

УДК 349.23

Левченко Наталія Ігорівна –

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри юридичних
дисциплін Сумської філії Харківського
національного університету внутрішніх справ

Види відповідальності в трудовому праві України

Стаття присвячена проблемі класифікації відповідальності у трудовому праві України. На підставі положень чинного законодавства України висвітлено види юридичної відповідальності у трудовому праві України за порушення норм законодавства. Проаналізовано особливості застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності за правопорушення у трудовому праві.

Ключові слова: відповідальність, класифікація відповідальності, правопорушення у трудовому праві.

Статья посвящена проблеме классификации ответственности в трудовом праве Украины. На основании положений действующего законодательства Украины освещены виды юридической ответственности в трудовом праве Украины за нарушение норм законодательства. Проанализированы особенности применения дисциплинарной и материальной ответственности за правонарушения в трудовом праве.

Ключевые слова: ответственность, классификация ответственности, правонарушения в трудовом праве.

The article deals with the classification of liability in labor law in Ukraine. Based on the provisions of the current legislation of Ukraine highlights the types of legal liability for labor law violations by Ukraine of the legislation. The features of the application of disciplinary and material responsibility for offenses in the labor law.

Key words: liability classification liability offense in employment law.

Постановка проблеми. Досі не вирішеним залишається стан нормативної невпорядкованості видів матеріальної та дисциплінарної відповідальності сторін трудового договору, який потребує удосконалення шляхом доповнення глави нового Трудового кодексу України окремою статтею чи статтями, які б вирішували нормативним шляхом усі питання, що пов'язані з відповідальністю роботодавців перед працівниками та працівників перед роботодавцями підприємств, установ, організацій.

Аналіз досліджень та публікацій. Питання ролі та функцій відповідальності в механізмі забезпечення прав та свобод людини і громадянина, інституту відповідальності в трудовому праві України, питання видів відповідальності були предметом наукових досліджень Ю.С. Адушкіна, С.С. Алексеєва,

В.Я. Бурака, В.В. Володарського, В.С. Венедиктова, Л.Я. Гинцбурга, З.Я. Козак, О.Є. Лейста, Р.З. Лівшица, М.С. Малєїна, П.О. Недбайла, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, В.І. Сперанського, О.Ф. Скакун, П.Р. Ставицького, І.С. Самощенко, Б.С. Стичинського, Л.О. Сироватської, О.С. Йоффе, І.В. Зуба, Я.М. Шевченка, М.Х. Фарукшина, Н.М. Хуторян та багатьох інших науковців.

Невирішені раніше проблеми. Проте, не дивлячись на ґрунтовні дослідження науковців, багато питань даної проблематики залишаються не вирішеними.

Мета. Завданням цієї статті є класифікувати види відповідальності у трудовому праві України.

Виклад основного матеріалу. За своєю структурою трудове право передбачає два види

відповідальності: дисциплінарну і матеріальну. Дисциплінарна відповідальність являється одним із видів юридичної відповідальності. Полягає вона в обов'язку працівника нести відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний ним дисциплінарний проступок і, отже, понести дисциплінарні стягнення, що передбачені нормами трудового права. Таким чином, у трудових правовідносинах власник має дисциплінарну владу щодо працівника, і працівник несе дисциплінарну відповідальність саме перед власником (роботодавцем), а не перед державою (державним органом) як це має місце при адміністративній та кримінальній відповідальності. Правовий механізм дисциплінарної відповідальності містить у своєму складі правові норми, які передбачають підставу дисциплінарної відповідальності, дисциплінарні стягнення, порядок їх накладення, зняття та оскарження. У законодавстві виділяється два види дисциплінарної відповідальності: загальна і спеціальна. Загальна дисциплінарна відповідальність передбачена КЗпП України (ст. 147-152) [1]. Підставою дисциплінарної відповідальності виступає дисциплінарний проступок, склад якого традиційно включає суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт і об'єктивну сторону. Також дисциплінарне правопорушення не існує без шкідливих наслідків, які поділяються за ступенем шкідливості, а також за дією у часі. Ст. 147 КЗпП передбачає два дисциплінарних стягнення: догану і звільнення. Звільнення допускається лише у визначених законом, випадках при додержанні відповідної процедури: за систематичне порушення трудової дисципліни (п. 3 ст. 40), за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40), за появу на роботі у стані наркотичного, токсичного або алкогольного сп'яніння (п. 7 ст. 40), за крадіжку речей власника (п. 8 ст. 40), за однократне грубе порушення трудової дисципліни керівними та деякими іншими працівниками (п. 1 ст. 41) [1]. За порушення дисципліни праці до працівника може бути застосоване тільки одне дисциплінарне стягнення. Застосовуватися дисциплінарні стягнення можуть лише органом, якому надано право прийому на роботу даного працівника.

