



УДК 349.233

О. Лук'янчиков,

кандидат юридичних наук, доцент

кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПОРУШЕННЯМ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Актуальність дослідження положень проекту Трудового кодексу України (далі – пТКУ) [1] щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну порушенням права на працю, обґрунтовується тим, що в Трудовому кодексі України буде закладено засади правового регулювання трудових відносин на довгі роки, а відтак його положення повинні бути виважені, обґрунтовані й відповідати не тільки умовам сьогодення, але й залишатися актуальними в подальшому.

Відносини щодо матеріальної відповідальності роботодавця були об'єктом дослідження в працях П. Р. Стависького, Н. М. Хуторян, С. М. Прилипко, Л. О. Сироватської, К. Н. Гусова, Ю. Н. Полетаєва та інших науковців. Окремі положення проекту Трудового кодексу України вже досліджувались такими науковцями, як О. І. Процевський, О. Г. Серета, В. І. Журавель, Л. О. Золотухіна. У працях В. В. Юровської [2] та Д. М. Кравцова [3] досліджувались положення проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності працівників, проте сьогодні відсутні наукові роботи, присвячені дослідженню матеріальної відповідальності роботодавця за проектом Трудового кодексу України.

Метою статті є дослідження положень проекту Трудового кодексу України, якими передбачається матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду,

заподіяну працівнику необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу.

Передбачивши в пТКУ окрему главу під назвою «Відповідальність роботодавця», його автори жодну статтю, що передбачає матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику порушенням права на працю, не розмістили в зазначеній главі. Так, норми щодо заборони необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та матеріальної відповідальності за таке порушення авторами пТКУ пропонується викласти в главі «Працевлаштування» (ст. ст. 31 та 37). На наш погляд, усі норми щодо матеріальної відповідальності роботодавця повинні бути розміщені в одній главі Трудового кодексу України.

Відповідно до проекту Трудового кодексу України матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу передбачена «...у разі відмови в укладенні трудового договору з особою, яку направлено на роботу в рахунок установленої квоти» (ч. 2 ст. 37 пТКУ). У такому випадку «роботодавець зобов'язаний виплатити компенсацію у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом», при цьому «компенсація не виплачується в разі покладення судом на роботодавця обов'язку щодо прийняття працівника на роботу» (ч. 2 ст. 37 пТКУ).





Викладена в зазначеній статті позиція має такі недоліки.

По-перше, відшкодування шкоди передбачено лише «особам, що направлено на роботу в рахунок установленої квоти». Таке положення не має теоретичного підґрунтя. Роботодавець повинен відшкодувати шкоду, завдану необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу, будь-яким особам, а не лише тим, «що направлено на роботу в рахунок установленої квоти». Обґрунтувати таку заяву можна тим, що із задекларованих у ст. 24 Конституції України [4] «рівності прав усіх громадян» та в ст. 2-1 КЗпП України [5] «рівності трудових прав усіх громадян» виходить і рівність громадян у засобах захисту трудових прав.

По-друге, відшкодування шкоди передбачено лише у «двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом». Звідки такий розмір шкоди? На якій підставі особа отримує двократний розмір мінімальної заробітної плати, якщо фактично заподіяна їй шкода менша за цей розмір? А як буде відбуватися відшкодування, якщо фактично заподіяна шкода більша за двократний розмір мінімальної заробітної плати?

Варто підтримати позицію Н. М. Хуторян, яка пропонує передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за незаконну відмову в прийнятті на роботу в повному розмірі [6, с. 223].

Внаслідок необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу особа втрачає заробіток, який би вона отримувала, якби її право на працю не було б порушене. Саме в обов'язку відшкодувати цей заробіток і повинна полягати матеріальна відповідальність роботодавця.

На наш погляд, неoderжаний заробіток у випадку необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу треба розраховувати на підставі даних про заробітну плату за тією посадою, на яку особа претендувала. Такі відомості повинен надати суду роботодавець. У разі відмови останнього або виникнення в суду підстав для недовіри таким відомостям

суд повинен виходити із суми заробітної плати працівників, які працюють у відповідача на рівнозначній посаді, а якщо це неможливо, то – середньої заробітної плати за цією посадою в цьому регіоні.

По-третє, незрозуміло, чому «компенсація не виплачується в разі покладення судом на роботодавця обов'язку щодо прийняття працівника на роботу» (ч. 2 ст. 37 пТКУ)? З яких підстав роботодавець звільняється від відшкодування працівнику шкоди – загадка. На наш погляд, у разі прийняття працівника на роботу роботодавець повинен виплатити останньому неoderжаний заробіток за період часу з моменту необґрунтованої відмови й до моменту укладення трудового договору.

