

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ЗА НЕВИДАЧУ ДОКУМЕНТІВ ПРО РОБОТУ ТА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ АБО ЗАЗНАЧЕННЯ В НИХ НЕВІРНИХ ВІДОМОСТЕЙ.

ЛУК'ЯНЧИКОВ О.М.

Проблеми матеріальної відповідальності роботодавця за не видачу документів про роботу та заробітну плату або зазначення в них невірних відомостей досліджували П.Р. Стависький[19, 122-146], Н.М. Хуторян[20,225-227].

Обов'язок роботодавця по оформленню та видачі документів про роботу та заробітну плату працівника закріплено в законодавстві. Це, поперше, ст.ст.47, 49КЗпП, ст.101 Закону України „Про пенсійне забезпечення” від 5.11.1991р., Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення” затверджений Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Пенсійного фонду України від 30.04.2002 N 224/30, Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників N 58 від 29.07.93 р. та інш.

Оскільки основним документом про трудову діяльність працівника є трудова книжка(ст.48КЗпП), саме з розгляду відповідальності за не видачу або зазначення невірних відомостей у цьому документі ми й почнемо. Ст.ст.47, 48 КЗпП на роботодавця покладається обов'язок оформлення, ведення та своєчасної видачі трудової книжки.

За порушення цих обов'язків трудове законодавство передбачає відповідальність власника або уповноваженого ним органу лише у двох випадках: у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству та у разі затримки видачі трудової книжки (ст.235КЗпП).

Щодо формулювання причини звільнення є наступні вимоги:

Записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Наприклад, "Звільнений в зв'язку з прогулом без поважних причин, п.4 ст.40 КЗпП України".

При розірванні трудового договору з ініціативи працівника з причин, з якими законодавство пов'язує надання певних пільг і переваг, запис про звільнення вноситься до трудової книжки із зазначенням цих причин. Наприклад, "Звільнений за власним бажанням" у зв'язку з зарахуванням у вищий навчальний заклад, ст.38 КЗпП України". (П.2.25. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників Затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 N 58).

Відповідно, неправильність формулювання причини звільнення може виражатися у тому що вона: а) не відповідає одній з причин, передбачених у законі; б) містить посилання на невідповідний закон; в) є неповною, наприклад, при звільненні за власним бажанням не вказана поважна причина[19, 127].

Наприклад, у м. Бобруйську на хутровій фабриці було звільнено К. з таким формулюванням: „Звільнити з роботи без права вступу на іншу роботу як на фабриці так і в іншому місці”[18, 63]

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час

вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті(ч.3 ст.235КЗпП).

Виходячи з аналізу зазначеної статті, під працевлаштуванням слід розуміти будь-яку роботу, в тому числі й таку, що не відповідає освіті, професії, кваліфікації працівника. Виплата середнього заробітку провадиться тільки в разі вимушеного прогулу. Якщо ж працівник влаштувався для збереження стажу і отримання заробітку на нижчеоплачувану роботу, то він не має права на отримання різниці між його середнім заробітком за попереднім місцем роботи і заробітком на новому місці. Таке становище обмежує права останнього порівняно з іншими випадками відшкодування матеріальної шкоди при незаконному звільненні. Тому в новому Трудовому кодексі доцільно передбачити відшкодування матеріальної шкоди за час вимушеного прогулу в тому разі, коли неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало влаштуванню працівника на підходящу роботу. В разі влаштування його на будь-яку нижчеоплачувану роботу йому повинна виплачуватися різниця в заробітку за весь час виконання такої роботи.

Під підходящою роботою відповідно до статті 7 Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року слід розуміти роботу, яка відповідає освіті, професії, спеціальності, кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості. Заробітна плата і умови праці повинні відповідати рівню, який він мав за попереднім місцем роботи з урахуванням середнього рівня за даною професією (спеціальністю). Тому роботодавець у разі неправильного формулювання причини звільнення, якщо воно перешкоджало влаштуванню на підходящу роботу, повинен відшкодувати працівникові нестриманий заробіток внаслідок вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи.

На думку Хуторян Н.М., врегулювання у відповідній статті нового Трудового кодексу України питання відшкодування роботодавцем шкоди, коли неправильне формулювання причини звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника саме на підходящу роботу, а не на будь-яку,

дасть можливість посилити захист майнових прав працівника у випадку неправильного або такого, що не відповідає законодавству, запису до трудової книжки про причину звільнення.

Середній заробіток за час вимушеного прогулу, викликаного неправильним формулюванням причини звільнення, яке перешкоджало працевлаштуванню працівника, виплачується і в тих випадках, коли визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, не тягне поновлення працівника на роботі. Він виплачується від дня звільнення по день зміни формулювання відповідно до чинного законодавства .

Виплата середнього заробітку можлива лише тоді, коли працівнику було відмовлено в прийнятті на роботу саме по причині неправильного запису причини звільнення. Відмова в прийнятті на роботу по іншій причині не враховується, як і тоді, коли працівник зовсім нікуди не звертався з приводу працевлаштування[20, 226].