Нормативними актами колишнього СРСР передбачалися й інші правові заходи щодо забезпечення трудової дисципліни. Але чимало таких заходів або суперечать законодавству України, або можуть бути врегульовані, наприклад, у колективному договорі підприємства. Зокрема, позбавлення винагород та премій за результатами роботи може бути передбачено у локальних положеннях окремих підприємств, але у таких актах необхідно встановити конкретні обставини та порядок їх позбавлення. Але, водночас, ті премії, які передбачені системою оплати праці, не можуть застосовуватись як захід дисциплінарного впливу. Також пониження кваліфікаційного розряду за порушення технологічної дисципліни передбачено ст. 96 КЗпП [1] і також не розглядається як захід дисциплінарного впливу, однак по суті повинно вважатися таким, оскільки є підставою зменшення заробітної плати працівника, тобто виступає як санкція матеріального характеру. Не застосовується така міра, як перенесення часу надання чергової відпустки, а також зменшення тривалості щорічної відпустки на число днів прогулу працівнику, який був відсутній на роботі без поважної причини.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність застосовується тільки для конкретно визначених законодавством категорій працівників на підставі статутів та положень про дисципліну і спеціальних нормативних актів. Вона характеризується спеціальним суб'єктом дисциплінарного проступку, особливим характером дисциплінарного проступку, спеціальними видами дисциплінарних стягнень, особливим порядком накладення та оскарження дисциплінарного стягнення. Спеціальним суб'єктом є працівник, який несе дисциплінарну відповідальність за спеціальними нормативно-правовими актами – статутами, положеннями, законами. Спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної дисциплінарної відповідальності більш широким змістом дисциплінарного проступку і більш суворими санкціями. Для певних категорій працівників, вимоги морального змісту включені в їх трудові обов'язки. Це стосується суддів, прокурорів, державних службовців, працівників, що виконують виховні функції. Тож, недотримання

вказаних норм, аморальна поведінка не тільки під час роботи, але і, навіть, в побуті, є однією з підставою для притягнення такого працівника до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення з посади. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну передбачено більш широке коло дисциплінарних стягнень. Наприклад, Дисциплінарний статут прокуратури України передбачає в якості дисциплінарних стягнень наступні заходи впливу: догана, пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знака «Почесний працівник прокуратури України», звільнення, звільнення з позбавленням класного чину. Деякі нормативно-правові акти про дисципліну містять положення про таке дисциплінарне покарання, як переведення на нижчу посаду. Наприклад, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту серед дисциплінарних стягнень також передбачає переміщення на нижчеоплачувану роботу на строк до 3 місяців та можливість переміщення на нижчу посаду на строк до 6 місяців. Але на даний час, ці норми не можуть застосовуватись як такі, що суперечать конституційному положенню щодо заборони примусової праці, про що зазначено у постанові Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. №9 [2]. На працівників, котрі несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями й іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися не тільки органом, який відповідає за прийом на роботу, а також і вищестоящими органами. Працівники, які обіймають виборні посади, можуть бути звільнені лише за рішенням органу, який їх обрав, і лише за підставами, передбаченими законодавством (ст. 147-1 КЗпП України) [1]. Також законодавством передбачаються й інші, ніж для загальної дисциплінарної відповідальності, строки накладення дисциплінарного стягнення. Наприклад, Дисциплінарним статутом прокуратури передбачено, що дисциплінарне стягнення застосовується протягом одного місяця з дня виявлення проступку, не рахуючи часу службової перевірки, тимчасової непрацездатності працівника та перебування його у відпустці, але не пізніше 1 року з дня вчинення проступку. Строк службової перевірки

не може перевищувати 2 місяців [3]. У випадку вчинення працівником діяння, не сумісного з перебуванням на роботі в органах прокуратури, його звільнення провадиться незалежно від часу вчинення проступку.

