

УДК 349.2

МУСТЕЦА І.В.

ПРОБЛЕМИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ

У статті визначено проблеми відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці. Встановлено шляхи їх вирішення.

Ключові слова: *проблема, відповідальність, посадова особа, підприємство, порушення законодавства у сфері праці.*

В статье определены проблемы ответственности должностных лиц предприятия за нарушение законодательства в сфере труда. Установлены пути их решения.

Ключевые слова: *проблема, ответственность, должностное лицо, предприятие, нарушения законодательства в сфере труда.*

In the article examined problems of liability of company officials for violating the law in the workplace. Established their solutions.

Key words: *problem, responsibility, official, business, law violations in the workplace sphere.*

Вступ. Відповідальність посадових осіб як засіб забезпечення трудового правопорядку на підприємствах є незамінним засобом та гарантією, що у внутрішній діяльності таких підприємств положення трудового законодавства будуть дотримані. Відповідно якості правового регулювання різних видів відповідальності посадових осіб визначатиме те, наскільки сумлінно дотримуватимуться підприємства, установи та організації законодавства у сфері праці. Це зумовлюватиме актуальність та суспільну значущість дослідження проблем правового регулювання різних видів відповідальності посадових осіб.

Варто підкреслити, що як засіб забезпечення трудового правового регулювання відповідальність безпосередньо посадових осіб поряд із фінансовою відповідальністю підприємств покликана утворити санкційну систему, яка відіграватиме захисну, превентивну й каральну функцію. Це зумовлює особливу важливість того, щоб така система була дієвою. А безпосередня функціональна дієвість інститутів відповідальності посадових осіб підприємств прямо залежить від якості правового регулювання, в якому проблеми та прогалини законодавства були би зведені до мінімуму.

У сучасній науці вивченню проблем відповідальності за порушення законодавства про працю присвячено багато наукових та аналітичних публікацій. Серед учених, які тією чи іншою мірою розглядали цю проблематику, можемо виокремити таких науковців, як В.С. Венедиктов, Ю.С. Годованець, Т.А. Занфірова, Г.С. Иванова, К.А. Малиновська, А.С. Пазенок, П.Д. Пилипенко, Н.Т. Хуторян та багато інших. Наукова діяльність у цій сфері забезпечила вироблення підходів до вирішення основних проблем відповідальності за порушення законодавства про працю.

Постановка завдання. Ми вважаємо, що вирішення основних практичних проблем відповідальності посадових осіб підприємств за порушення законодавства у сфері праці потребує здійснення нового комплексного дослідження із концентрацією уваги на практичних аспектах проблематики правового регулювання. Це дасть змогу в подальшому запропонувати позитивне оновлення законодавства у цій сфері.

Результати дослідження. Особливим видом відповідальності, яка притаманна саме трудовому праву, є дисциплінарна відповідальність, яку можуть нести посадові особи підприємств за порушення законодавства у сфері праці. Цей вид відповідальності є інститутом трудового права, а її правове регулювання лежить у межах трудового законодавства, за винятком регулювання дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємств.

Насамперед варто звернути увагу на те, що «трудова дисципліна» як термін, який використовується у КЗпП досить часто, зокрема є назвою Глави X Кодексу, не визначений у законодавстві [1]. У контексті регулювання дисциплінарної відповідальності відсутність чіткого формулювання цього поняття є проблемою, яка вносить значну невизначеність у цей інститут.

Це зумовлено тим, що ст. 147, яка встановлює правові умови для несення дисциплінарної відповідальності (застосування заходів впливу), встановлює порушення трудової дисципліни як єдину умову притягнення до такої відповідальності. Здійснимо цитування цього положення: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення» [1]. Тобто єдиною умовою застосування цих стягнень як санкції, яка випливає із законодавства про працю, є саме порушення трудової дисципліни. Самого ж визначення трудової дисципліни у законодавстві немає.

Це створює значні теоретичні та практичні проблеми у сфері несення дисциплінарної відповідальності, оскільки умови несення дисциплінарної відповідальності працівників визначені розмито, тобто на законодавчому рівні не визначено основ розуміння складу трудового правопорушення, за яке може наставати дисциплінарна відповідальність як особливий вид юридичної відповідальності. У цій сфері такий стан речей є неприпустимим, оскільки правова визначеність є основним принципом юридичної відповідальності загалом. Особливо ця проблема стосується посадових осіб підприємств, оскільки «трудова дисципліна» не є найбільш вдалим терміном, який би описував підстави для несення відповідальності саме цією категорією найманих працівників. Як зрозуміло, трудова дисципліна – словосполучення та термін, який можна тлумачити як у вузькому розумінні, так і в широкому. Тому у правовому регулюванні інституту дисциплінарної відповідальності доцільніше прийти до більш точного формулювання підстав несення дисциплінарної відповідальності та визначення розуміння «трудова дисципліна». Це дасть змогу прийти до більш конкретного осмислення в теорії та правозастосовній практиці підстав несення дисциплінарної відповідальності посадовою особою підприємства.

