

ДО ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, досліджено теоретичні підходи щодо розуміння понять матеріальної та дисциплінарної відповідальності працівників. Наголошено, що саме деліктоздатність працівника передбачає його здатність до юридичної відповідальності. Запропоновано внести зміни до чинного Кодексу законів про працю України в частині того, що у своїй сукупності дисциплінарна та матеріальна відповідальність утворюють трудову відповідальність.

Ключові слова: відповідальність, матеріальна відповідальність, дисциплінарна відповідальність, трудова відповідальність.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины исследованы теоретические подходы к пониманию понятий материальной и дисциплинарной ответственности работников. Отмечено, что именно деликтоспособность работника предполагает его способность к юридической ответственности. Предложено внести изменения в действующий Кодекс законов о труде Украины в части того, что в своей совокупности дисциплинарная и материальная ответственность образуют трудовую ответственность.

Ключевые слова: ответственность, материальная ответственность, дисциплинарная ответственность, трудовая ответственность.

The article, based on an analysis of scientific views of scientists and current legislation of Ukraine, the theoretical approaches to understanding the concepts of material and discipline employees. Emphasized that it delictuality worker provides his ability to incur legal liability. Proposed amendments to the existing Labor Code of Ukraine regarding the fact that in its entirety and disciplinary liability form labor responsibility.

Key words: responsibility, liability, disciplinary liability, labor liability.

Вступ. Розглядаючи негативний (ретроспективний) аспект юридичної відповідальності працівника, варто зазначити, що вона спричинена порушенням такою особою своїх обов'язків і полягає в зобов'язанні відповідати за свої вчинки за правовими нормами. Як зазначають Л.П. Грузінова і В.Г. Короткін, юридична відповідальність працівника як суб'єкта трудового права за трудове правопорушення може бути дисциплінарною, матеріальною, а для деяких категорій посадових осіб – адміністративною (штраф) [1, с. 73]. На нашу думку, наведений перелік видів ретроспективної відповідальності підлягає деяким уточненням. Йдеться про те, що сукупність дисциплінарної та матеріальної відповідальності доцільно розглядати як відповідальність трудову.

Постановка завдання. Для підтвердження зазначеного вважаємо за необхідне в межах дослідження проаналізувати положення стосовно сутності понять матеріальної та дисциплінарної відповідальності працівника, що зустрічаються як в наукового-правових колах, так і на рівні чинного національного законодавства України. Мета статті – надати характеристику трудової відповідальності працівників.

Результати дослідження. Окремим проблемним аспектам дисциплінарної та матеріальної відповідальності працівників приділяли увагу у своїх наукових працях такі вчені, як: С.В. Венедіктов, С.В. Вишневецька, Л.Я. Гінзбург, Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Р.І. Кондрат'єв, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутومانов, Р.З. Лівшиц, С.С. Лукаш,

© ПОДОРОЖНИЙ Є.Ю. – доктор юридичних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 (Харківський національний університет внутрішніх справ)

М.В. Лушнікова та багато інших. Однак недостатньо розробленим, на нашу думку, залишається питання щодо розгляду сукупності дисциплінарної та матеріальної відповідальності як відповідальності трудової.

Виклад основного матеріалу наукового дослідження варто розпочати з визначення сутності поняття «матеріальна відповідальність». Так, авторський колектив «Сучасної правової енциклопедії» зауважує, що матеріальну відповідальність можна розглядати у двох аспектах – широкому та вузькому. У широкому розумінні матеріальна відповідальність являє собою встановлений законом обов'язок компенсувати шкоду, завдану своїми діями (бездіяльністю) у визначених порядку та розмірах. У такому разі матеріальна відповідальність регламентується положеннями Цивільного кодексу (далі – ЦК) України, Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України й іншими нормативно-правовими актами. У вузькому розумінні матеріальна відповідальність – це обов'язок працівника відшкодувати збитки, завдані організації-роботодавцеві, у межах і порядку, встановлених законодавством. У зазначеному випадку матеріальна відповідальність може мати місце поряд з іншими видами юридичної відповідальності й виникає внаслідок виключно протиправної та винної поведінки працівника [2, с. 184]. У наведеній тезі фактично зазначається, що матеріальна відповідальність проявляється в межах цивільно-правової відповідальності та відповідальності працівника, що виникає в межах відповідальності трудової.