Одним із різновидів індивідуальних трудових відносин є правовідносини з матеріальної відповідальності. У таких правовідносинах беруть участь ті ж самі сторони, що й в основних трудових правовідносинах – працівник і роботодавець. Роль та місце матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин розкривається в її функціях, зміст і структура яких визначається цілями, обумовленими законодавством. Відповідно до ст.130 Кодексу законів про працю України [1] загальна мета матеріальної відповідальності полягає у відшкодуванні сторонами трудових правовідносин збитків, що заподіяні одна одній. Трудове законодавство, залежно від розміру відшкодуваної шкоди, розрізняє два види матеріальної відповідальності працівників: обмежену та повну. Так як в процесі виконання своїх трудових обов'язків працівник використовує засоби та предмети праці і з огляду на це піддається ризику заподіяти матеріальну шкоду підприємству через необережність або недостатню обачність, Кодекс законів про працю України встановлює обмежену відповідальність основним видом матеріальної відповідальності. Згідно зі ст.ст.132, 133 Кодексу законів про працю України матеріальна відповідальність працівника обмежується розмірами середнього місячного заробітку [1]. До повної матеріальної відповідальності працівник притягується у випадках, передбачених у ст. 134 Кодексу законів про працю України. Під повною матеріальною відповідальністю працівників слід розуміти відповідальність, розмір якої не обмежений конкретною межею заробітної плати працівника, а визначається відповідно до обсягу шкоди, що заподіяна. В даному аспекті повна матеріальна відповідальність має риси, подібні до цивільно-правової відповідальності проте відрізняється від останньої особливостями, притаманними інституту матеріальної відповідальності працівників. Ціль матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом полягає, по-перше, в охороні майна

підприємства від псування, втрати, розкрадань і у відшкодуванні заподіяної шкоди (відшкодувальна функція); по-друге, у впливі на свідомість і волю працівника, який заподіяв своїми протиправними і винними діями (бездіяльністю) шкоду підприємству, а також на свідомість і волю усіх інших працівників для виховання дбайливого і турботливого відношення до майна і попередження заподіяння йому шкоди (виховно-попереджувальна функція); по-третє, у забезпеченні охорони заробітної плати працівників від необґрунтованих, незаконних утримань (гарантійна функція).

Дана відповідальність, на відміну від дисциплінарної, є двосторонньою, оскільки відповідальність несе не тільки працівник перед власником або уповноваженим ним органом, а й власник перед працівником за заподіяння шкоди його майну або здоров'ю. «Матеріальна відповідальність в трудовому праві, підкреслюють Г.І.Чанишева та Н.Б.Болотіна, має двосторонній, взаємний характер. Працівник, який спричинив шкоду власності власника у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням обов'язків за трудовим договором, зобов'язаний її усунути. В свою чергу, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну здоров'ю внаслідок невиконання обов'язків по забезпеченню здорових і безпечних умов праці; за незабезпечення зберігання особистих речей працівника під час виконання ним трудових обов'язків; за порушення права працівника на працю під час необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, незаконному відстороненні від роботи, незаконному переведенні на іншу роботу, при незаконному звільненні з роботи, у випадку неправильного або не відповідаючого чинному законодавству формулювання причини звільнення в трудовій книжці, що перешкоджає працевлаштуванню працівника; у зв'язку з затримкою трудової книжки при звільненні; у випадку затримки виконання рішення про поновлення працівника на роботі» [4, с. 317-318]. Тому, в залежності від об'єкта виділяємо два види матеріальної відповідальності: матеріальна відповідальність працівників та

матеріальна відповідальність підприємства, установи, організації.

При матеріальній відповідальності працівників об'єкт власності, якому заподіюється шкода, завжди чітко визначений – це безпосередньо майно роботодавця, з яким працівник перебуває у трудових відносинах, а у випадку цивільно-правової відповідальності така визначеність, як правило, відсутня. Загальний для всіх громадян обов'язок не порушувати право власності інших суб'єктів, який впливає із Конституції України у межах трудо-правового зв'язку працівника і роботодавця трансформується в конкретний обов'язок по відношенню до певного майна роботодавця. Він входить до змісту трудових правовідносин, тобто стає трудовим обов'язком, а при його порушенні працівником виникає матеріальна відповідальність. Таке порушення має місце тільки в процесі праці, при безпосередньому виконанні працівником своєї трудової функції. Саме на характер дій працівника при заподіянні шкоди, як на критерій розмежування згаданих видів відповідальності, вказував М.Г. Олександров [5, с. 296, 298].

Враховуючи вищевикладене, вважаємо необґрунтованим віднесення до матеріальної відповідальності за трудовим правом норми про відшкодування працівниками в повному розмірі шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації не при виконанні трудових обов'язків (п. 7 ст. 134 КЗпП України) [1], так як вказана норма суперечить трудовій природі матеріальної відповідальності, як зазначає І.А. Тищенко «...Не може бути матеріальної відповідальності за нормами трудового права при заподіянні шкоди не при виконанні трудових обов'язків, поза трудовими правовідносинами» [6, с. 7]. Така відповідальність є цивільно-правовою майновою відповідальністю [7, с. 90-91].