Особливо проявляється зміст окресленої проблеми у ст. 139 КЗпП, відповідно до якої працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [1]. Формулювання «додержуватися трудової дисципліни і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці» вказує, що ці три терміни не є тотожними і в сукупності становлять різні елементи, якщо керуватися винятково правилами законотворчої техніки. Тобто трудова дисципліна не включає технологічну дисципліну та вимоги нормативних актів. Якщо підходити буквально та зіставити наведені положення ст. 139 та 147 КЗпП, то випливає, що підставою та умовою наявності складу трудового правопорушення, за яке настає дисциплінарна відповідальність, є винятково такі дії, які визначаються як «порушення трудової дисципліни», натомість «порушення технологічної дисципліни та нормативно-правових актів» є підставами для інших видів відповідальності, проте не трудової. Таке судження не знайшло свого відображення ні в теорії, ні у правозастосовній практиці щодо законодавства у сфері праці, однак вважаємо, що це не спростовує потреби у приведенні формулювань положень законодавства у відповідність із метою та завданнями правового регулювання дисциплінарної відповідальності, зокрема посадових осіб підприємства.

Адже посадові особи підприємств у такому разі підлягають будь-якій відповідальності, в основному з підстав порушення законодавчих актів, а не трудової дисципліни у вузькому праворозумінні. Вочевидь, на теоретичному рівні можна визначати, що трудова дисципліна є широким терміном, який охоплює також вимоги нормативно-правових актів та технічних алгоритмів/стандартів, однак це повинно бути закріплено на рівні законодавчих актів.

Серед наявних чинних нормативно-правових актів, у яких можна віднайти підхід до широкого визначення підстав дисциплінарної відповідальності, можна відзначити Закон України «Про державну службу». Відповідно до ч. 1 ст. 64 цього Закону за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому цим Законом. Отже, усі наведені вище елементи вважаються частиною службової дисципліни державних службовців, що випливає із формулювання «інше порушення службової дисципліни». Не менш важливим положенням цьо-

го Закону є п. 1 ч. 1 ст. 61, відповідно до якого службова дисципліна забезпечується, зокрема, шляхом дотримання у службовій діяльності вимог цього Закону та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби та виконання правил внутрішнього службового розпорядку [2]. Наведене вказує на особливу роль нормативно-правових актів та правил внутрішнього службового розпорядку. Отже, щодо державних службовців законодавство відійшло від формулювання «трудова дисципліна», замінивши його натомість терміном «службова дисципліна», «внутрішній службовий розпорядок» тощо. Цей термін є більш влучним, оскільки вказує на те, що порушення цієї категорії працівників в основному впливають із їхніх повноважень у цій сфері, не відкидаючи також вимог дотримання безпеки у вказаній трудовій діяльності (пожежної, гігієнічної, використання технічних засобів, серед яких зазвичай принтери, комп'ютери, тощо). Відповідно, на нашу думку, законодавець, використовуючи цей термін, підкреслив основну спрямованість трудових правопорушень цих посадових осіб, які впливають із їхньої службової діяльності, а також те, що відповідний термін містить також інші елементи трудової дисципліни, що притаманні усім найманим працівникам. Тому «службова дисципліна» є збірним та ширшим терміном, який використовується для узагальненого формулювання підстав несення дисциплінарної відповідальності державними службовцями.

Вважаємо, що окреслений вище підхід доцільно було б застосувати також до посадових осіб підприємств, адже за підставами несення дисциплінарної відповідальності, які впливають із сукупності їхніх повноважень, природа трудових правопорушень таких посадових осіб є наближеною до аналогічної природи державних службовців. Це б дало змогу відійти від надмірного звуженого трактування трудової дисципліни, яка насамперед вказує на правопорушення, здійснені найманими працівниками у сфері виробництва.

