

В. В. Мельник

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правових основ господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ УМОВИ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ РОБОТОДАВЦЕМ

Актуальність статті полягає в тому, що аналіз наукових поглядів вчених та правозастосовної практики свідчить про те, що існуюче на сьогодні трудо-правове регулювання відшкодування шкоди в Україні не має цілісного та завершеного вигляду і потребує суттєвого доопрацювання як у формальному (проведення систематизації), так і змістовному сенсі. Упорядкування досліджуваного законодавства, усунення у його змісті прогалин та інших недоліків є необхідною умовою забезпечення якісного правового регулювання відшкодування шкоди. Окрім того, важливим проблемним питанням, яке потребує вирішення є визначення умов відшкодування шкоди завданої роботодавцем. Перелік умов відшкодування шкоди працівнику є досить широким, а тому їх найбільш доцільно поділили на три великі групи. Мета статті полягає у розкритті сутності та змісту умов відшкодування шкоди завданої роботодавцем. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, було здійснено класифікацію умов відшкодування шкоди завданої роботодавцем працівнику. Акцентовано увагу на тому, що окреслені у статті умови досить розмито відображені у нормах чинного законодавства, а відтак, їх доцільно змістовно розкрити у майбутньому Трудовому кодексі України. Наголошено, що на сьогоднішній день невирішеною є проблематика умов відшкодування моральної шкоди завданої роботодавцем. Зроблено висновок, що нормами чинного законодавства передбачено досить широкий перелік умов, за наявності яких роботодавець може бути зобов'язаний відшкодувати шкоду працівникові. Разом із тим, вказані умови досить розмито відображені у нормах чинного законодавства, а відтак, їх доцільно змістовно розкрити у майбутньому Трудовому кодексі України, прийняття якого, наразі, є досить актуальним. Окрему увагу, на нашу думку, законодавцю необхідно приділити питанню умов відшкодування моральної шкоди працівнику, адже на сьогодні воно залишається фактично нерегульованим. Законодавче закріплення та розширення умов відшкодування шкоди роботодавцем працівникові є важливою гарантією забезпечення та дотримання прав, свобод та інтересів останніх.

Ключові слова: підстави, умови, матеріальна шкода, моральна шкода, відшкодування шкоди.

Постановка проблеми. Аналіз наукових поглядів вчених та правозастосовної практики свідчить про те, що існуюче на сьогодні трудо-правове регулювання відшкодування шкоди в Україні не має цілісного та завершеного вигляду і потребує суттєвого доопрацювання як у формальному (проведення систематизації), так і змістовному сенсі. Упорядкування досліджуваного законодавства, усунення у його змісті прогалин та інших недоліків є необхідною умовою забезпечення якісного правового регулювання відшкодування шкоди. Окрім того, важливим проблемним питанням, яке потребує вирішення є визначення умов відшкодування шкоди завданої роботодавцем.

Стан дослідження. Проблема відшкодування шкоди у трудовому праві України

неодноразово ставала предметом наукових досліджень багатьох науковців. Зокрема, їй приділяли увагу: М.І. Іншин, О.М. Олійник, Т.І. Ревуцький, Л.М. Бостан, С.К. Бостан, Т.М. Лежнєва, А.М. Лушников, М.В. Лушникова та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, в науковій літературі малодослідженим є питання умов відшкодування шкоди завданої роботодавцем.

Саме тому **метою статті** є: розкрити сутність та зміст умов відшкодування шкоди завданої роботодавцем.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що перелік умов відшкодування шкоди працівнику є досить широким, а тому їх найбільш доцільно поділили на три великі групи: 1) умови, що