О.А. Абрамова вважає проступок, яким було заподіяно матеріальної шкоди, – дисциплінарним проступком, однак в той же час зазначає, що дисциплінарна і матеріальна відповідальність у трудовому праві – самостійні і незалежні види відповідальності, різниця між якими виявляється в характері та складі порушень; до того ж, підстави для притягнення до дисциплінарної відповідальності ширші,

оскільки не потребують наявності майнової шкоди [8, с. 18-19]. В той же час, Н.М. Хуторян, не заперечуючи проти існування двох окремих різновидів відповідальності в трудовому праві – дисциплінарної та матеріальної, як підставу матеріальної відповідальності визначає «порушення трудової дисципліни (дисциплінарний проступок), що спричинило матеріальну шкоду», а також висловлює свою думку щодо помилковості виділення заподіяння шкоди у самостійний вид трудового правопорушення. На її переконання, застосування матеріальної відповідальності одночасно з дисциплінарною зумовлено не різними видами трудового правопорушення, а різницею цілей правовідновлювальних санкцій, що спрямовані на усунення заподіяної шкоди, і каральних – спрямованих на перевиховання і виправлення порушника дисципліни [9, с. 89-90].

Враховуючи те, що дані наукові погляди є науково цінними з огляду розвитку трудового законодавства в нашій державі, виразимо власне бачення даного питання. Дисциплінарне правопорушення, а отже і дисциплінарний проступок, слід відрізнити від майнового правопорушення в трудовому праві з тієї причини, що безпосередніми об'єктами даних правопорушення є: для дисциплінарного проступку – дисципліна праці та внутрішній трудовий розпорядок і для трудового майнового правопорушення – майнові відносини власності. Адже, при вчиненні дисциплінарного проступку працюючий посягає на трудову дисципліну, на нормальний порядок функціонування підприємства шляхом порушення певного обов'язку, а у випадку майнового правопорушення дії правопорушника в першу чергу спрямовані на заподіяння шкоди майну роботодавця шляхом порушення обов'язку дбайливо ставитися до такого майна. Відносини власності і матеріальна шкода не є, відповідно, об'єктом і негативним наслідком дисциплінарного проступку. Погоджуючись з думкою В.Н. Смірнова, «при виявленні порушення трудової дисципліни не завжди можна встановити кількісну або фактичну сторони шкідливих наслідків» [10, с. 58-62], при майновому правопорушенні шкідливі наслідки завжди існують, їх можна оцінити у кількісних показниках. Також, на нашу думку, немає

підстав стверджувати, що реалізація правовідновлювальних санкцій не виконує функції перевиховання і виправлення правопорушника. Очевидно, що для роботодавця, якому заподіяно майнової шкоди, правовідновлювальна санкція виконує, передусім, функцію усунення цієї шкоди. Однак, заподіяна шкода відшкодовується за рахунок майна правопорушника, тим самим завдаючи йому майнових збитків. Наявність саме цих негативних наслідків для правопорушника і їхня неминучість, в разі наступного заподіяння шкоди, певним чином впливають на свідомість правопорушника і виконують функцію виправлення та перевиховання не менш ефективно, а може, навіть, і більш ефективно, ніж каральні санкції. Крім того, дисциплінарний проступок має суто індивідуальний характер, суб'єктом зазначеного проступку не може бути колектив працівників, а при матеріальній відповідальності існує колективний суб'єкт, таким це говорить і про відмінність підстав таких видів відповідальності.

У трудовому праві, за аналогією з цивільним, існує розподіл матеріальної відповідальності на позадоговірну, яка виникає внаслідок порушення передбаченого законом обов'язку і встановлена нормами діючого законодавства, і договірну, яка встановлюється угодою сторін і виникає як внаслідок порушення умов зазначеної угоди. Окрім вказаного, на підтвердження зазначеного положення необхідно посилатися на ч. 3 ст. 21 КЗпП України, яка передбачає, що відповідальність роботодавця і працівника (у тому числі матеріальна) може встановлюватися їх угодою, тобто єдиним вольовим актом, формою вираження якого є контракт. Так як контракт, по своїй юридичній природі, є видом трудового договору [11, с. 223-225], а, отже, і договору взагалі, то і матеріальну відповідальність працівника, передбачену контрактом, слід вважати договірною відповідальністю. На підтвердження зазначеної позиції можна навести точки зору Н.М. Хуторян, яка відносно зазначених випадків матеріальної відповідальності працівників вказує, що «відповідальність стає обов'язком, що передбачений договором (контрактом)» [12, с. 353], а також думку Б.С. Антимоніна, який