Звернімо увагу на пропозиції Проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р., прийняття якого також допоможе вирішити наведену проблему. Ст. 360 Проекту вирішує цю проблему, прямо визначаючи поняття «трудова дисципліна» та «дисциплінарний проступок». Відповідно до ч. 1 наведеної статті трудова дисципліна – обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором. У ч. 2 визначено термін «дисциплінарний проступок» як невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно із цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором [3]. Як бачимо, визначаючи трудову дисципліну таким чином, щоби було охоплено трудові правопорушення, які можуть бути вчинені як найманим працівником, так і посадовою особою підприємства, фактично більшою мірою можна вирішити цю проблематику. Тобто все, що стосується невиконання обов'язків найманого працівника та рівною мірою державного службовця, які покладені на них чи то законодавством, чи то актами локального характеру або ж безпосередньо трудовими договорами (контрактами), вважатиметься дисциплінарним проступком та підставою несення дисциплінарної відповідальності.

Хоча пропонованим Проектом вирішується окреслена нами проблема із формально-нормативної позиції, однак хочемо запропонувати певне удосконалення відповідних термінів. У самому Проекті ТК України використовуються формулювання «працівник» та «посадова особа» щодо підприємства, установи та організації. Таке ж використання термінів на окреслення відповідних суб'єктів міститься у КЗпП. Хоч із положень як чинного Кодексу, так і проекту ТК України можна встановити те, що посадова особа підприємства є найманим працівником, однак варто підкреслити, що в окремих ситуаціях, у тому числі щодо іншого виду відповідальності – матеріальної, відбувається розмежування найманих працівників та посадових осіб підприємств. З огляду на те, що підстави дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємств за змістом є наближеними до відповідних підстав для державних службовців і впливають із їхніх посадових та службових обов'язків, доцільно запропонувати ввести новий термін – посадова дисципліна, яким виокремити та підкреслити особливості дисциплінарної відповідальності посадових осіб підприємств, зокрема за порушення законодавства у сфері праці.

У цьому разі та у подальшому пропозиції щодо вирішення проблем відповідальності посадових осіб у сфері праці здійснюватимемо з огляду на те, що планується прийняти новий Трудовий Кодекс України, а, отже, наші пропозиції стосуватимуться не КЗпП, а ТК, який перебуває на стадії підготовки до прийняття.

Резюмуючи, по-перше, підтримуємо прийняття Проекту ТК з відповідною ст. 360, по-друге, пропонуємо доповнити формулювання цієї статті положенням такого змісту: «посадова дисципліна – вид трудової дисципліни, що випливає із посадових обов'язків посадових осіб юридичних осіб відповідно до законодавства, установчих документів та нормативних актів юридичних осіб».

Іншим розкритим видом відповідальності, яку несуть посадові особи підприємства, є матеріальна відповідальність, яка має матеріально-майнове спрямування та виконує сукупність інших функцій порівняно з іншими видами відповідальності, зокрема компенсаційну.

Найбільш проблемним із практичної та теоретичної позиції є відмежування матеріальної відповідальності від цивільно-правової. Не наводячи всіх із них, вкажемо на слушну позицію К.А. Малиновської, яка резюмує, що положення чинного законодавства про матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій потребують удосконалення. Оптимальне вирішення цієї проблеми пов'язане з дослідженням усіх аспектів спеціального правового врегулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників [4, с. 172]. Така ж позиція буде слушною щодо інших посадових осіб підприємств. При цьому базою для такого дослідження будуть саме положення законодавства, на яке варто звернути основну аналітично-наукову увагу.

Насамперед варто вкотре підкреслити, що матеріальна відповідальність є інститутом трудового права, врегульована у трудовому законодавстві та наявна саме у трудових правовідносинах між найманим працівником, а у нашому прикладі посадовою особою підприємства, та роботодавцем. Інших видів відповідальності трудовим законодавством не передбачено.

Однак у системі права України наявна також цивільно-правова відповідальність, яка застосовується у ситуаціях, передбачених цивільно-правовим договором чи законодавством. Основою для цивільно-правової відповідальності, яка суміжна за підставами її несення з матеріально-правовою, є регулювання Главою 82 положень про відшкодування шкоди.

Наведемо деякі з окреслених, що матимуть основу для нашого аналізу. За загальним правилом майнова шкода, завдана неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю особистим немайновим правам фізичної або юридичної особи, а також шкода, завдана майну фізичної або юридичної особи, відшкодовується у повному обсязі особою, яка її завдала (ч. 1 ст. 1166 ЦК) [5]. Отже, на перший погляд, наявні підстави для застосування до працівників також цивільно-правової відповідальності.

