

УДК 349.22

Є. Ю. Подорожній*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри адміністративного права та процесу
Харківського національного університету внутрішніх справ*

СПІВВІДНОШЕННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ З ІНШИМИ ВИДАМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У юридичній літературі традиційно серед видів юридичної відповідальності працівників у трудовому праві називають трудову, адміністративну, кримінальну та цивільно-правову. Зазначимо, що на практиці можуть виникати питання щодо співвідношення вищенаведених видів юридичної відповідальності: один вид може бути доповнений або замінений іншим. Більш того, дослідження співвідношення різних видів юридичної відповідальності працівників без сумніву буде позитивним чином сприяти встановленню їх особливостей у системі трудового права взагалі. Саме тому вважаємо необхідним розглянути, як співвідносяться юридична відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності.

Дослідженню сутності проблеми юридичної відповідальності працівників у трудовому праві присвячували увагу такі вчені, як В.С. Венедиктов, В.В. Копейчинов, С.Є. Демський, В.Г. Короткін, Л.П. Грузінова, В.С. Ковальський, А.М. Колодій, Н.Б. Болотіна, Ю.П. Дмитренко та інші. Утім, підходи більшості дослідників до вивчення проблем трудової відповідальності, як правило, зводяться до аналізу її окремих видів, недостатньо уваги приділялось саме співвідношенню вказаної відповідальності з іншими видами юридичної відповідальності

Саме тому **метою статті** є дослідити як співвідносяться юридична відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності.

У контексті досліджуваного питання зазначимо, що найбільшою мірою в трудовому праві співвідносяться різні види ретроспективної юридичної відповідальності. Так, якщо розглядати такий різновид трудової відповідальності працівників, як відповідальність матеріальна, слід зазначити, що вона відповідно до ч. 3 ст. 130 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України може бути накладена незалежно від того, чи притягнуто таку особу до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності [1].

Зазначимо, що в наведеному вище нормативно-правовому акті не міститься згадки щодо поєднання дисциплінарної відповідальності з іншими видами. Також логічно припустити, що дисциплінарна відповідальність може бути поєднана з матеріальною, а щодо деяких видів працівни-

ків, здебільшого представників правоохоронних органів, із притягненням їх до адміністративної та кримінальної відповідальності застосовуються й дисциплінарні стягнення. Отже, на практиці можливі випадки поєднання декількох видів юридичної відповідальності працівника. З цього приводу зауважимо, що наведене вище положення повністю відповідає Конституції України, оскільки в ній закріплено правило, відповідно до якого особа не може бути двічі притягнута до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення [2]. Розглянемо більш детально особливості співвідношення різних видів ретроспективної юридичної відповідальності працівників.

Так, у ст. 131 КЗпП України передбачено обов'язок працівника дбайливо ставитися до майна підприємства, установи, організації та вживати заходів до запобігання шкоді [1]. При цьому працівник під час виконання покладених на нього трудових функцій може використовувати необхідні йому засоби (станки, інструменти, спеціальний одяг тощо), відповідальність за збереження яких і підтримання в належному робочому стані буде його прямим трудовим обов'язком. Унаслідок пошкодження, недбайливого ставлення до вищенаведених засобів працівник, окрім матеріальних санкцій за спричинення прямої дійсної шкоди підприємству, установі, організації, також, як правило, повинен отримати дисциплінарні стягнення, бо порушив трудову дисципліну.

У контексті наведеного увагу слід звернути на те, що глава X КЗпП України, хоча й має назву «Трудова дисципліна», сутність поняття «трудова дисципліна» не розкриває. Водночас шляхом аналізу зазначеної глави вищенаведеного нормативно-правового акта можна дійти висновку, що законодавець у зміст поняття «трудова дисципліна» вкладає таку категорію, як «обов'язки працівника». Зокрема, відповідно до ст. 139 («Обов'язки працівника») КЗпП України (з якої починається глава X «Трудова дисципліна») працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно та точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [1].

