

УДК 349.2

ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКОМ

Подорожній Є. Ю.

*професор кафедри трудового та
господарського права*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,*

*д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0003-1677-1937*

Однією з особливостей юридичної відповідальності роботодавців безпосередньо перед найманими працівниками є те, що вона можлива тільки у вигляді матеріальної відповідальності. Разом із тим роботодавці та уповноважені ними органи можуть притягатися за порушення режиму законності у трудовій сфері й до інших видів правової відповідальності, зокрема адміністративної та кримінальної. Більше того, в межах самої матеріальної відповідальності роботодавців можна виокремити декілька різновидів, які мають свою специфіку.

Варто відзначити, що матеріальна шкода завжди пов'язана із втратами майнового характеру: знищення речей, погіршення їх якості та (або) зменшення кількості, неотримання чи недоотримання речових благ. У даному контексті слід відзначити точку зору, яку висловлюють І. І. Митрофанов та Т. В. Гайкова. Вони пишуть, що майнова шкода – це будь-яке зменшення чи знищення майнового суб'єктивного права, охоронюваного законом інтересу чи майнового блага, що спричиняє втрати у потерпілого. Дослідники справедливо наголошують на тому, що від поняття «майнова шкода» слід відрізнити поняття «майнові збитки», які є економічним (вартісним, грошовим) еквівалентом завданої майнової шкоди¹. Збитки, відзначають правники, мають подвійну правову природу, адже вони є економічною і юридичною категорією. Проте не будь-які економічні (майнові) збитки набувають ознак юридичної категорії. Економічні збитки – це негативні наслідки у формі зменшення майнових благ, не обумовлені діяльністю фізичних чи юридичних осіб, за настання яких не настає примусовий обов'язок

¹ Митрофанов І. І., Гайкова Т. В. «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2012. Вип. 3 (74). С. 56–63.

третіх осіб їх відшкодувати чи компенсувати. Юридична категорія збитків складається лише з тих, які виникають внаслідок порушення у межах цивільних чи інших правовідносин, уповноважений учасник яких має право вимагати від зобов'язаної особи відшкодування таких збитків¹.

Отже, враховуючи вищезазначене, доцільно погодитися із тим, що визначальним у тлумаченні поняття «збитки» є формула, запропонована ще римськими цивілістами, згідно з якою майновою шкодою (збитками) вважалось обчислене в грошах будь-яке зменшення наявного майна та інше ущемлення майнового інтересу однієї особи, заподіяне протиправними діями іншої особи, яке складається з втрат наявного та втраченої вигоди. У межах відповідальності роботодавця за завдання матеріальної шкоди найманою працівнику також можна виділити декілька її різновидів, залежно від того, на якому етапі розвитку перебувають трудові відносини та яка об'єктивна сторона правопорушення, тобто характер протиправних дій (чи бездіяльності) роботодавця. О. Г. Середя з цього приводу пише, що, як показує теорія і практика, зазвичай виділяють три групи випадків матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником залежно від порушення трудових прав працівника, а саме: до першої групи належить відшкодування майнової шкоди, що виникла в результаті порушення роботодавцем права працівника на працю; друга група поєднує випадки відшкодування шкоди, що виникла внаслідок порушення права працівника на охорону здоров'я, на здорові та безпечні умови праці; до третьої групи належать випадки відшкодування працівнику шкоди, що виникла внаслідок порушення роботодавцем інших прав працівника в трудовому правовідношенні, наприклад права на охорону його особистої власності, у зв'язку із незабезпеченням збереження майна працівника під час роботи². При цьому дослідниця підкреслює, що запропонована класифікація охоплює випадки відповідальності роботодавця за майнову шкоду, заподіяну працівнику³.

¹ Митрофанов І. І., Гайкова Т. В. «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2012. Вип. 3 (74). С. 56–63.

² Середя О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2004. 210 с.

³ Середя О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2004. 210 с.

Ю. П. Дмитренко вважає, що матеріальна відповідальність роботодавця настає: при порушенні права працівника на працю (при незаконних переведеннях, звільненні, відстороненні від роботи тощо); при порушенні обов'язків власника чи уповноваженого ним органу щодо видачі документів про працю та заробітну плату (неправильне заповнення, оформлення чи затримка видачі трудової книжки, заробітної плати тощо); при незабезпеченні збереження особистих речей працівника під час роботи (крадіжка, пошкодження, знищення); за незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці, що спричинило пошкодження здоров'я чи смерть працівника, – лише в окремих випадках¹.

В. С. Венедіктов пише, що законодавством передбачається можливість накладення матеріальної відповідальності і на роботодавця. Так, роботодавець зобов'язаний відшкодувати збиток, заподіяний працівникові внаслідок: затримки виконання рішення органу, що розглядає трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника; недотримання вимог законодавства про охорону праці, що привело до трудового каліцтва або іншого ушкодження здоров'я працівника; незаконного звільнення або переведення на іншу роботу; знищення, псування, крадіжки особистих речей працівника під час роботи; затримки видачі трудової книжки і розрахунку при звільненні².

П. Д. Пилипенко, розкриваючи сутність матеріальної відповідальності роботодавця, зазначає, що матеріальна шкода, завдана ним працівнику, полягає у повній чи частковій втраті заробітної плати, яка зумовлена: незаконним звільненням, переведенням, відстороненням працівника від виконання трудових функцій; порушенням роботодавцем законодавчо встановленої процедури розірвання трудового договору; затримкою виконання судового рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника; недотриманням вимог законодавства про охорону праці, що призвело до трудового каліцтва або іншого ушкодження здоров'я працівника³.

¹ Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. К. : ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.

² Венедіктов В. С. Трудове право України (Особлива частина) : навч. посіб. ля курсантів і слухачів вищих навч. закл. МВС України. – Сімферополь. ДОЛЯ, 2005.

³ Трудове право України : навч. посіб. / за ред П. Д. Пилипенка. К. : Істина, 2005, 208 с.

Таким чином, збитки – це економічний вимір (вираження) матеріальної шкоди, яка, у свою чергу, з юридичної точки зору, позначає негативні матеріальні наслідки протиправних дій осіб. Звідси матеріальна шкода, завдана роботодавцем найманому працівнику, – це ті збитки (у вигляді пошкодження, зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ, унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх матеріальних інтересів), яких зазнав найманий працівник внаслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків. Отже, матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди може виникати на початкових стадіях формування трудових правовідносин, у процесі їх протікання та після завершення даних правовідносин.