Окрім того, в юридичній енциклопедичній літературі зазначають, що матеріальна відповідальність являє собою обов'язок фізичної або юридичної особи компенсувати завдану ними шкоду в розмірах і порядку, передбачених законом. Увагу акцентовано на тому, що матеріальна відповідальність може мати місце в межах цивільної відповідальності, матеріальної відповідальності військовослужбовців, матеріальної відповідальності власника, матеріальної відповідальності працівника [3, с. 596]. У такому разі також матеріальна відповідальність не існує сама собою, а проявляється в межах цивільної та трудової (зокрема й тієї, яка виникає щодо спеціального суб'єкта – Є. П.) відповідальності.

Загальні підстави й умови, а також гарантії в разі покладення на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації визначено в гл. IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» КЗпП України [4]. Відповідно до ст. 130 КЗпП [4], працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [4]. Водночас аналіз зазначеного акта законодавства свідчить, що визначена в його положеннях матеріальна відповідальність може бути декількох видів – обмежена й повна. Обмежена матеріальна відповідальність є основним, універсальним видом відповідальності працівника за трудовим правом [5, с. 298]. Як цілком слушно зауважує В.І. Прокопенко, обмежена матеріальна відповідальність являє собою основною та настає в усіх випадках, коли чинним законодавством не передбачений більш високий розмір відшкодування. Названа відповідальність є обмеженою тому, що вона обмежується розміром середнього місячного заробітку працівника, її не можна назвати неповною, оскільки в разі заподіяння шкоди меншого розміру, ніж середня заробітна плата працівника, він буде нести відповідальність у повному розмірі шкоди. Ця відповідальність не є і частковою, оскільки розмір відшкодування визначається не часткою шкоди, а залежно від розміру середньої місячної заробітної плати працівника [6, с. 315]. Відповідно до законодавства, обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники: за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), зокрема й під час їх виготовлення, – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. У такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірвальних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування [4].

Що стосується повної матеріальної відповідальності, то, як зазначає Н.М. Хуторян, у своєму дослідженні проблем матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, повна матеріальна відповідальність являє собою відшкодування працівником заподіяної прямої загальної шкоди [7, с. 18]. У ст. 134 КЗпП України [4] встановлено вичерпний перелік випадків настання повної матеріальної відповідальності працівника: між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна й інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей; майно й інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами; шкоди завдано діями працівника, які

мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку; шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані; шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), зокрема й під час їх виготовлення, а також інструментів, вимірних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; відповідно до законодавства, на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації під час виконання трудових обов'язків; шкоди завдано не під час виконання трудових обов'язків [4].

Говорячи про дисциплінарну відповідальність, варто зазначити, що, на відміну від матеріальної відповідальності, КЗпП України [4] містить лише фрагментарні положення щодо неї. Так, у КЗпП України [4] про дисциплінарну відповідальність ідеться лише у трьох нормах: 1) ст. 147–1 КЗпП України (органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення) – на працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями й іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими щодо органів, вказаних у ч. 1 цієї статті [4]; 2) ст. 252 КЗпП України (гарантія для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів) – зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є; положення цієї статті в частині особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення не поширюються на прокурорів, поліцейських і працівників Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України та органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового законодавства [4]; 3) ст. 252–8 КЗпП України (взаємна відповідальність власника або уповноваженого ним органу та бригади) – службові особи, винні в порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу перед бригадою, притягаються до дисциплінарної відповідальності [4]. Отже, аналіз КЗпП України [4] свідчить про те, що положення щодо дисциплінарної відповідальності в даному нормативно-правовому акті не систематизовані та розташовані хаотично. Водночас визначення поняття «дисциплінарна відповідальність працівника», так само як і «матеріальна відповідальність працівника», КЗпП України [4] не містить. А тому проаналізуємо позиції вчених-правознавців щодо визначення досліджуваного явища.