Відповідно до ст.47КЗпП та п.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників N 58 від 29.07.93 р власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку. Днем звільнення вважається останній день роботи. Якщо працівник відсутній на роботі в день звільнення, то власник або уповноважений орган в цей день надсилає йому поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки. Пересилання трудової книжки поштою з доставкою на зазначену адресу допускається тільки за письмовою згодою працівника. Якщо трудова книжка була втрачена, то дублікат повинен бути видан у той же термін. Незважаючи на відсутність у законі будь-яких підстав для затримки трудової книжки, на практиці часто не видають трудові книжки на підставі наявності у працівника заборгованості перед підприємством, затримкою видання приказу про звільнення.

Частиною 4 статті 235 КЗпП України встановлена відповідальність власника (роботодавця) за затримку видачі трудової книжки. Роботодавець, винний у цьому, зобов'язаний виплатити працівникові середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. КЗпП України не встановлені межі відшкодування матеріальної шкоди, оскільки без трудової книжки працівник не може працевлаштуватися, отже, немає і його вини в тому, що він не знайшов собі нову роботу.

Як уже зазначалося, у працівника через неправильне формулювання причини звільнення, затримку видачі трудової книжки та у зв'язку з іншими порушеннями роботодавцем норм законодавства про працю, крім втрати заробітку, може виникати й інша шкода, пов'язана з витратами на проїзд до підприємства, до суду, вищестоящого органу, з оплатою юридичної допомоги тощо. Тому слід передбачити матеріальну відповідальність роботодавця в повному розмірі[20, 227].

Одним з видів документів, що роботодавець повинен оформити на вимогу працівника, це документи для призначення пенсії. Перелік цих документів надано у Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення". Відповідно до Порядку адміністрація підприємства, установи, організації в 10-денний термін з дня одержання заяви про призначення пенсії оформляє всі необхідні документи. Ці документи повинні відображати фактичний стан речей, тому що не вірні відомості тягнуть за собою ряд негативних наслідків для працівника: не призначення пенсії, призначення пенсії у меншому розмірі та інш. У ст. 101. Закону України „Про пенсійне забезпечення” сказано, що підприємства та організації несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну громадянам внаслідок несвоєчасного оформлення або подання пенсійних документів, а також за видачу недостовірних документів, і відшкодовують її.

Відповідно до ст. 49 КЗпП на власника або уповноважений ним орган покладено обов'язок видати працівникові на його вимогу довідку про його

роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати. Але виникає дивна, на мій погляд, ситуація, коли передбачений обов'язок, а відповідальність за невиконання його не передбачена.

В певних випадках, людині, що працює надаються привілеї порівняно з непрацюючими, але на підтвердження свого статусу необхідно пред'явити довідку про роботу. Відповідно до п.3.1.2 Постанови Правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань Про затвердження Положення про забезпечення протезно-ортопедичними виробами та засобами пересування потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання від 27.03.2003 N 29:

Працюючим потерпілим та потерпілим протезно-ортопедичні вироби видаються по 1 шт. на 2 роки при поданні довідки про роботу. Непрацюючим – по 1 шт. на 3 роки.

Відповідно до п.3.2 Наказу Міністерства праці та соціальної політики Про затвердження Інструкції про порядок забезпечення населення України технічними засобами реабілітації від 08.12.2003 N 331, Ортопедичне взуття, взуття та протези, апарати (ортези) ніг і взуття на гумках видається безплатно працюючим-інвалідам незалежно від виду одержуваної пенсії (у разі подання довідки з місця роботи) — 2 пари на 1 рік; непрацюючим — 2 пари на 2 роки.

Як ми бачимо, невідача рботодавцем довідки про роботу, у цьому випадку тягне за собою негативні наслідки для однієї з найбільш незахищених категорій населення – інвалідів, які не отримують протезно-ортопедичні вироби безкоштовно, та вимушені будуть купувати їх самостійно. А відтак роботодавець повинен відшкодувати кошти затрачені на їх купівлю.

Довідка про доходи необхідна:

- для отримання допомоги на поховання(п.16 Наказу Міністерства соціального захисту населення України, Міністерства фінансів

України, Міністерства праці України, Державного комітету по житлово-комунальному господарству України, Фонду соціального страхування України, Пенсійного фонду України Про порядок виплати допомоги на поховання від 26.12.95);

- для призначення субсидій(п.13 Постанови Кабінету Міністрів України Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива від 21 жовтня 1995 р. N 848)
- для направлення дитини на лікування в лікувально-оздоровчий центр “Тарара” Республіки Куба(п.6 Наказу МОЗ України Про впорядкування організації направлення дітей на лікування до Республіки Куба від 25.03.2004 N 158);
- в інших випадках.

П.22 Постанови Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням покладає на роботодавця обов’язок видати за вимогою працівника довідку про середню заробітну плату.

Невидача або зазначення невірних відомостей у цих довідках призведе до матеріальної шкоди у вигляді неотримання або отримання не в повному обсязі пільг або грошових коштів, що на мою думку повинно в повному обсязі відшкодуватися за рахунок роботодавця.

