми. Ю. Крегул разом із В. Хромеем справедливо зауважують: «Для належної реалізації в Україні права людини на працю законодавством установлюється ціла система гарантій. Однією з найважливіших гарантій права на працю є частина 6 статті 43 Конституції України, яка проголосила, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Механізм здійснення цієї конституційної гарантії розкривається через систему норм галузевого законодавства – трудового. Саме в трудовому законодавстві встановлюються порядок, процедура та система захисту громадянина від незаконного звільнення. Однак у зв'язку з інтенсивними соціально-економічними перетвореннями в нашій державі більшість діючих гарантій втратила свою актуальність, має декларативний характер і не може ефективно сприяти захисту працівника від незаконного звільнення» [1, с. 31–32]. У таких умовах очевидним є те, що зростає кількість незаконно звільнених працівників. Важливим питанням у цьому аспекті постає відшкодування шкоди, яку заподіяно працівнику таким звільненням. Таке відшкодування може вчинюватися за матеріальну та/або моральну шкоду.

Метою даного дослідження є розкриття особливостей відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівнику незаконним звільненням. *Завданнями*, які передбачається вирішити для досягнення поставленої мети, є: встановити зміст понять «підстава» та «умова» матеріальної відповідальності роботодавця; визначити підстави та умови вказаної відповідальності.

Різним аспектам припинення трудових правовідносин і незаконному звільненню зокрема приділяли увагу О.С. Вареник, М.І. Іншин, С.М. Глазко,

Я.С. Протопопова, О.В. Прудивус, С.М. Прилипко, О.О. Рубан, С.В. Селезень, В.Р. Шишлюк, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші відомі фахівці науки трудового права. Проте питання відшкодування матеріальної шкоди потребує подальшого вивчення та аналізу, враховуючи постійне зростання незаконних звільнень (тим більше прихованих незаконних, коли підстава звільнення формулюється як «угода сторін») в Україні останнім часом.

Виклад основного матеріалу. Працівник має право самостійно пред'явити вимогу про відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної йому незаконним звільненням. Як свідчить практика, такі позови працівники пред'являють як одночасно з основними вимогами про поновлення на роботі [2], так і окремо [3]. Заявлена позовна вимога підлягає задоволенню судом в тому разі, коли трудовий спір про незаконне звільнення вирішується на користь особи, яка просить про матеріальну та моральну компенсацію. В.І. Прокопенко [4, с. 424] також убачає заподіяння прямої дійсної шкоди підставою матеріальної відповідальності, а от до умов її настання відносить протиправну поведінку, причинний зв'язок між протиправною поведінкою і заподіяною шкодою та вину.

Але вищезазначені позиції, на думку О.В. Танаевич, не повною мірою відображають дійсні умови, які в сукупності забезпечують реальну можливість притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, і ми погоджуємося з нею, враховуючи таке [5, с. 111].

Поняття «умова» означає необхідну обставину, яка робить можливим здійснення, створення, настання чогось або сприяє чомусь [6, с. 623]. У Тлумачному словнику української мови «умова» визначається

як обставина, особливість реальної дійсності, за якої відбувається або здійснюється що-небудь [7]. Іншими словами, до «умов» певного явища належать такі компоненти, за наявності яких випливає існування самого явища в реальному житті. Зрозуміло, що лише наявність усіх або окремих елементів трудового майнового правопорушення як єдиної підстави матеріальної відповідальності роботодавця є недостатнім для практичної реалізації цього інституту в межах конкретних трудових правовідносин.

Більш правильно вбачається позиція Н.М. Хуторян, яка, здійснивши глибокий етимологічний аналіз понять «підстава» та «умова», відмежувала елементи трудового майнового правопорушення, за відсутності яких узагалі не можна говорити про наявність підстави матеріальної відповідальності роботодавця, від умов її настання, тобто обставин, за наявності яких реалізується матеріальна відповідальність. До таких умов Н.М. Хуторян віднесла: дотримання порядку притягнення до матеріальної відповідальності, зокрема строків; правильне визначення розміру матеріальної відповідальності; вимогу потерпілої сторони відшкодувати заподіяну їй шкоду [8, с. 131]. Така позиція цілком відповідає реальному життю та повною мірою підтверджується правозастосовною практикою.