можуть виникнути в процесі укладення трудового договору (контракту): необґрунтована відмова від прийняття на роботу; порушення розумних строків при укладенні договору; порушення роботодавцем інших обов'язків, які відповідно до чинного законодавства покладаються на нього у контексті укладення трудового договору; 2) умови, які можуть виникнути після підписання трудового договору (тобто в процесі його реалізації), зокрема: незаконне переведення працівника іншу роботу не обумовлену трудовим договором; порушення порядку і строків надання відпусток працівникам; несвоєчасна оплата праці працівника та/або її не виплата; порушення норм чинного законодавства у сфері охорони праці, що полягає у незабезпеченні та/або неналежному забезпеченні працівників відповідними засобами; видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправільні відомості, або затримкою їх видачі; порушення інших обов'язків за трудовим договором; пошкодження майна працівника; 3) умови, що можуть виникнути на етапі розірвання трудового договору: незаконне звільнення працівника з роботи; порушення процедури звільнення; неправильне формулювання причини звільнення, що у подальшому перешкоджало працевлаштуванню працівника; недотримання строків розрахунку з працівником; невидача працівникові наказу про звільнення та трудової книжки; невиконання судового рішення про поновлення працівника на роботі. Тож, розглянемо вказані вище умови більш детально.

Так, в першу чергу приділимо увагу умовам, що можуть виникнути при укладенні трудового договору. В даному контексті першою умовою відшкодування шкоди завданої роботодавцем працівникові є необґрунтована відмова від прийняття на роботу. Необґрунтованою, на переконання Л.М. Анісімова, є відмова у прийнятті на роботу у наступних випадках: а) відмова прямо суперечить трудовому законодавству (вагітній жінці; за мотивами статі, раси, національної приналежності й т.п.) або адміністративно-правовим актам про напрямок на роботу (інвалідів у рахунок квоти й ін.); б) відмова не відповідає фактичним обставинам (наприклад, внаслідок посилання на відсутність вакансій при їх наявності), не по діловим міркуванням (внаслідок необ'єктивної оцінки ділових якостей особистості т.п.); в) відмова в прийомі на роботу без вказівки причин і мотивів [1, с.179–180].

Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є однією із головних юридичних гарантій при укладенні трудового договору.

Відповідне загальне положення закріплює ч. 1 ст. 22 КЗпП України. Конкретизують цей припис, як спеціальні норми КЗпП, так і окремі закони. «Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору», – говориться у ст. 24 КЗпП України. За ст. 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Забороняється відмова у прийнятті на роботу з мотивів досягнення пенсійного віку (ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні») [2, с.146].

Наступними умовами є порушення розумних строків при укладенні трудового договору, а також порушення роботодавцем інших обов'язків, які відповідно до чинного законодавства покладаються на нього у даному контексті. Зокрема, трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу); 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою [3]. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я [3].

Наступну групу складають умови, які можуть виникнути після підписання трудового договору (тобто в процесі його реалізації). Серед таких умов найбільш доцільно виділити незаконне переведення працівника іншу роботу не обумовлену трудовим договором. Так, у статті 31 КЗпП закріплено заборону для роботодавця вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою [3]. Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди [3]. Порушення вимог статті 32 та 33 КЗпП тягне за собою настання матеріальної відповідальності роботодавця.

Далі, в якості умови матеріальної відповідальності роботодавця, варто вказати порушення порядку і строків надання відпусток працівникам. Відповідно до ст. 74 КЗпП та ст. 2 Закону «Про відпустки», кожний громадянин України, який працює на підприємстві, в установі, організації будь-якої форми власності, виду діяльності та галузевої належності має право на щорічну відпустку. Це право забезпечується: гарантованим наданням відпустки певної тривалості, встановленої Законом «Про

відпустки»; збереженням на період відпустки робочого місця (посади) і заробітної плати; заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст. 24 Закону «Про відпустки» [5; 4]. У ч. 5 ст. 11 Закону «Про відпустки» зазначено вимоги щодо ненадання працівникам щорічних відпусток, зокрема, забороняється: ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд. Грубе порушення законодавства про працю – це випадки обмеження трудових прав громадян або зневажливого до них ставлення. Правопорушником є особа, на яку покладений обов'язок дотримання трудового законодавства, а саме: керівники підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності. Тобто, грубим буде порушення таких основних прав людини, як право на відпустку, право на відпочинок та інші трудові права, які гарантовані Конституцією, КЗпП, рядом законів та підзаконних актів [5; 4].

Далі слід вказати таку умову, як несвоєчасна оплата праці працівника. Конституція України (ст. 43) гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Для цього держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці та заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Конституційний Суд України в рішенні від 29 січня 2008 р. № 2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене [6].

