

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Коваль Г.Ю.

студентка,

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА МОРАЛЬНУ ШКОДУ, ЗАВДАНУ ПРАЦІВНИКУ

У трудовому праві матеріальна відповідальність визначається як обов'язок кожної зі сторін трудових правовідносин (працівника та роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку.

На законодавчому рівні більш врегульованим є питання матеріальної відповідальності працівника, за шкоду, заподіяну роботодавцю. Відомо, що в основі матеріальної відповідальності працівника лежить обов'язок останнього дбайливо ставитися до майна роботодавця та вживати заходів щодо запобігання шкоди. Проте обов'язку працівника кореспондує також і обов'язок самого роботодавця – правильно організувати працю працівників, створити умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил охорони здоров'я, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. Якщо ж роботодавець порушив свої обов'язки, він повинен відшкодувати працівнику заподіяну у зв'язку з цим шкоду. [3, с. 156]

Чинне трудове законодавство України містить значну кількість норм, що передбачають матеріальну відповідальність роботодавця за порушення обов'язків у трудових правовідносинах. Однією з таких норм є відшкодування працівникові власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди, що передбачене у ст. 237-1 Кодексу законів про працю України. [1]

Незважаючи на те, що в частині другій ст. 237-1 КЗпП зазначено, що порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством, судова практика після включення до Кодексу законів про працю названої статті пішла шляхом стягнення моральної шкоди, заподіяної порушенням власником трудових прав працівників, не лише при ушкодженні здоров'я працівника та у

випадках, передбачених контрактом, але і в інших випадках. Звичайним стало стягнення моральної шкоди у випадках незаконного звільнення працівника. Також визнається за можливим відшкодування моральної шкоди, викликані невиконанням належних працівникові грошових сум, виконанням робіт в небезпечних для життя та здоров'я умовах тощо. Спробуємо дещо проаналізувати щодо даного інституту трудового права. [1]

Перш за все, необхідно зазначити, що моральна шкода, завдана працівнику, відшкодовується роботодавцем у разі, якщо порушення законних прав працівника призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребує від нього додаткових зусиль для організації свого життя. [2]

Моральну шкоду працівнику відшкодовує безпосередньо роботодавець, якщо наявні такі умови:

1. факт порушення роботодавцем законних прав працівника. У цьому разі законним правом визнається будь-яке суб'єктивне право працівника, що виникло на підставі закону, підзаконного акта, угоди, трудового договору, іншої угоди, укладеної між роботодавцем і його працівником як сторонами трудових відносин;

2. працівникові завдано моральних страждань, або він втратив нормальні життєві зв'язки, або в нього виникла потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя;

3. причинний зв'язок між другою та першою умовами. Тобто моральні страждання працівника, або втрата ним нормальних життєвих зв'язків, або виникнення потреби в працівника докласти додаткових зусиль для організації свого життя спричинені внаслідок порушення роботодавцем законних прав працівника. [5]

У постанові Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» зазначено, що відповідно до ст. 237-1 КЗпП, якщо наявні порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконне звільнення або переведення, невиклата належних йому грошових сум тощо), які призвели до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і потребують від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок відшкодувати моральну (немайнову) шкоду покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності. Також важливим є те, що строк, протягом якого має бути відшкодовано працівникові моральну шкоду, законодавство безпосередньо не встановлює. Проте Пленум ВСУ, вказує, що до вимог про відшкодування моральної шкоди у випадках, передбачених трудовим законодавством, застосовується тримісячний строк позовної давності. [2] [5]

Водночас не роз'яснено, з якого дня слід відліковувати цей строк. Оскільки питання про відшкодування моральної шкоди

працівникові повинна вирішувати комісія з трудових спорів чи суд у порядку вирішення трудового спору, працівник може звернутися із заявою до комісії з трудових спорів чи безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня встановлення відповідним органом або визнання самим роботодавцем факту порушення законних прав працівника як підстави для відшкодування йому моральної шкоди. Наявність моральної шкоди також може підтверджуватися висновком медичного органу. І в тому випадку, коли такої висновок є наявним, тримісячний строк відліковується з дня його видачі. [4, с.113]

Важливо зазначити, що наявність вини як умови відшкодування моральної шкоди ст. 237-1 КЗпП не передбачає. А отже, питання про вину повинно вирішуватися спеціальним законодавством, яке може визнати вину роботодавця обов'язковою чи необов'язковою умовою відшкодування ним моральної шкоди працівникові. При цьому у вищезгаданій Постанові зазначено, що особа (фізична чи юридична) звільняється від відповідальності за відшкодування моральної шкоди, якщо доведе, що шкоду заподіяно не з її вини. [2] [3,с.159]

Таким чином, ми бачимо, що якщо питання про працівника як суб'єкта матеріальної відповідальності широко висвітлено і досліджено в юридичній літературі, то питання про роботодавця як суб'єкта матеріальної відповідальності перед працівником вимагає серйозного вивчення і надалі.

Проте, розкривши у даній роботі певні особливості матеріальної відповідальності роботодавця за моральну шкоду, завдану працівнику, варто підкреслити високу міру соціальної відповідальності за власні дії цього суб'єкта трудового права.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України, затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР. – 1971. – ст. 375.
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. №4.
3. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [Електронний ресурс] / С. М. Прилипко // Проблеми законності. – 2009. – № 100. – С. 155–164. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pz/2009_100/100_15.pdf.
4. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
5. Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах [Електронний ресурс] / Ю. В. Пожаров. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/1346/115/>.