Окрім цього, питанню визначенню сутності поняття «трудова дисципліна» присвячена значна увага в науково-правових колах. Так, у своєму дослідженні, присвяченому організаційно-правовому забезпеченню безпеки діяльності працівників органів внутрішніх справ, С.В. Городянко зауважує, що трудова дисципліна – це сукупність правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права й обов'язки сторін трудового договору, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків. Головним змістом трудової дисципліни, наголошує вчений, є не лише дотримання правових норм у галузі праці, а й свідоме та творче ставлення до виконуваної роботи, забезпечення високої якості в роботі, раціональне використання робочого часу, прагнення до співробітництва та взаємоповаги [3, с. 109]. Визначаючи сутність внутрішньовідомчого контролю як засобу забезпечення законності та дисципліни в органах внутрішніх справ, В.В. Новіков вважає, що сутність трудової дисципліни може бути розкрита як форма суспільних зв'язків людей у процесі виконання трудових функцій, з обов'язковим підпорядкуванням учасників певному розпорядку [4, с. 18].

З огляду на вищенаведене законодавче положення та позиції вчених-правознавців слід зауважити, що за недбайливе ставлення до майна власника підприємства, установи, організації (наприклад, його пошкодження) працівник повинен відшкодувати завдані з його вини збитки, тобто зазнати матеріальні санкції. Окрім цього, у такому разі буде мати місце порушення трудової дисципліни та, як наслідок, накладення на працівника відповідного виду дисциплінарного стягнення. Таким чином, у наведеній ситуації в межах трудової відповідальності до працівника будуть застосовані як матеріальні, так і дисциплінарні заходи впливу, що, на нашу думку, не завжди є справедливим. Так, відшкодовуючи матеріальні збитки власнику підприємства, установи, організації, працівник вже несе несприятливі для нього наслідки у вигляді позбавлення його необхідних для задоволення своїх життєвих потреб фінансових ресурсів. У такому разі додаткове накладення на працівника ще й дисциплінарного стягнення не буде відповідати функціям ретроспективної юридичної відповідальності.

О.Ф. Скакун називає такі функції ретроспективної юридичної відповідальності, як:

1) правоохоронна (попереджувальна, превентивна), яка полягає в охороні прав і свобод особи, суспільства, у попередженні (превенції) правопорушень, тобто утриманні осіб від вчинення правопорушень, в охороні правопорядку [5, с. 608]. Зазначивши збитки у вигляді відрахувань зі свого середнього місячного заробітку, працівник, без-

перечно, надалі буде намагатися зробити все, щоб подібних випадків не трапилося, а значить, правоохоронна функція юридичної відповідальності буде реалізована й якихось додаткових заходів у вигляді тих же дисциплінарних стягнень не потрібно;

2) правозахисна, яка виступає мірою захисту прав і свобод особи, суспільства від правопорушень, зловживання правом [5, с. 608]. У цьому випадку мова йде про захист порушених прав власника, оскільки внаслідок недбайливого ставлення працівника до майна (власника, підприємства, установи, організації) порушується (зазнає шкоди) право його власності. Водночас внаслідок того, що працівник відшкодує завдану їм матеріальну шкоду, вищенаведене право буде поновлено та захищено, а отже, правозахисна функція юридичної відповідальності буде реалізована повною мірою;

3) правопоновлювальна (репараційна, компенсаційна) – різновид правозахисної функції, її суть – у відновленні незаконно порушених суб'єктивних прав, примусовій реалізації невиконаних юридичних обов'язків. Зазначена функція буде повною мірою реалізована з огляду на ті ж підстави, що й правозахисна. О.Ф. Скакун із приводу правопоновлювальної функції зауважує, що вона особливо характерна для цивільно-правової відповідальності [5, с. 608]. Зазначимо, що особливості співвідношення трудової та цивільно-правової відповідальності будуть розглянуті нами нижче;