вказував, що підставами договірної відповідальності виступають: а) існування договірної зобов'язання і б) порушення цього зобов'язання, тобто невиконання або неналежне його виконання; крім того, неодмінною підставою договірної відповідальності прийнято вважати причинний зв'язок між поведінкою порушника договору і настанням результату [13, с. 86-88]. У нашому випадку договірне зобов'язання сторін щодо матеріальної відповідальності закріплено або в договорі про матеріальну відповідальність, або в контракті та є її юридичною підставою, а порушення даного зобов'язання у вигляді трудового майнового правопорушення буде фактичною підставою матеріальної відповідальності.

Враховуючи наведене, як особливий різновид матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, є підстави виділити договірну матеріальну відповідальність, загальною правовою підставою якої є угода зазначених сторін. В свою чергу, договірна матеріальна відповідальність, в залежності від зовнішньої форми виразу такої угоди, може бути розділена слідуючим чином:

- відповідальність, що передбачена умовами контракту (працівник і роботодавець виступають суб'єктами відповідальності);

- відповідальність, що передбачена договором про матеріальну відповідальність (працівник, колектив (бригада) працівників виступають суб'єктами відповідальності).

Таким чином, під дисциплінарною відповідальністю в трудовому праві слід розуміти винне порушення трудової дисципліни й службових обов'язків. Такі порушення можуть бути виражені як у діях, так і в бездіяльності, допускатися як свідомо, так і з необережності. Суб'єктом дисциплінарного проступку завжди є

особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з власником або уповноваженим ним органом.

Висновки. Посилаючись на вищезазначене можна зробити висновок, що трудове право України передбачає два види відповідальності: дисциплінарну та матеріальну. Вони є самостійними видами юридичної відповідальності.

Дисциплінарне правопорушення, а отже і дисциплінарний проступок, слід відрізнити від майнового правопорушення в трудовому праві з тієї причини, що безпосередніми об'єктами даних правопорушення є: для дисциплінарного проступку – дисципліна праці та внутрішній трудовий розпорядок і для трудового майнового правопорушення – майнові відносини власності. Адже, при вчиненні дисциплінарного проступку працюючий посягає на трудову дисципліну, на нормальний порядок функціонування підприємства шляхом порушення певного обов'язку, а у випадку майнового правопорушення дії правопорушника в першу чергу спрямовані на заподіяння шкоди майну роботодавця шляхом порушення обов'язку дбайливо ставитися до такого майна. Дисциплінарна поділяється на два види: загальна та спеціальна. Щодо матеріальної, то її можна класифікувати в залежності від розмірів відшкодування на: обмежену, повну та підвищену. Також у трудовому праві, за аналогією з цивільним, існує розподіл матеріальної відповідальності на позадоговірну, яка виникає внаслідок порушення передбаченого законом обов'язку і встановлена нормами діючого законодавства, і договірну, яка встановлюється угодою сторін і виникає як внаслідок порушення умов зазначеної угоди.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю за станом на 1.06.2014 р./ Верховна рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. №9./ Верховний суд України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
3. Постанова Верховної Ради України № 1796-ХІІ від 06.11.1991р./ Верховна рада України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1796-12>
4. Барабаш О., Болотіна Н. Застосування законодавства про матеріальну відповідальність робітників і службовців / О. Барабаш, Н. Болотіна// Радянське право. – 1978. – № 4. – 405-406 с.

5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1948. – 336 с.
6. Тищенко И. А. Правовое регулирование материальной ответственности рабочих и служащих: автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук: 12.00.05 / И. А. Тищенко ; Институт государства и права Академии Наук Киргизской ССР. – М., 1964. – 22 с.
7. Смирнов В. Т. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву / В. Т Смирнов // Вестник Ленингр. университета. – 1963. – № 17. – Серия филос., экон. и права. – Вып. 3. – 90-105 с.
8. Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). / А. А. Абрамова – М. : Юрид. лит., 1969. – 176 с.
9. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1999. – 180 с.
10. Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. / В. Н Смирнов. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1980. – 160 с.
11. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. / В. І. Прокопенко.– Харків : Консум, 2000. – 480 с.
12. Хуторян Н. М. Поняття юридичної відповідальності в загальній теорії права / Н. М. Хуторян // Держава і право : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. – № 11 – 353-360 с.
13. Антимонов Б. С. Основания договорной ответственности социалистических организаций / Б. С. Антимонов– М. : Юрид. лит., 1962. – 176 с.