

ВІДШКОДУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ШКОДИ ЯК СПОСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Сонін О. Є.

*Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського, Сімферополь, Україна
E-mail: RC567@ukr.net*

Статтю присвячено обґрунтуванню доцільності закріплення в актах законодавства про працю такого способу захисту трудових прав працівників, як вимога про відшкодування матеріальної шкоди. Визначається коло підстав (умов) заявлення такої вимоги на захист порушеного права, а також наводяться пропозиції щодо визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню.

Ключові слова: захист трудових прав; спосіб захисту; вимога про відшкодування шкоди.

Актуальність проблеми, що розглядається, є очевидною з огляду на те, що, з одного боку, випадки, коли протиправні дії роботодавців тягнуть виникнення на боці працівника шкоди, є непоодинокими, а з іншого, – законодавчі акти у будь-який спосіб не закріплюють своїми загальними положеннями право працівника на відшкодування такої шкоди. Є підстави стверджувати, що однією з основних причин такого стану речей є явно недостатній рівень осмислення даної проблематики в науці трудового права.

З урахуванням викладеного, метою даної статті є аналіз положень чинного законодавства про працю з метою визначення доцільності закріплення такого способу захисту трудових прав працівників як вимога про відшкодування шкоди, а також вирішення питання про коло умов (випадків), за яких за працівником має бути визнана можливість заявлення даної вимоги.

Питання про доцільність закріплення загального правила, яке б надавало працівникові право заявити на захист його порушених трудових прав вимогу про відшкодування матеріальної шкоди, має бути вирішене позитивно. Перш за все, слід зазначити, що доцільність закріплення способу захисту трудових прав, що розглядається, підтверджується самим законодавцем.

В останні роки у законодавстві про працю з'явилася правова конструкція моральної шкоди, ст. 237¹ КЗпП [1] визнає право працівників на її відшкодування, а також визначає умови виникнення такого права та порядок його реалізації. Так, Закон «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» [2] встановлює порядок відновлення майнової сфери працівників на випадок порушення роботодавцями їх трудових прав.

Врешті-решт, саме мету відновлення майнової сфери працівника переслідують правила про виплату працівникові середнього заробітку на випадок незаконного звільнення з роботи (переведення на іншу роботу).

Тож, викладене свідчить про наявність у законодавця волі врегулювати засобами законодавства про працю відносини, які виникають між сторонами трудового договору у випадках, коли протиправні дії роботодавця призвели до зменшення майнової сфери працівника.

У принципі, такий напрямок розвитку законодавства про працю слід визнати логічним, таким, що заслуговує на позитивну оцінку. За умов, коли наслідки протиправних дій працівників визначені актами законодавства про працю, логічно очікувати від законодавця того, що й наслідки правопорушень, що їх припускаються роботодавці, будуть також встановлюватися Кодексом законів про працю, тобто будуть тягти трудо-правову відповідальність останніх.

Цього, врешті-решт, вимагає вже сам факт існування в національній системі законодавства трудового права як окремої його галузі.

Випадки, коли порушення обов'язків, що мають певну галузеву належність, тягне відповідальність, яка встановлена актами іншої галузевої належності, не є численними та свідчать про недостатній ступень розвитку галузевого законодавства, а не про загальний підхід законодавця.

Між тим, саме така ситуація склалася сьогодні в законодавстві про працю стосовно тих випадків порушення трудових прав працівників, на які не поширюються названі вище спеціальні правові приписи, – неврегульованість актами законодавства про працю відносин, про які йдеться, примушує учасників трудових відносин до застосування положень цивільного законодавства, що встановлюють підстави та порядок відшкодування майнової шкоди. Таке є недоцільним, хоча б тому, що ускладнює правозастосування.

Викладений недолік може бути усунений у вкрай простий спосіб – шляхом закріплення в Кодексі законів про працю (Трудовому кодексі) загального правила, яке б встановлювало перелік способів захисту трудових прав працівників. Зазначимо тут, що таке законодавче рішення усунуло б ще й проблему застосування судами при захисті трудових прав ст. 4 ЦПК [3], яка допускає захист права лише у спосіб, передбачений законом.

Одним із таких способів має бути визнана вимога про відшкодування матеріальної шкоди, завданої працівникам порушенням їх трудових прав.

Щодо вирішення питання про підстави (умови) покладення на роботодавців обов'язку відшкодувати працівникам завдану шкоду, слід, на нашу думку, виходити з наступного.