4) каральна, яка виражається у встановленні певних обмежень прав правопорушника, позбавленні його певних благ (матеріальних, нематеріальних) як покарання за вчинення неправомірних соціально шкідливих діянь [5, с. 608]. Як ми зазначали вище, працівник, відшкодовуючи завдану підприємству, установі, організації шкоду в розмірі місячної заробітної сплати (а в деяких випадках і в повному розмірі), зазнає позбавлення благ матеріального характеру, а значить, у такому випадку, каральна функція юридичної відповідальності також реалізується;

5) правовиховна, яка полягає у вихованні громадян у дусі поваги до закону, виправленні та ресоціалізації засуджених [5, с. 608]. Вищенаведена функція здебільшого має місце під час притягнення працівників до кримінальної відповідальності, а тому в нашому випадку її розгляд позбавлений сенсу.

Зазначимо, що особливості, пов'язані зі співвідношенням ретроспективної юридичної відповідальності працівників із кримінальною відповідальністю, ми розглянемо нижче. Таким чином, проведений вище аналіз, дає змогу стверджувати про недоцільність одночасного застосування до працівника за порушення трудового законодавства матеріальних і дисциплінарних заходів впливу.

Водночас на практиці все ж таки можливі випадки, коли працівник проявляє систематичне недбайливе відношення до майна (у тому числі довіреного йому) і в такому разі повинен відшкодувати зазнані підприємством, установою, організацією збитки. При цьому власник, не маючи бажання більше мати справи з таким працівником, може одночасно прийняти рішення про накладення на нього такого виду дисциплінарного стягнення, як звільнення.

У наведеному випадку, на нашу думку, все одно не можна вести мову про тільки трудову відповідальність, тому що звільнена особа вже не буде суб'єктом трудових правовідносин (особливо коли вона отримує правовий статус безробітного). При цьому слід зазначити, що згідно зі ст. 130 КЗпП України працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно компенсувати її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або відремонтувати пошкоджене [1]. Однак особа, навіть яка добровільно відшкодовує завдані збитки, внаслідок звільнення вже не буде мати статус працівника й у такому разі вступить із власником підприємства, установи, організації в цивільно-правові відносини. Якщо така особа не відшкодовує завдані нею збитки, то вони підлягають відшкодуванню в судовому порядку. Так, згідно з ч. 4 ст. 136 КЗпП України, окрім випадків, прямо визначених у законодавстві (ч. ч. 1, 2, 3 ст. 136 КЗпП України), покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду [1]. Якщо суд ухвалить рішення на користь підприємства, установи, організації або їх власника та зобов'яже колишнього працівника до відшкодування завданих ним збитків, то в такому разі мова йде про його цивільно-правову відповідальність, а не трудову.

Окрім цього, розглядаючи співвідношення трудової та цивільно-правової відповідальності працівника, слід зазначити, що на практиці можуть зустрічатися випадки їх одночасного застосування. У разі якщо працівник своїми діями завдав шкоду третім особам, то власник (підприємство, установа, організація) згідно з положеннями цивільного законодавства [6] має право регресу, тобто право зворотної вимоги через суд до винної в завданні збитків особи. У наведеному випадку мова може йти тільки про цивільно-правову відповідальність.

Однак, застосовуючи до працівника заходи матеріального впливу в межах трудової відповідальності, власник може звернутися до суду також щодо відшкодування моральної шкоди, яка трапилася через недбайливе ставлення (знищення, пошкодження тощо) таким працівником

до його (власника) майна. Так, відповідно до ст. 23 Цивільного кодексу України особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. При цьому моральна шкода відповідно до п. 3 ч. 2 вищенаведеної норми полягає в душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала в зв'язку зі знищенням чи пошкодженням її майна [6]. Нагадаємо, що відповідно до положень КЗпП України працівник несе трудову відповідальність у вигляді матеріальних санкцій у розмірі прямої дійсної шкоди [1]. При цьому в законодавстві не визначено сутність поняття «пряма дійсна шкода», внаслідок чого незрозуміло, чи включає воно в себе моральну шкоду.

