

ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ: ЗАХИСТ ПРАВ, СВОБОД ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Зараз, нажаль, в Україні існують багато правових проблем та неточностей, у тому числі і у сфері юридичної відповідальності. Одна з таких проблем знаходить своє вираження, зокрема, у галузі трудового права.

За загальним правилом вид і характер юридичної відповідальності визначається видом і характером правопорушення. За сферами суспільних відносин види правопорушень такі ж, як і галузі права України. Тобто, трудове право передбачає наявність трудових правопорушень.

Трудове правопорушення можна визначити як винну протиправну поведінку стосовно трудових обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. Однак цьому виду проступків не кореспондується однойменний вид юридичної відповідальності. Такий вид відповідальності, як трудова, законодавство не передбачає. Водночас відповідальність у сфері трудового права охоплюється цивільним, адміністративним та кримінальним правом. У рамках трудового права передбачено два види юридичної відповідальності: дисциплінарна і матеріальна [4, с. 548]. Але не завжди буває так, що трудове правопорушення і дисциплінарний проступок не співпадають за змістом. Трудове правопорушення складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку та майнового трудового правопорушення [2, с. 331].

Тому розглянемо детальніше їх особливості і спільні риси, види та проблеми визначення цих категорій. Дисциплінарна відповідальність працівника за порушення ним трудових обов'язків врегульована Главою X Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України), статутами, положеннями та актами законодавства про дисциплінарну відповідальність.

Теорія трудового права вказує на два види дисциплінарної відповідальності: загальна (до якої притягуються всі працівники) і спеціальна (до якої притягуються окремі категорії працівників, на яких поширюються дисциплінарні статuti, положення та спеціальні закони. Наприклад, державні службовці, працівники прокуратури, судді, працівники залізничного транспорту, рятувальної служби, суб'єкти митних органів тощо).

Спільними у цих видах дисциплінарної відповідальності є підстави притягнення порушників трудових обов'язків та обставини, які враховуються при притягненні: ступінь тяжкості проступку, заподіяна шкода, обставини, за яких вчинено проступок, попередня робота працівника [4, с. 983].

Матеріальна відповідальність (ст. 130 КЗпП України) — це відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі чи організації, внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Матеріальна відповідальність впливає з обов'язку працівника дбайливо ставитись до майна роботодавця та вжити заходів щодо запобігання нанесення йому шкоди (ст. 131 та 139 КЗпП України).

Матеріальна відповідальність є особливою у зв'язку із тим, що поряд з ознаками, характерними для дисциплінарної, вона має ознаки і майнової, що зближує її з цивільно-правовою відповідальністю. Для чинного законодавства характерна певна плутанина, коли майнову (цивільно-правову) шкоду іменують матеріальною (наприклад, ст. 11 Цивільного кодексу України). А відтак, майнову відповідальність називають матеріальною. Однак, це не означає, що в цих випадках до правопорушника буде застосована норма трудового права за заподіяння матеріальної шкоди підприємству, установі і організації. Адже матеріальна відповідальність має свої чітко встановлені у ст. 130 та 138 КЗпП України ознаки, а саме:

1. Наявність прямої дійсної шкоди.
2. Шкода заподіюється лише винними діями працівника, при чому обов'язок доказування вини працівника покладено на роботодавця; діє презумпція невинуватості працівника.
3. Матеріальна відповідальність застосовується лише в межах і порядку, передбаченому законодавством (зазвичай, це обов'язок працівника відшкодувати збитки роботодавцю в межах заробітної плати, і лише в окремих випадках визначених ст. 134 КЗпП України — в повному розмірі або,

згідно із ст. 135 КЗпП України — відшкодування прямої дійсної шкоди підприємству, установі, організації та компенсація державі). Так, відповідно до п. 10 постанови Кабінету Міністрів України № 116 від 22 січня 1996 р. «Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей» порядок відшкодування збитків здійснюється наступним чином: «Із сум, стягнутих відповідно до Порядку, здійснюється відшкодування збитків, завданих підприємству, установі і організації з урахуванням фактичних витрат підприємства на відновлення пошкоджених або придбання нових матеріальних цінностей та вартості робіт з їх відновлення. Залишок коштів при цьому перераховується до державного бюджету» [1, с. 132]. Порядок застосування відшкодування збитків залежить від виду матеріальної відповідальності, до якої притягується працівник. У випадку обмеженої — роботодавцем, повної та компенсації шкоди підприємству і державі — судом.

4. Не відшкодовується шкода, яка заподіяна в умовах крайньої необхідності або в умовах дії нормального виробничо-господарського ризику.

5. До матеріальної відповідальності працівник притягується незалежно від притягнення до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності.

КЗпП України називає такі види матеріальної відповідальності: обмежена — в межах заробітної плати (ст. 133 КЗпП України), повна — в повному обсязі (ст. 134 КЗпП України). Крім того, ст. 135-2 КЗпП України передбачає так звану колективну відповідальність. Але даний вид відповідальності має інші підстави класифікації — не за обсягом, а за суб'єктом. У цьому випадку було б доцільно вказувати ці види класифікації матеріальної відповідальності: за обсягом (обмежена; повна та відшкодування збитків як підприємству, так і державі); за суб'єктом (індивідуальна, колективна).