Варто вказати точку зору М.І. Іншина, який зазначає, що посилення дієвості механізму захисту прав працівників на своєчасну виплату належної працівникам заробітної плати останні роки було предметом уваги парламенту України. З цієї метою пропонувалось у трудовому законодавстві закріпити матеріальну відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику, у вигляді пені (неустойки, штрафу, компенсації) у відсотку від суми заборгованості за кожний день затримки, починаючи з наступного дня після закінчення вста-

новлених строків виплати та включаючи день фактичної виплати [7]. Обґрунтованість такої відповідальності підтверджується й позицією Європейського суду з прав людини, який розуміє неможливість працівника отримати заробітну плату, на яку він має право, як втручання у його право на мирне володіння майном у сенсі першої частини статті 1-ї Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Судом було також зазначено, що економічні труднощі або відсутність коштів не можуть виправдати порушення цього права (п.п. 26-28 Рішення у справах «Демченко проти України» від 3 травня 2005 р., «Кривоножко проти України» від 6 листопада 2008р та інші) [7].

Наступною умовою відшкодування шкоди роботодавцем – порушення норм чинного законодавства у сфері охорони праці, що полягає у незабезпеченні та/або неналежному забезпеченні працівників відповідними засобами. Так, роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме [8]: створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання; розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці; забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються; впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо; забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом; забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин; організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць

на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів; тощо [8].

Варто також відзначити, що відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій [8].

І останню групу складають умови, що можуть виникнути на етапі розірвання трудового договору. Серед таких умов найчастіше виникають: а) незаконне звільнення працівника з роботи; порушення порядку звільнення. Взагалі, порядок звільнення – певна процедура, яка передбачає послідовність дій двох сторін: роботодавця і працівника. Якщо ініціатива припинення трудового договору належить працівникові – він подає заяву на ім'я власника, або уповноваженого ним органу про своє бажання звільнитися з займаної посади [9]; б) неправильне формулювання причини звільнення, що у подальшому перешкоджало працевлаштуванню працівника; в) недотримання строків розрахунку з працівником [3]; в) невидача працівникові наказу про звільнення та трудової книжки. Відповідно до ст. 47 КЗпП України, – власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу. Таким чином, роботодавець, не видаючи у день звільнення працівника трудову книжку, порушує вимоги трудового законодавства, тим самим, перешкоджає працівнику у реалізації гаранто-

ваного Конституцією України права на працю та позбавляє його можливості подальшого працевлаштування, що в свою чергу, призводить до фінансових труднощів та непорозумінь в сім'ї [10]; г) невиконання судового рішення про поновлення працівника на роботі.

Окремою групою умов є умови, що тягнуть за собою обов'язок роботодавця відшкодувати моральну шкоду працівнику. Такими підставами є наступні: 1) протиправна дія роботодавця, яка призвела до порушення прав працівника (наприклад, незаконне звільнення порушило право працівника на працю); 2) факт завдання шкоди (моральні страждання, стрес, тривожність, порушення звичайного порядку життя, втрата звичних життєвих зв'язків); 3) причинний зв'язок між шкодою, яку завдано, та протизаконними діями – причиною завдання моральної шкоди є саме протиправні дії роботодавця (наприклад, незаконне звільнення перешкоджає працівнику влаштуватися на нову роботу, внаслідок чого працівник не може забезпечувати свій рівень життя) [11].

Висновок. Таким чином, нормами чинного законодавства передбачено досить широкий перелік умов, за наявності яких роботодавець може бути зобов'язаний відшкодувати шкоду працівникові. Разом із тим, вказані умови досить розмито відображені у нормах чинного законодавства, а відтак, їх доцільно змістовно розкрити у майбутньому Трудовому кодексі України, прийняття якого, наразі, є досить актуальним. Окрему увагу, на нашу думку, законодавцю необхідно приділити питанню умов відшкодування моральної шкоди працівнику, адже на сьогодні воно залишається фактично неврегульованим. Ми переконані, що законодавче закріплення та розширення умов відшкодування шкоди роботодавцем працівникові є важливою гарантією забезпечення та дотримання прав, свобод та інтересів останніх.