Спосіб, у який законодавець врегулював подібні відносини (щодо відшкодування моральної шкоди), використаний у ст. 237¹ КЗпП, яка не передбачає врахування вини роботодавця при вирішенні питання про покладення на нього обов'язку відшкодувати працівникові моральну шкоду, є цікавим. Це законодавче рішення може бути навіть визнане обґрунтованим з огляду як на специфіку самої конструкції моральної шкоди, так і на проголошення людини найвищою соціальною цінністю. Втім, такий підхід є не виправданим при визначенні підстав відшкодування шкоди матеріальної.

З урахуванням викладеного вина роботодавця у порушенні майнових прав працівника має визнаватись необхідною підставою (умовою) для покладення обов'язку відшкодувати завдану працівникові матеріальної шкоди.

Другою підставою виникнення обов'язку, що розглядається, є протиправні дії роботодавця, що перебувають у причинному зв'язку із шкодою, яка виникла на боці працівника.

Тут слід зазначити, що, по-перше, йдеться про порушення, які перебувають у безпосередньому причинному зв'язку із шкодою. Зокрема, незаконне звільнення з роботи чи необгрунтована відмова у прийнятті на роботу прямо обумовлюють неотримання працівником заробітної плати; незаконне переведення на іншу нижче оплачувану роботу спричиняє одержання працівником заробітної плати у меншому розмірі.

По-друге, обов'язок відшкодування шкоди має покладатися на роботодавців й у випадках, коли причинний зв'язок є більш віддаленим. Йдеться, зокрема, про випадки порушення роботодавцем порядку надання щорічних основних відпусток, що тягне перенесення відпустки на інший час на вимогу працівника. Неважко уявити ситуацію, коли працівник, повідомлений про час надання йому даного виду відпусток, здійснив певні заходи з організації свого часу відпочинку, зокрема – витрати на придбання туристичної подорожі чи путівки на санаторно-курортне лікування. Порушення порядку надання відпусток у таких ситуаціях може полягати або у невідплаті працівникові заробітку за час відпустки або у порушенні строку повідомлення працівника про час надання відпустки.

Тож, працівник, в залежності від способу, в який роботодавцем буде порушене його право на відпустку, опиниться або в ситуації, коли він буде вимушений шукати інше джерело для фінансування свого відпочинку (зокрема, – банківський кредит) або зазнає додаткових витрат у зв'язку з розірванням раніше укладеного договору. В обох випадках такі витрати, як зумовлені порушенням роботодавцем трудових прав працівників.

У подібний спосіб (у межах відносин з відшкодування шкоди) на користь працівника підлягають сплаті грошові кошти в інших випадках вчинення роботодавцем порушення прав працівника.

Так, чинне законодавство прямо не дає відповіді на питання про оплату надурочних робіт в разі залучення працівників до них без належної правової підстави чи з порушенням встановленого порядку. Йдеться про те, що єдиною підставою оплати таких робіт у подвійному розмірі є основане на законі виконання надурочних робіт. Тож, в разі визнання такими, що не ґрунтуються на законі, дій роботодавця щодо застосування праці працівників понад встановлену тривалість робочого часу останні позбавляються права на оплату їх праці за правилами про оплату надурочних робіт. Втім, фактично виконана такими працівниками робота має бути оплачена, але вже у межах відносин з відшкодування завданої ним шкоди (розмір відшкодування за таких умов має визначатись, на нашу думку із застосуванням правил про оплату надурочних робіт).

У межах деліктних правовідносин має відбуватися й відшкодування працівникові витрат, пов'язаних із придбання спецодягу у випадках порушення роботодавцем обов'язку з забезпечення ним працівників тощо. Нагадаємо, що чинне на цей час законодавство передбачає, що порушення, про яке тут йдеться, породжує лише обов'язок роботодавця відшкодувати працівникові витрати, пов'язані із самостійним придбанням такого майна, що не є доцільним.

Ще одним питанням, яке підлягає вирішенню, є питання про розмір, в якому має здійснюватись відшкодування завданої працівникам матеріальної шкоди.

Зазвичай в літературі цілком слушно зазначається на те, що приватно-правові (перш за все, – цивільна) відповідальність має компенсаційний характер, повинна відновити май нову сферу потерпілої сторони, але не повинна тягти збагачення останньої.