У певних випадках на роботодавця покладається обов’язок видати працівнику трудову характеристику:(п.4.3 Наказу МВС України від 25.11.2003 N 1433 Про організацію службової діяльності міліції охорони Державної служби охорони при МВС України; п.1 ч.3 Наказу Генерального прокурора України від 09.09.98 N 2223ц Про Положення про атестування прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України; абз.3 Наказу Генерального прокурора України від 07.12.98 N 170ш Про перелік

посад, на які працівники призначаються та з яких звільняються Генеральним прокурором України; п.2.3.1 Наказу МВС України від 07.12.2003 N 1490 Про Порядок відбору та направлення працівників органів внутрішніх справ, військовослужбовців внутрішніх військ МВС України для участі в міжнародних миротворчих операціях; п.2.7 Інструкції про порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів у системі МВС України(затверджено Наказом МВС України від 04.11.2003 N 1296). Як ми бачимо цей обов'язок покладається лише підзаконними нормативними актами, що не може бути оцінено позитивно. Тому вважаю доцільним передбачити такий обов'язок роботодавця у новому Трудовому кодексі.

У трудовій характеристиці дається оцінка трудовій діяльності працівника, його ділова характеристика, результати праці, відносини до праці, його достоїнства та недоліки. Характеристика повинна об'єктивно відображати властивості працівника та повинна бути видана на вимогу працівника. Оскільки у певних випадках(наприклад, при поданні рапорту щодо прийняття на посаду дільничного інспектора міліції(п.12.9.3 Наказ МВС України від 20.10.2003 N 1212 Про затвердження Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України) наявність характеристики є обов'язковою умовою, то її невідача або видача характеристики, що не об'єктивно відображає працівника, тягне за собою негативні наслідки для працівника: відмова в прийнятті на роботу(а відповідно, вимушений прогул та втрата заробітку), негативне рішення атестаційної комісії(звільнення, переведення, пониження в класному чині, а відтак – втрата заробітку) та інш. Шкода повинна бути компенсована роботодавцем лише в тому випадку, якщо негативні наслідки настали саме з причини невідачі або видачі характеристики, що не об'єктивно відображає працівника.

Отже, вважаю доцільним у новому Трудовому кодексі передбачити обов'язок роботодавця по видачі та належному оформленню, на вимогу

працівника, перерахованих вище та інших документів про працю та заробітну плату. А також ввести статтю, яка передбачала б відшкодування шкоди, завданої працівнику, порушенням роботодавцем вищевказаного обов'язку.

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71.// Відомості Верховної Ради, 1971, додаток до N 50, ст. 375.
2. Закон України „Про пенсійне забезпечення” від 5.11.1991. // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1992, N 3, ст. 10.
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991.// Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991, N 14, ст.170
4. Постанова Кабінету Міністрів України Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива від 21 жовтня 1995 р. N 848.
5. Постанова Кабінету Міністрів України Про обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від 26 вересня 2001 р.
6. Постанова Правління Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань Про затвердження Положення про забезпечення протезно-ортопедичними виробами та засобами пересування потерпілих внаслідок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання від 27.03.2003 N 29.
7. Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України "Про пенсійне забезпечення” затверджений Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Пенсійного фонду України від 30.04.2002 N 224/30.
8. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників Затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 N 58.
9. Інструкція про порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів у системі МВС України(затверджено Наказом МВС України від 04.11.2003 N 1296).
10. Наказ Міністерства праці та соціальної політики Про затвердження Інструкції про порядок забезпечення населення України технічними засобами реабілітації від 08.12.2003 N 331.

11. Наказ Міністерства соціального захисту населення України, Міністерства фінансів України, Міністерства праці України, Державного комітету по житлово-комунальному господарству України, Фонду соціального страхування України, Пенсійного фонду України Про порядок виплати допомоги на поховання від 26.12.95.
12. Наказ МОЗ України Про впорядкування організації направлення дітей на лікування до Республіки Куба від 25.03.2004 N 158.
13. Наказ МВС України Про організацію службової діяльності міліції охорони Державної служби охорони при МВС України від 25.11.2003 N 1433.
14. Наказ Генерального прокурора України Про Положення про атестування прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України від 09.09.98 N 2223ц.
15. Наказ Генерального прокурора України Про перелік посад, на які працівники призначаються та з яких звільняються Генеральним прокурором України від 07.12.98 N 170ш.
16. Наказу МВС України Про Порядок відбору та направлення працівників органів внутрішніх справ, військовослужбовців внутрішніх військ МВС України для участі в міжнародних миротворчих операціях від 07.12.2003 N 1490.
17. Наказ МВС України Про затвердження Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі Міністерства внутрішніх справ України від 20.10.2003 N 1212.
18. Бару М. І. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин? //Право України. – 1996. - №5. с.63-64.
19. Ставиский П. Р. Матеріальна відповідальність підприємства в трудових отношениях. К.: 1987
20. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.