По-четверте, не передбачено можливості зобов'язати роботодавця укласти трудовий договір з особою, якій необґрунтовано відмовили в прийнятті на роботу, окрім осіб, що направлено на роботу в рахунок квоти. Вважаємо, було б доцільним передбачити обов'язок роботодавця укласти трудовий договір з особою, якій було необґрунтовано відмовлено в прийнятті на роботу, якщо така особа висуває відповідні вимоги. Таким чином, ми б надали особі можливість відновити порушене право на працю.

По-п'яте, не передбачено обов'язок надати особі пояснення в письмовій формі з обґрунтуванням відмови в прийнятті на роботу. Такий обов'язок роботодавця надав би працівнику можливість довести в суді необґрунтованість відмови.

По-шосте, не надається роз'яснення, що слід розуміти під необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу.

Поняття обґрунтованої та необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу вже досліджувались провідними науковцями у сфері трудового права, проте їх здобутки не були враховані авторами пТКУ.

Так, О. І. Процевський, зазначав, що «...обґрунтованою відмова в прийнятті на роботу вважається лише тоді, коли

професійні й ділові якості працівника або стан його здоров'я не відповідають вимогам роботи, на яку працівник претендує <...> Необхідно підкреслити, що всі випадки необгрунтованої відмови в прийнятті на роботу мають обов'язкове закріплення в нормативно-правових актах» [7, с. 40].

На думку М. В. Лушникової, необгрунтована відмова в прийнятті на роботу – «це відмова з причин, що не відносяться до професійних, ділових якостей працівника відповідно до вимог, які висуваються для заняття певної посади або виконання робіт із певної спеціальності, кваліфікації» [8, с. 303].

О. О. Коваленко вважає, що необгрунтована відмова в прийнятті на роботу – «це відмова, яка ґрунтується не на об'єктивних критеріях, визначених у законодавстві. Тобто це відмова, яка будується на суб'єктивних поглядах конкретного роботодавця, а отже, порушує законні права працівника» [9, с. 45].

Під необгрунтованими відмовами, на думку Л. Н. Анісімова, слід розуміти такі: а) прямо суперечні трудовому законодавству (вагітній жінці; за мотивами статі, раси, національної приналежності тощо) або адміністративно-правовим актам про направлення на роботу (інвалідів завдяки квоті тощо); б) невідповідні фактичним обставинам (наприклад, внаслідок посилання на відсутність вакансій за їхньої наявності), не за діловими міркуваннями (внаслідок необ'єктивної оцінки ділових якостей особистості тощо); в) відмова в прийомі на роботу без вказівки причин і мотивів [10, с. 179–180].

На наш погляд, зазначену позицію Л. Н. Анісімова слід відобразити в проекті Трудового кодексу України.

По-сьоме, простежується деяка непослідовність і в термінології, що використовується в пТКУ. Якщо ч. 2 ст. 37 пТКУ передбачає відповідальність «у разі відмови в укладенні трудового договору», то ч. 1 ст. 37 пТКУ позбавляє роботодавця «права відмовити в прийнятті на роботу», а в ч. 1 ст. 31

пТКУ «забороняється необгрунтована відмова в прийнятті на роботу».

Щодо визначення суб'єктів досліджуваних відносин, теж існує певна проблема у використанні термінів. Так, ч.2 ст.37 пТКУ одного суб'єкта відносин по працевлаштуванню спочатку іменує «особою, яку направлено на роботу», а потім – «працівником», щодо іншого суб'єкта, то він іменується «роботодавцем».

Загальновизнаним [11, с. 89; 12, с. 166; 13, с. 178; 14, с. 88; 15, с. 141] є те, що трудові правовідносини (у вузькому сенсі) – це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець у свою чергу зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати необхідні для виконання роботи умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін.

Як бачимо, трудові відносини виникають із моменту укладення трудового договору або з моменту фактичного допуску працівника до роботи.

Оскільки трудових відносин до укладення трудового договору не існує, то й відносини з працевлаштування складаються не між працівником і роботодавцем, а між потенційним працівником (фізичною особою) та потенційним роботодавцем (юридичною або фізичною особою). Статус «працівник» та «роботодавець» особа отримує лише з моменту укладення трудового договору, про що свідчать ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [16] та ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [17]. Перша викладена в такій редакції: «Працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю», а друга:



«Роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб».

Таку саме позицію відображено й у ч. 1 ст. 20 пТКУ та ч. 1 ст. 24 пТКУ.