З огляду на вищевикладене, слід розглянути категорії «підстава» та «умови» матеріальної відповідальності роботодавця, враховуючи їх взаємозв'язок. За своєю правовою природою трудове майнове правопорушення є юридичним фактом, що зумовлює виникнення правовідносин із відшкодування роботодавцем завданої ним працівникові матеріальної шкоди, тоді як умовами настання цієї відповідальності є конкретні обставини, за наявності яких працівник зможе реалізувати своє право на відшкодування шкоди, завданої внаслідок порушення його трудових прав.

Так, наприклад, незаконне звільнення працівника з ініціативи роботодавця є підставою для поновлення його на роботі і відшкодування йому роботодавцем матеріальної шкоди, розмір якої визначається виходячи із середньомісячного заробітку та обчислюється за весь період з моменту такого звільнення до моменту поновлення. Але сам факт незаконного звільнення, яке, беззаперечно, є трудовим майновим правопорушенням, не є гарантією відшкодування працівникові майнової шкоди, хоча присутність у діях роботодавця всіх елементів такого правопорушення є достатньою підставою для виникнення у працівника права на відшкодування завданої йому шкоди [5, с. 112].

У законодавстві підстави для встановлення роботодавцю гарантій, аналогічних гарантіям, що мають працівники у разі покладення на них матеріальної відповідальності, відсутні. Навпаки, матеріальна відповідальність роботодавця «служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права [9, с. 37]

Відмінність матеріальної відповідальності роботодавця від цивільно-правової відповідальності

зумовлена тим, що перша є наслідком порушення обов'язків у трудових відносинах та відносинах працевлаштування, а друга – наслідком порушення зобов'язання (договірної) або завдання шкоди (позадоговірної).

КЗпП України передбачає обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові матеріальну шкоду, що заподіяна внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати (ст. 234 КЗпП України). При цьому КЗпП України зобов'язує роботодавця відшкодувати працівникові неотриманий ним заробіток у всіх випадках незаконного позбавлення його можливості працювати, що є важливою гарантією захисту майнових прав працівника. У КЗпП України зазначаються випадки такого відшкодування: 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 в трудову книжку неправильного або такого, що не відповідає законодавству, формулювання причини звільнення працівника [10, с. 174].

Початковий момент притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності завжди зумовлюється виникненням працівником активних дій у вигляді звернення з вимогою до органу, уповноваженого на розгляд трудового спору, без чого наявні правовідносини не наповняться реальним змістом та можуть залишитися нереалізованими. До моменту ініціювання працівником цього питання, навіть за умови виявлення контролюючими органами факту порушення роботодавцем трудових прав працівника, притягнення останнього до матеріальної відповідальності буде неможливим.

У такому разі до юридичної відповідальності можна притягнути лише керівника або іншу уповноважену особу. Так, за незаконне звільнення працівника з особистих мотивів або у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог законодавства про корупцію; за грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою або примусу до виконання необумовленої цією угодою роботи; за безпідставну умисну не виплату заробітної плати більше ніж за один місяць настає кримінальна відповідальність (відповідно до статей 172, 173, 175 КК України) [11].

Однак слід зазначити, що притягнення винних осіб, які уповноважені діяти від імені роботодавця, до кримінальної або адміністративної відповідальності, так само як притягнення самого роботодавця до фінансової відповідальності, не спричиняє автоматичного відшкодування майнової або немайнової шкоди конкретному працівникові.

Окрім того, можливість звернення працівника з вимогою щодо відшкодування роботодавцем майнової або немайнової шкоди обмежена процесуальними строками. Так, відповідно до статей 225, 233 КЗпП України, єдиним трудовим майновим

правопорушенням, за вчинення якого роботодавця можливо притягнути до матеріальної відповідальності без обмеження будь-яким строком, є не виплата працівникові заробітної плати. Сфера дії цих статей була розширена рішеннями Конституційного Суду України № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 р. [12] та № 8-рп/2013 від 15 жовтня 2013 р. [13] на всі виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору чи контракту.

Притягнення ж до матеріальної відповідальності роботодавця за незаконне звільнення обмежене одномісячним (у разі звільнення) або тримісячним (в інших випадках) строком, протягом якого працівник має право звернутися до суду із заявою про розгляд трудового спору [5, с. 109–113].