Обставини, що враховані, багато в чому співпадають з випадками дисциплінарної відповідальності: пряма дійсна шкода, ступінь вини працівника, конкретна обстановка, майновий стан працівника тощо.

Отже, матеріальну і дисциплінарну відповідальність поєднує те, що:

1. Їх підстави є спільними — порушення трудових обов'язків працівником (дисциплінарна — всіх, матеріальна — дбайливе ставлення до майна власника).

2. Обов'язок роботодавця доводити вину працівника у зв'язку із наявністю презумпції невинуватості працівника.

Працівник за один і той же проступок може притягуватися до матеріальної і до дисциплінарної відповідальності (наприклад, розкрадання майна роботодавця). При цьому, якщо відповідні дії будуть кваліфіковані як злочин — то і до кримінальної відповідальності.

До недоліків чинних інститутів дисциплінарної і матеріальної відповідальності у трудовому законодавстві, слід віднести відсутність аналогічних видів відповідальності другої сторони відносин — роботодавця, що суперечить принципу рівності сторін, характерному для приватно-правових відносин. Зазначена обставина ставить працівника у дискримінаційне становище.

Слід зауважити, що у проекті нового Трудового кодексу України цей недолік передбачається виправити, оскільки в Книзі 8 Главі 2 даного Проекту йдеться про відповідальність роботодавця: за порушення прав працівника — аналогічна дисциплінарній відповідальності працівника, і матеріальна — за шкоду, заподіяну майну працівника; за невиконання обов'язків щодо надання матеріальних благ і послуг, заподіяну матеріальну шкоду. При цьому невиконання обов'язків перед працівником через дію непереборної сили зобов'язаний доводити роботодавець. Тобто тут пропонується застосовувати принцип вини роботодавця.

Цікавою новелою згаданого Проекту є також введення такого виду дисциплінарного стягнення, як зауваження, що, на наш погляд, відповідає загальній тенденції гуманізації законодавства.

Підводячи підсумок цієї статті, хотілося б зазначити, що у трудовому праві розрізняють два види відповідальності — дисциплінарну та матеріальну, які мають спільні та відмінні риси. Під дисциплінарною розуміють відповідальність працівника за порушення ним своїх трудових обов'язків. Матеріальна відповідальність розглядається як обов'язок працівника відшкодувати роботодавцю шкоду, заподіяну його майну в результаті винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку [2, с. 335-336; 3, с. 240]. Неясність багатьох положень робить важким захист трудових прав працівника і, у деяких випадках, роботодавця. Інститути даного питання не є бездоганними і потребують відповідних уточнень, а можливо і переробки деяких положень. Тільки з ясністю цих положень, можна буде говорити про правовий захист людей у нашій

країні. Нововведення, які пропонуються законодавцем, є досить доречними, хоча існують численні зауваження. На нашу думку, увага даному питанню має бути присвячена як найбільше у порівнянні з іншими галузями права. Це має бути один з важливих кроків до демократизації нашого права і становлення України як правової держави.

Використані джерела:

1. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання нестачі знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.96 №116 // Збірник постанов. — 1996. — № 6. — Ст. 192.
2. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. — Х.: Одиссей, 2001. — 512 с.
3. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыроватская. — М.: Юрид. лит., 1990. — 176 с.
4. Прилипко С.М. Трудове право України: [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. — Х.: Видавництво «ФІНН», 2009. — 728 с.
5. Шамшина І.І. Юридична відповідальність працівника як елемент його трудового статусу / І.І. Шамшина // Форум права. — 2011. — № 2. — С. 981–986.

Звонков Є. Є. Проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві України: захист прав, свобод та законних інтересів працівників.

У статті розглядаються проблеми юридичної відповідальності у трудовому праві. Вказується, що юридична відповідальність у трудовому праві поділяється на матеріальну і дисциплінарну.

Ключові слова: відповідальність, правова неточність, шкода, проблема захисту.

Звонков Е. Е. Проблемы юридической ответственности в трудовом праве Украины: защита прав, свобод и законных интересов работников.

В статье рассматриваются проблемы юридической ответственности в трудовом праве. Указывается, что юридическая ответственность в трудовом праве делится на материальную и дисциплинарную.

Ключевые слова: ответственность, правовая неточность, жаль, проблема защиты.

Zvonkov Y. Problems of legal liability in labor law Ukraine: protecting rights, freedoms and legitimate interests of the employees.

Examine the challenges and uncertainties of legal liability in labor law. Liability and the problem of protection of labor rights.

Key words: liability, legal inaccuracy, sorry, the problem of protection.

Рекомендовано до друку юридичним факультетом Політико-правового коледжу «АЛСКО».