Список використаної літератури:

1. Анисимов Л. Н. Трудовой кодекс для новой России (о социальном партнерстве и трудовом договоре). М. : «Глобус», 2002. 318 с.
2. Ярошенко О. М. Правові наслідки необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу. *Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві* : зб. наук. пр. за матеріалами Інтернет-конференції, 26 лютого 2019 р. Харків : НДІ ПЗІР НАПрН України, 2019. С. 146–149.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>
4. Держпраці: роботодавець несе відповідальність за ненадання щорічної відпустки працівнику. *Кадровик-01 (За матеріалами ГУ Держпраці в Дніпропетровській області)*. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/6168-derjprats-robotodavets-nese-vdpovdalnst-zenadannya-shchorchno-vdpustki-pratsvniku>
5. Про відпустки / Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr/conv#Text>
6. Зірпія Н. Роботодавець не виплачує заборгованість по зарплаті. Що робити? URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/robotodavec-ne-viplachue-zaborgovanist-po-zarplati-shcho-robiti.html#:~:text=Право%20на%20своєчасне%20одержання%20винагороди,лише%20тоді%2C%20коли%20матеріально%20забезпечене>
7. Іншин М.І. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб., і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
8. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/conv#Text>
9. Толмачов В.П. Порядок звільнення працівників. Пільги та компенсації звільненим працівникам. Правова допомога в таких справах. / URL: <https://yuristy.sumy.ua/advokatskij-ispit/usna-chastina/33-9-zakonodavstvo-pro-pratsyu/211-poryadok-zvilnennya-pratsivnikiv-pilgi-ta-kompensatsij-zvilnenim-pratsivnikom#:~:text=Порядок%20звільнення%20–%20певна%20процедура%2C%20яка,бажання%20звільнитися%20з%20займаної%20посади>.
10. Фрацюк М. Відповідальність роботодавця за несвоєчасну видачу трудової книжки. URL: <https://www.mak-mel.com/trudove-pravo/vidpovidalnist-robotodavcya-za-nesvoehchasnu-vidachu-trudovoyi-knizhki/>
11. Івасюк Я., Гочачко І. Запитайте юриста: за що працівник може вимагати відшкодування моральної шкоди? URL: <https://kmp.ua/uk/analytics/press/ask-a-lawyer-when-does-an-employee-have-the-right-to-claim-compensation-for-moral-damage/>

Melnyk V. V. To characterize the condition of compensation for damage caused by the employer

The relevance of the article lies in the fact that the analysis of the scientific views of scientists and law enforcement practice shows that the existing labor law regulation of compensation for damage in Ukraine does not have a complete and complete form and needs significant refinement both in the formal (systematization) and meaningful sense. Streamlining the researched legislation, eliminating gaps and other deficiencies in its content is a necessary condition for ensuring high-quality legal regulation of damage compensation. In addition, an important problematic issue that needs to be resolved is the determination of the terms of compensation for damage caused by the employer. The list of conditions for indemnifying the employee is quite broad, and therefore it is most expedient to divide them into three large groups. The purpose of the article is to reveal the essence and content of the terms of compensation for damage caused by the employer. In the article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, the classification of conditions for compensation for damage caused by the employer to the employee was carried out. Attention is focused on the fact that the conditions outlined in the article are rather vaguely reflected in the norms of the current legislation, and therefore, they should be meaningfully disclosed in the future Labor Code of Ukraine. It was emphasized that the issue of conditions for compensation for moral damage caused by the employer is still unresolved. It was concluded that the norms of the current legislation provide for a fairly wide list of conditions, in the presence of which the employer may be obliged to compensate the employee. At the same time, the specified conditions are rather vaguely reflected in the norms of the current legislation, and therefore, it is expedient to disclose them meaningfully in the future Labor Code of Ukraine, the adoption of which, at the moment, is quite urgent. In our opinion, the legislator needs to pay special attention to the issue of the conditions for indemnification of moral damages to the employee, because today it remains actually unsettled. The legislative consolidation and expansion of the conditions for compensation of damage by the employer to the employee is an important guarantee of ensuring and observing the rights, freedoms and interests of the latter.

Key words: grounds, conditions, material damage, moral damage, compensation for damage.