У своєму дослідженні особливостей правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ К.В. Коваленко дійшов висновку, що дисциплінарна відповідальність – це застосування до винного працівника в порядку й на умовах, передбачених законодавством про працю, дисциплінарних стягнень у вигляді обмежень особистого або організаційного характеру [8, с. 39]. Під час визначення сутності й особливостей правового регулювання заходів стягнення, що застосовуються до позбавлених волі осіб, М.В. Романов звертає увагу на те, що дисциплінарна відповідальність – це один із видів відповідальності, що полягає в накладанні адміністрацією (вищою за ієрархією в підпорядкованості) певної організації чи установи дисциплінарних стягнень за порушення дисципліни [9, с. 23–24]. З'ясовуючи особливості адміністративної відповідальності за порушення законодавства про комерційну таємницю, П.Є. Матвієнко наголошує на тому, що загальновідомим є факт, що дисциплінарна відповідальність – це правова форма впливу на порушника трудової дисципліни [10, с. 45]. Аналіз наведених положень свідчить, що дисциплінарна відповідальність працівника являє собою негативні заходи у виді дисциплінарних стягнень, що застосовуються до працівника за порушення трудової дисципліни.

Ми поділяємо погляди вчених, відповідно до яких у межах трудового права матеріальна та дисциплінарна відповідальність не є самостійними видами юридичної відповідальності, а застосовуються як різновиди відповідальності трудової. Так, як зазначає О.Ф. Скакун, різновидами трудової відповідальності є дисциплінарна та матеріальна відповідальність. Цей вид відповідальності настає за вчинення трудового (дисциплінарного чи матеріального) правопорушення: невиконання або неналежне виконання службових обов'язків відповідно до дисциплінарних статутів і положень; порушення внутрішнього трудового розпорядку, заборон чи обмежень, а також за збиток, заподіяним підприємству, установі, організації через недотримання технології виробництва тощо. Має на меті забезпечення трудової дисципліни (дисциплінарна) чи компенсацію завданої шкоди (матеріальна) [11, с. 610].

Окрім того, варто підтримати позицію, відповідно до якої сьогодні в трудовому праві необхідно ввести категорію «трудова відповідальність» і відмовитися від понять «дисциплінар-

на відповідальність» і «матеріальна відповідальність» на тій підставі, що немає таких галузей права, як дисциплінарне право та матеріальне право. Одним з аргументів називається також те, що дисциплінарна відповідальність передбачена не тільки нормами трудового права, а й нормами адміністративного права [12, с. 35–36]. А.В. Акуліч дійшов висновку, що з набуттям статусу державного службовця особа набуває статусу працівника відповідного органу. Неможливо розглядати службову відповідальність окремо від відповідальності за трудовим законодавством, суб'єктом якої є працівник. На думку науковця, треба застосовувати термін «службово-трудова відповідальність працівника прокуратури» для характеристики його деліктоздатності. Службово-трудова деліктоздатність таких працівників виникає та припиняється одночасно із службово-трудовими правовідносинами [13, с. 123]. Також варто підтримати позицію Ю.Ю. Івчук, яка, аналізуючи теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки, увагу акцентує на тому, що норми, які регламентують дисциплінарну та матеріальну відповідальність, можна згрупувати в окремий інститут «Трудова відповідальність» [14, с. 137]. Трудову відповідальність як окремий вид юридичної відповідальності виокремлює В.С. Венедіктов у своєму монографічному дослідженні «Теоретичні проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві». Зокрема, учений наголошує на тому, що трудова відповідальність являє собою відповідальність у процесі праці, що пов'язана з реалізацією права на працю. Одночасно він погоджується з тим, що в трудовому законодавстві немає свого поняття й немає притаманних лише цій галузі права своїх видів юридичної відповідальності. Матеріальна відповідальність, хоча й регламентується нормами трудового права, але це поняття широко використовується також в інших галузях права. Тобто вона з якоюсь конкретною галуззю права не пов'язана [15, с. 65–67]. Отже, аналізуючи вищезазначені позиції вчених-правознавців, можна говорити про існування окремого виду юридичної відповідальності – трудової відповідальності працівника, що становить собою закріплені на законодавчому рівні негативні наслідки у виді матеріальних або дисциплінарних санкцій, що застосовуються уповноваженими особами до працівника, який порушив взяті на себе зобов'язання (матеріальні та/або трудові обов'язки), пов'язані з виконанням ним своїх обов'язків у трудовому процесі.