Хоча й немає підстав заперечувати переважно приватно-правовий характер трудових відносин, необхідно, на нашу думку, враховувати й ту обставину, що навіть Цивільний кодекс [4] допускає відшкодування шкоди (стягнення збитків) у більшому розмірі, ніж їх фактичний розмір (див., напр., ч. 3 ст. 22, ч. 2 ст. 231 ЦК). Тим більше, таке визначення розміру шкоду, що підлягає стягненню на користь працівника, було б виправданим у межах трудових відносин.

Тут не йдеться про можливість стягнення так званої упущеної вигоди, оскільки вона й не може виникнути на боці працівника як суб'єкта трудового права. Йдеться про покладення на роботодавця обов'язку відшкодувати завдану ним шкоду у кратному розмірі. Така необхідність обумовлена характером обов'язків, на забезпечення належного виконання яких має бути передбачена матеріальна відповідальність роботодавця перед працівниками.

Виконання деяких із них є досить складним завданням. Зокрема, вище зазначалося на те, що роботодавець має забезпечувати окремих працівників спецодягом. Належне виконання цього обов'язку передбачає стеження за строком користування таким одягом кожним конкретним працівником, своєчасну закупівлю та видачу комплекту одягу певного розміру та виду тощо.

Тож, установленням в якості правового наслідку порушення обов'язку забезпечення працівників спецодягом обов'язку роботодавця відшкодувати витрати працівників, пов'язані із самостійним придбанням відповідного майна законодавець в жодний спосіб не міг досягти мети, що її узагалі переслідують способи захисту – не лише відновити порушене право та усунути наслідки протиправної поведінки, а й забезпечити належне виконання покладених на особу обов'язків.

Тож встановлення кратного розміру шкоду, що має бути відшкодована роботодавцем у даному та подібних випадках, є необхідним з огляду на необхідність досягти мету установлення ефективного правового регулювання трудових відносин.

Викладене у даній статті свідчить, на нашу думку, про те, що існує необхідність у закріпленні за працівниками права використовувати на захист їх порушених такий спосіб як вимога про відшкодування матеріальної шкоди. Підставою виникнення права на відшкодування шкоди має визнаватись винне порушення роботодавцями трудових прав працівників, яке (порушення) перебуває у причинному зв'язку із зменшенням майнової сфери працівників (у тому числі, – з витратами, яких працівники зазнали у зв'язку з захистом свого порушеного права).

Подальші дослідження проблематики відшкодування матеріальної шкоди як способу захисту трудових прав працівників мають, на нашу думку, піти у напрямку поглибленого вирішення питання про коло порушень трудових прав працівників, які є підставою для застосування даного способу захисту трудових прав, а також дослідження питання про порядок визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню на випадок окремих таких порушень (зокрема, – в разі порушення роботодавцями обов'язку здійснювати атестацію робочих місць за умовами праці, що тягне

порушення прав працівників не лише в межах трудових відносин, а й у відносинах із соціального забезпечення (страхування).

Список літератури

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1. – С. 3-158.
2. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19.10.2000// Офіційний вісник України. – 2000. – № 45. – Ст. 1914.
3. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004// Офіційний вісник України. – 2004. – № 16. – Ст. 1088.
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003// Офіційний вісник України. – 2003. – № 11. – Ст. 461.

Сонин О. Е. Возмещение материального ущерба как способ защиты трудовых прав работников/ О. Е. Сонин// Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 23 (62). № 2. 2010. – С. 108-112.

Статья посвящена обоснованию целесообразности закрепления в актах законодательства о труде такого способа защиты трудовых прав работников, как требование о возмещении материального ущерба. Определяется круг оснований (условий) заявления такого требования в защиту нарушенного права, а также приводятся предложения по определению размера подлежащего возмещению ущерба.

Ключевые слова: защита трудовых прав; способ защиты; требование о возмещении ущерба.

Sonin O. Compensation of physical injury as a mean of protection of personnel Labour Law / O. Sonin // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2010. – Vol. 23 (62). № 2. 2010. – P. 108-112.

Article is devoted to a background of expediency of fastening in certificates of the legislation on work of such way of protection of the labour rights of workers, as the requirement about compensation of a material damage. The circle of conditions of the application of such requirement in protection of the broken right is defined, as well as offers by definition of the size of damage a subject compensation are resulted.

Keywords: protection of the labour rights, a way of protection, the requirement about compensation of damage.

Надійшла до редакції 19.12.2010 р.