Отже, суб'єкти відносин із працевлаштування не є у відношенні один до одного працівником та роботодавцем. Водночас в інших відносинах з іншими суб'єктами вони можуть бути працівником та роботодавцем.

А відтак суб'єктом відповідальності у випадку необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу є лише потенційний роботодавець, тому треба використовувати термін не «роботодавець», а фізична або юридична особа. Щодо іншого суб'єкту цих відносин, то він ще не має статусу працівника і є лише фізичною особою.

Усунення зазначених недоліків дозволить всебічно захистити право особи на працю у відносинах із працевлаштування.

Статтю, яка б врегулювала відносини з відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, пропонується викласти в такій редакції:

«Матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу.

Фізична або юридична особа, що необґрунтовано відмовила фізичній особі в прийнятті на роботу, зобов'язана відшкодувати неодержаний заробіток у повному обсязі.

Необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу є:

- відмова з підстав, що прямо суперечать трудовому законодавству (вагітній жінці; за мотивів статі, раси тощо);
- відмова, що ґрунтується на підставах, які не відповідають фактичним обставинам або не пов'язані з вимогами до освіти, спеціальності, кваліфікації;
- відмова без вказівки причини.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, фізична або юридична особа зобов'язана протягом 7

днів надати відповідь у письмовій формі з обґрунтуванням такої відмови.

Особа, якій відмовлено в прийнятті на роботу, може звернутися до суду протягом 3 місяців із дня, коли вона дізналася про таку відмову.

На вимогу особи, якій необґрунтовано відмовлено в прийнятті на роботу, суд зобов'язує фізичну або юридичну особу, яка здійснила таку відмову, укласти з нею трудовий договір.

За умови клопотання однієї зі сторін і згоди іншої сторони суд може замість укладення трудового договору прийняти рішення про виплату особі, якій необґрунтовано відмовлено в прийнятті на роботу, компенсацію в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. Така компенсація не позбавляє особу права на виплати, передбачені ч. 1 цієї статті.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, необґрунтована відмова в прийнятті на роботу, неодержаний заробіток, оплата вимушеного прогулу.

У статті досліджуються положення проекту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права на працю під час укладення трудового договору. Висвітлено проблеми досліджуваних положень та зазначено шляхи вирішення цих проблем.

В статье исследуются положения проекта Трудового кодекса Украины, касающиеся материальной ответственности работодателя за нарушение права на труд при заключении трудового договора. Освещены проблемы исследуемых положений и указаны пути решения этих проблем.

The article examines the provisions of the draft Labour Code of Ukraine concerning the liability of the employer for damages caused by a violation of the right to work at the conclusion of the labor contract. Highlight issues studied the provisions and ways to solve these problems.



**Література**

1. Проект Трудового кодексу України : Закон України № 2902 від 22.04.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
2. Юровська В. В. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: порівняльний аналіз норм чинного Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України / В. В. Юровська // Вісник Харківського університету внутрішніх справ. – № 4(59). – Ч. 2. – 2012. – С. 256–263.
3. Кравцов Д. М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України / Д. М. Кравцов // Державне будівництво та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. / Нац. акад. прав. наук України ; НДІ держ. буд. та місц. самоврядування. – Х. : Право, 2012. – Вип. 23. – С. 208–215.
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375.
6. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : [монографія] / Н. М. Хуторян. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
7. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу / О. І. Процевський // Збірник наукових робіт ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія «Право». – Х., 2008. – № 10. – С. 37–46.
8. Лушникова М. В. Единство частних і публичних начал в правовому регулюванні трудових, соціально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2001. – 412 с.
9. Коваленко О. О. Заборона необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу : проблеми співвідношення юридичних гарантій реалізації прав потенційних сторін трудового договору / О. О. Коваленко // Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія «Право». – Х., 2011. – Вип. 16. – С. 44–46.
10. Анисимов Л. Н. Трудовой кодекс для новой России (о социальном партнерстве и трудовом договоре) / Л. Н. Анисимов. – М. : Глобус, 2002. – 318 с.
11. Грузінова Л. П. Трудове право України : [навч. посіб.] : в 2-х ч. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 1. – 128 с.
12. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
13. Миронов В. И. Трудовое право России / В. И. Миронов. – М. : Изд-во журнала «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.
14. Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. – М. : Юристъ, 2004. – 496 с.
15. Жернаков В. В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві / В. В. Жернаков // Проблеми законності. – Х. : Нац. юрид. акад. імені Я. Мудрого, 2009. – Вип. 100. – С. 134–147.
16. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
17. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