Зазначимо, що в науково-правових колах моральну шкоду прийнято не відносити до прямої дійсної шкоди. Так, авторський колектив науково-практичного коментаря до законодавства України про працю звертає увагу на те, що пряма дійсна шкода – це основний елемент юридичного складу, який спричинює обов'язок працівника покрити матеріальну шкоду та надає право підприємству, установі, організації (або власнику підприємства, установи, організації чи уповноваженому ним органу) притягнути працівника до матеріальної відповідальності [7, с. 566]. У межах трудової відповідальності працівник відповідає в межах прямої дійсної шкоди, а у разі пред'явлення вимог власника (підприємства, установи, організації) щодо відшкодування ним моральної шкоди таке питання вирішується вже в рамках цивільно-правової відповідальності шляхом звернення зацікавленої особи до суду. У будь-якому разі, на нашу думку, у ч. 2 ст. 120 КЗпП України шляхом внесення відповідних змін законодавцю слід закріпити легальне визначення поняття прямої дійсної шкоди, котре в наведеному вище рішенні надає Пленум Верховного Суду України.

Зазначимо, що на практиці, окрім вищенаведеного, існує також багато випадків співвідношення трудової відповідальності з відповідальністю адміністративною та кримінальною. Так, ст. 134 КЗпП України серед випадків повної матеріальної відповідальності працівника називає, зокрема, настання її в разі, коли шкоду було завдано працівником у нетверезому стані. При цьому в п. 7 ч. 1 ст. 40 вищенаведеного нормативно-правового акта встановлено, що однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є поява працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння [1].

Зазначені вище правопорушення мають дуже тісний зв'язок із деякими видами правопорушень адміністративних. Наприклад, якщо працівник займає посаду водія та виконує свої трудові обов'язки в стані алкогольного чи іншого сп'яніння, то, окрім трудової, його дії підпадають

під адміністративну відповідальність за ст. 130 Кодексу про адміністративні правопорушення (далі – КпАП) України «Керування транспортними засобами або суднами особами, які перебувають у стані алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або під впливом лікарських препаратів, що знижують їх увагу та швидкість реакції» [8]. Зауважимо, що розірвання трудового договору в цьому разі є не обов'язком, а правом власника або уповноваженої ним особи. Водночас у разі вчинення зазначеного адміністративного правопорушення водій за рішенням суду може бути позбавлений (і точно позбавляється за повторне його вчинення протягом року) права керування транспортним засобом (ст. 130 КпАП України) [8], що надалі унеможливує виконання ним своїх трудових обов'язків на такій посаді.

Окрім вищенаведеного, слід зазначити, що відповідно до п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП України ще однією підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є вчинення працівником за місцем роботи дрібного розкрадання майна власника, встановленого постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення. У такому разі підставою настання трудової відповідальності є вчинення працівником адміністративного правопорушення. Так, ст. 51 КпАП України встановлює адміністративну відповідальність за дрібне викрадення чужого майна шляхом крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрати. При цьому викрадення чужого майна вважається дрібним, якщо вартість такого майна на момент вчинення правопорушення не перевищує 0,2 неоподаткованого мінімуму доходів громадян [8].

На окрему увагу заслуговує підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, передбачена п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України: вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи [1]. На увагу вона заслуговує в зв'язку з тим, що чинне національне законодавство не визначає сутності поняття «аморальний поступок», і тому виходить, що питання щодо аморальності поступку або щодо його неаморальності залишається на розсуд власника.

Зауважимо, що авторський колектив «Великого тлумачного словника сучасної української мови» слово «аморальний» тлумачить як «позбавлений моралі», «неморальний» [9, с. 26]. У цьому контексті зазначимо, що О.Ф. Скакун поняття «мораль» розкриває як систему норм і принципів, які виникають із потреби узгодження інтересів індивідів один з одним (класом, соціальною групою, державною), спрямовані на регулювання поведінки людей відповідно до понять добра й зла та підтримуються особистими пе-

рекканнями, традиціями, вихованням, силою громадської думки. При цьому вчена наводить спільні риси для норм моралі та норма права: діють в єдиному полі соціальних зв'язків, тобто є соціальними нормами; переслідують загальну мету – встановлення та підтримання порядку в суспільстві; мають однакове функціональне призначення – впливати на поведінку людей, регулювати їх відносини, формувати масштаби (еталони, стандарти) поведінки; адресовані до всіх або до великої групи людей, тобто є правилами поведінки загального характеру; мають єдину духовну природу, загальний стрижень – справедливість [5, с. 387].