Звернімо увагу також на ту обставину, що згідно з ч. 1 ст. 1172 ЦК юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків [5]. Це вказує на те, що у відносинах із третіми особами роботодавець зобов'язаний відшкодувати шкоду, завдану його працівником, у тому числі посадовою особою підприємства у разі порушення нею трудового законодавства, що завдало шкоди іншій особі.

Відповідно до ч. 1 ст. 1191 ЦК особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи у розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом. Натомість ч. 2 встановлює, що держава, Автономна Республіка Крим, територіальні громади, юридичні особи мають право зворотної вимоги до фізичної особи, винної у вчиненні злочину, у розмірі коштів, витрачених на лікування особи, яка потерпіла від цього злочину [5]. Тобто відносини цивільно-правового характеру між юридичною особою та її посадовою особою як найманим працівником можуть виникнути лише у разі регресу підприємства чи іншої юридичної особи з приводу коштів, витрачених на лікування особи, яка потерпіла від злочину, вчиненого такою посадовою особою. Аналогічна підстава може бути предметом матеріально-правової відповідальності посадової особи підприємства. Хоча такі фактичні обставини у сфері відповідальності посадових осіб підприємства за порушення законодавства у сфері праці не виникатимуть часто, однак цей приклад вказує на необхідність розмежування цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності. Оскільки з формальної позиції у цій ситуації є підстави для застосування як цивільно-правової відповідальності з приводу відшкодування шкоди, так і матеріальної відповідальності, а також з огляду на активну наукову дискусію із приводу розмежування цих видів відповідальності, можемо дійти висновку про необхідність розмежування цих видів відповідальності на законодавчому рівні. Оскільки трудове законодавство не спрямоване за суттю на регулювання цивільно-майнових відносин, то більш доцільно положення щодо такого розмежування встановити у положеннях Цивільного кодексу України.

Висновки. Підсумовуючи, пропонуємо § 1 Глави 85 ЦК України доповнити ст. 1194-1 під назвою «Відшкодування шкоди найманим працівником» такого змісту: «Найманий працівник відшкодовує шкоду юридичній або фізичній особам-роботодавцям винятково у формі матеріальної відповідальності у розмірах та порядку, встановленому Трудовим кодексом України (Кодексом законів про працю до прийняття ТК України), якщо інше не встановлено законами України».

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. – Додаток до № 50.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.
3. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
4. Малиновська К.А. Трудовправа відповідальність керівника підприємства // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с. – С. 169–172.
5. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

УДК 349.3

МХИТАРЯН А.М.

**ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ-ІНВАЛІДІВ
В УКРАЇНІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Стаття присвячена аналізу проблем правового забезпечення соціального захисту дітей-інвалідів в Україні у сучасних умовах. Обґрунтована необхідність встановлення груп інвалідності у дітей, розроблення індивідуальної програми реабілітації дитини-інваліда. Підкреслена важливість законодавчого закріплення рівних прав і можливостей дітей-інвалідів на медичне, соціальне забезпечення, здобуття освіти, працевлаштування. Аналізується сучасний стан надання соціального захисту дітям-інвалідам шляхом дослідження правових аспектів матеріального, соціально-побутового і медичного забезпечення цієї категорії дітей. На основі цього проведена класифікація видів матеріального забезпечення дітей-інвалідів залежно від періодичності виплати, форми надання, суб'єкта отримання, джерел фінансування, юридичного факту, за настання якого надається забезпечення. Звернена увага на необхідність ухвалення Закону України «Про соціальний захист дітей із обмеженими можливостями», який передбачав би не лише право таких дітей на соціальний захист, але і механізм його державного забезпечення.

Ключові слова: інвалідність, дитина-інвалід, дитина з обмеженими можливостями, соціальне забезпечення, соціальний захист.

Статья посвящена анализу проблем правового обеспечения социальной защиты детей-инвалидов в Украине в современных условиях. Обоснована необходимость установления групп инвалидности у детей, разработки индивидуальной программы реабилитации ребенка-инвалида. Подчеркнута важность законодательного закрепления равных прав и возможностей детей-инвалидов на медицинское, социальное обеспечение, получение образования, трудоустройство. Анализируется современное состояние предоставления социальной защиты детям-инвалидам

© МХИТАРЯН А.М. – прокурор відділу (Кагарлицька місцева прокуратура)