Висновки. На підставі проведеного аналізу можна дійти висновку, що працівником треба вважати фізичну особу (громадянина, іноземця, особу без громадянства), яка має повну трудову правосуб'єктність і яка на підставах і в порядку, встановлених законодавством, для виконання конкретно визначеної трудової функції уклала трудовий договір (контракт) із підприємством, установою, організацією або фізичною особою, яка використовує найману працю. Необхідною умовою набуття статусу працівника є наділення його трудовою правосуб'єктністю, що складається з таких елементів, як правоздатність, дієздатність і деліктоздатність. Водночас саме деліктоздатність працівника передбачає його здатність до юридичної відповідальності. У КЗпП України [4] визначено, що працівник несе дисциплінарну, матеріальну, адміністративну та кримінальну відповідальність. На нашу думку, зазначене законодавче положення підлягає уточненню в частині того, що у своїй сукупності дисциплінарна та матеріальна відповідальність утворюють трудову відповідальність, яка може бути визначена як закріплені на законодавчому рівні негативні наслідки у вигляді матеріальних або дисциплінарних санкцій, що застосовуються уповноваженими особами до працівника, який порушив взяті на себе зобов'язання (матеріальні та/або трудові обов'язки), пов'язані з виконанням ним своїх обов'язків під час праці.

Список використаних джерел:

1. Грузінова Л.П. Трудове право України : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – Ч. 4. – К. : МАУП, 2003. – С. 141–145.
2. Сучасна правова енциклопедія / О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський та ін. ; за заг. ред. О.В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком-Інтер, 2013. – 408 с.
3. Юридична енциклопедія : в 6-ти т. / за ред. Ю.С. Шемшученка (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – Т. 1 : А – Г. – К. : Вид-во «Юридична думка», 2011. – 656 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
5. Теліпко В.Е. Трудове право України : [навч. посібник] / В.Е. Теліпко ; за заг. ред. В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

7. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : дис. ... д. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н.М. Хуторян ; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2002. – 387 с.

8. Коваленко К.В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / К.В. Коваленко ; Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. – Х., 2009. – 207 с.

9. Романов М.В. Правове регулювання заходів стягнення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.08 «Кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право» / М.В. Романов ; Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 213 с.

10. Матвієнко П.Є. Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про комерційну таємницю : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / П.Є. Матвієнко ; Національний університет біоресурсів і природокористування України. – К., 2010. – 197 с.

11. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : Енциклопедичний курс : [підручник] / О.Ф. Скакун. – 2-ге видання, перероблене і доповнене. – Харків : Еспада, 2009. – 752 с.

12. Акуліч А.В. Особливості правового статусу працівника прокуратури як суб'єкта трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.В. Акуліч ; Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2010. – 176 с.

13. Івчук Ю.Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю.Ю. Івчук ; Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2004. – 175 с.

14. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Харьков : НПКФ «Консум», 1995. – 136 с.