Таким чином, аналіз вищенаведених позицій дав змогу дійти висновку про те, що співвідношення різних видів юридичної відповідальності працівників часто зустрічаються на практиці. Найбільшою мірою знаходить свій прояв співвідношення різних видів ретроспективної юридичної відповідальності. До працівників за порушення норм трудового законодавства в межах трудової відповідальності застосовуються санкції матеріального та дисциплінарного характеру, що є не справедливим з огляду на невідповідність функціям ретроспективної юридичної відповідальності. Окрім цього, значним недоліком трудового законодавства є визначення засад ретроспективної юридичної відповідальності працівників із використанням термінології (аморальний поступок, пряма дійсна шкода тощо) без надання їй легітимного визначення та тлумачення.

Вищенаведена ситуація може знаходити свій прояв у безпідставному притягненні працівника до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності. Окрім цього, значною проблемою є невизначення законодавцем конкретних меж притягнення працівників до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності, невизначення її виду в конкретному правовому випадку.

Література

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Городянюк С.В. Організаційно-правове забезпечення безпеки діяльності працівників ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / С.В. Городянюк. – Х., 2007. – 189 с.
4. Новіков В.В. Внутрішньовідомчий контроль як засіб забезпечення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / В.В. Новіков. – Х., 2006. – 200 с.
5. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник] / О.Ф. Скакун. – Видання 2-е, перероб. і доп. – Харків : Еспада, 2009. – 752 с.

6. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.

7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / [Б.С. Сличинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань]. – 2-ге вид., допов. та перероб. – К. : А.С.К., 2001. – 1072 с.

8. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 7 грудня 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

9. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел.] – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

Анотація

Подорожній Є. Ю. Співвідношення юридичної відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності. – Стаття.

У статті на основі аналізу наукових поглядів вчених і чинного законодавства України досліджено, яким чином співвідносяться юридична відповідальності працівників у трудовому праві з іншими видами юридичної відповідальності. Доведено, що найбільшою мірою в трудовому праві співвідносяться різні види ретроспективної юридичної відповідальності. Наголошено, що значною проблемою юридичної відповідальності працівників у трудовому праві є те, що законодавцем не визначені конкретні межі притягнення працівників до відповідного виду ретроспективної юридичної відповідальності.

Ключові слова: співвідношення, юридична відповідальність, працівник, трудове право, ретроспективна відповідальність.

Аннотация

Подорожний Е. Ю. Соотношение юридической ответственности работников в трудовом праве с другими видами юридической ответственности. – Статья.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых и действующего законодательства Украины, исследовано, каким образом соотносится юридическая ответственности работников в трудовом праве с другими видами юридической ответственности. Доказано, что в наибольшей степени в трудовом праве соотносятся различные виды ретроспективной юридической ответственности. Отмечено, что значительной проблемой юридической ответственности работников в трудовом праве является то, что законодателем не определены конкретные границы привлечения работников к соответствующему виду ретроспективной юридической ответственности.

Ключевые слова: соотношение, юридическая ответственность, работник, трудовое право, ретроспективная ответственность.

Summary

Podorozhniy Ye. Yu. Value legal liability of workers in labor law with other types of legal liability. – Article.

The article, based on an analysis of scientific views of scholars and laws of Ukraine, studied how the law relates to the responsibility of workers in labor law with other types of legal liability. Proved the greatest way to labor law relate to different types of retrospective legal liability. Emphasized that the major problem of the legal responsibility of the labor law is undetermined legislator specific limits bringing workers to the relevant type of retrospective legal responsibility.

Key words: relationships, legal liability, employee, labor law, retrospective responsibility.