У взаємозв'язку зі статтями 116, 117, 237-1 КЗпП України Конституційний Суд України розтлумачив статтю 233 КЗпП України у своєму рішенні № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 р. так: «...для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку у разі звільнення та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається зі дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався» [13].

Є очевидним, що «...встановлення для працівника процесуальних строків для звернення до комісії з трудових спорів або до суду одночасно є встановленням строку для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, поза межами якого у позові працівника належить відмовити за винятком пропуску цього строку з поважних причин, коли на підставі статті 234 КЗпП України суд може поновити строки, установлені статтею 233 КЗпП України». Саме така позиція була висловлена в пункті 4 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [14].

Необхідно також зазначити, що в проекті Трудового кодексу України [15] законодавчий підхід до регулювання процесуальних строків суттєво змінено. Так, у статті 394 цього проекту строк звернення працівника до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору обмежено одним

роком, а у справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу – одним місяцем, при цьому не обмежені будь-яким строком звернення працівників із заявами про стягнення нарахованих, але своєчасно не виплачених працівникові заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат. При цьому стає незрозумілим, з яких позицій виходив законодавець, обмежуючи фактично право працівника на заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати строком в один рік у тому разі, коли ці суми не нараховані роботодавцем. Видається, що формулювання частини 2 статті 233 КЗпП України, якою працівник не обмежений строком для звернення з позовом про стягнення з роботодавця заробітної плати незалежно від того, чи вона нарахована, є більш правильним і логічним. А от збільшення строку для звернення із заявою про вирішення індивідуального трудового спору з трьох місяців до одного року належить оцінити однозначно позитивно [5, с. 113].

Також слід визнати, що необхідною умовою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності є встановлення періоду, протягом якого працівник зазнавав порушення своїх прав, що дає змогу правильно обчислити розмір заподіяної працівникові шкоди для подальшого її відшкодування.

Слід визнати, що наведені вище умови, перелік яких не є вичерпним, мають процедурний характер, а їх виконання означає, по суті, дотримання порядку та строку притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за наявності в його діях складу (сукупності елементів) трудового майнового правопорушення, яке вже існує у реальній дійсності як юридичний факт. Таким чином, умовами матеріальної відповідальності роботодавця є чинники, вимоги чи обставини, за яких стає можливою практична реалізація цього інституту в межах конкретних трудових правовідносин.

Висновок. Чинним національним законодавством у цілому створено передумови для відшкодування матеріальної шкоди, яку заподіяно працівнику за незаконне звільнення. Проте його положення все ж таки потребують подальшого вивчення та доопрацювання. При цьому окремі нові положення проекту ТК слід оцінити позитивно, тобто як такі, що сприятимуть більш ефективному відшкодуванню матеріальної шкоди, що в підсумку повинно мати позитивний превентивний вплив на зменшення кількості незаконних звільнень в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Крегул Ю., Хромей В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2017. № 5. С. 31–46.
2. Рішення Київського районного суду міста Одеси від 28 квітня 2015 року у справі № 520/3777/14-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/44063431>.
3. Рішення Солом'янського районного суду міста Києва від 27 листопада 2015 року у справі № 760/18157/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/53969304>.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. С. 424.
5. Танасевич О.В. Окремі аспекти співвідношення підстави та умов притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 12. С. 109–113. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_12_21.
6. Новий тлумачний словник української мови : у 4-х т. Київ : Аконіт, 2008. Т. 4. 944 с.
7. Тлумачний словник української мови. URL: <http://es1ovnyk.com/%D1%83%D0%BC%D0%BE/%D0%B2%D0%B0>.

8. Хуторян Н.М. Підстави та умови матеріальної відповідальності у трудовому праві. *Право України*. 2014. № 5. С. 126–132
9. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 35–39.
10. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3–1. С. 173–176. URL: http://www.par.in.ua/3-1_2013/5/Lukianchikov%200.M.pdf.
11. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341 –III, зі змінами та доповненнями. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/1aws/show/2341-14>.
12. Рішення Конституційного Суду України № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 року. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12/para43#n43>.
13. Рішення Конституційного Суду України № 8-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13/para30#n30>.
14. Про практику розгляду судам трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/1aws/show/v0009700-92/page?text=%F1%F2%F0%EE%EA>.
15. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 (реєстр. №1658, текст доопрацьований). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.