

Н. І. Дуравкіна

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, корп. 8, Луганськ, 91034, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Стаття присвячена дослідженню особливостей відповідальності працівника як суб'єкта трудових правовідносин. Для вирішення цього завдання необхідно провести аналіз розвитку наукової думки щодо поняття відповідальності працівника в трудовому праві, визначити підстави та умови настання дисциплінарної та матеріальної складової, проаналізувати особливості, колізії та недоліки у правовому регулюванні відповідальності працівника.

Ключові слова: відповідальність, суб'єкт трудових правовідносин, працівник, колізії.

Відповідальність працівників за завдання шкоди як безпосередньо роботодавцю, так і третім особам, відповідальність за неналежне виконання трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни — одні з найактуальніших проблем у вітчизняному трудовому праві. В Україні динамічно розвиваються ринкові відносини, що обумовлює необхідність належним чином визначити юридичну конструкцію відповідальності працівників, як матеріальної, так і дисциплінарної.

Питання відповідальності працівника як суб'єкта трудових правовідносин були предметом наукових досліджень В. В. Володарського, Л. Я. Гинцбурга, О. І. Процевського, С. С. Алексєєва, Ю. С. Адушкіна, Н. М. Хуторян, В. С. Венедиктова та багатьох інших науковців. Але, беручи до уваги складність та багатоманітність наукових поглядів на досліджуване питання, воно залишається досить актуальним.

Метою цієї статті є дослідження особливостей відповідальності працівника як суб'єкта трудових правовідносин. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: провести аналіз розвитку наукової думки щодо поняття відповідальності працівника в трудовому праві, зокрема дисциплінарної та матеріальної складової, визначити підстави та умови її настання, проаналізувати особливості, колізії і недоліки у правовому регулюванні відповідальності працівника та внести відповідні пропозиції щодо удосконалення проекту Трудового кодексу.

Згідно із ст. 132 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації під час виконання трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не біль-

ше свого середнього місячного заробітку. Що стосується інших випадків, зокрема, повної матеріальної відповідальності, вони є виключенням із загального правила, та не всі з них можуть стосуватися всіх категорій працівників. Так, відповідно до ст. 134 КЗпП України повна матеріальна відповідальність має місце у разі укладення договору про повну матеріальну відповідальність [2].

Відповідно до ч. 1 ст. 1172 ЦК України роботодавець повинен відшкодувати шкоду, завдану з вини працівника під час виконання ним трудових обов'язків. З іншого боку, оскільки відповідальність працівника обмежена вказаними розмірами та певними, визначеними законодавством випадками, то відповідно до ст. 1191 ЦК, права вимоги щодо відшкодування шкоди у такому випадку роботодавець до працівника не має [3, с. 43–47].

На наш погляд, однією з головних прогалин у регулюванні відповідальності працівників як суб'єктів трудових відносин є існування суперечливих законодавчих норм, які визначають особливості матеріальної відповідальності працівника. Так, відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [1]. Наведеній конституційній нормі прямо суперечить ситуація, за якої особа, котра безпосередньо заподіяла шкоду й є у цьому винною, відповідає абсолютно різним чином залежно від того, чи спричинена ця шкода під час виконання трудової функції, чи знаходиться дана особа у трудових відносинах із тим кому заподіяно шкоду або іншими особами. Тим більше, є неприпустимим, що від цього залежить становище потерпілого, якому заподіяно таку шкоду.

Перекладення майнової відповідальності перед третіми особами від працівника, який безпосередньо вчинив правопорушення (наприклад, порушення Правил дорожнього руху, що призвело до ДТП), на роботодавця, який ніяких правопорушень при укладанні трудового договору із цим працівником та, передаючи йому транспортний засіб, не вчинив, є, на наш погляд, неправильним.

Щодо підстав матеріальної відповідальності працівників, то виходячи із змісту ч. 1 ст. 130 КЗпП, підставами матеріальної відповідальності працівників є: шкода, порушення трудових обов'язків працівником, причинний зв'язок між шкодою і порушенням трудових обов'язків. А ч. 2 вказаної статті називає наступні умови покладення матеріальної відповідальності на працівника, такі як: протиправність дій та вина працівника [2]. У свою чергу, найбільш суттєвими умовами матеріальної відповідальності працівника, на наш погляд, є:

- перебування працівника в трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, яким було заподіяно матеріальну шкоду;
- встановлення розмірів відповідальності працівника;
- наявність вини працівника.

Також, на нашу думку, в окремій статті нового Трудового кодексу повинні бути визначені обставини, що виключають матеріальну відповідальність працівника, а саме: «На працівника не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, яка виникла у разі непереробної сили, нормального виробничо-господарського ризику, або заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності або необхідної оборони».

Працівники, які не досягли вісімнадцяти років, несуть повну матеріальну відповідальність лише за умисне заподіяння шкоди, а також за шкоду, заподіяну в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння або внаслідок вчинення злочину.

Розпорядження про примусове стягнення з працівника суми, що повинна бути відшкодована, має бути видано не пізніше двох тижнів з дня виявлення шкоди, а виконання розпорядження може здійснюватися не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівника, до якого застосовується стягнення. У тому випадку, коли працівник не згоден із розпорядженням про відшкодування ним збитків, зокрема, з розміром відшкодування, яке зазначене в розпорядженні, він має право подати відповідну заяву про вирішення спору до комісії по трудових спорах на підприємстві, де він працює, або позовну заяву до суду [4, с. 78].

Якщо до працівника застосовується повна або підвищена матеріальна відповідальність, покриття шкоди здійснюється виключно за рішенням суду, до якого з позовом повинен звернутися роботодавець. Такий позов подається до суду протягом одного року з дня виявлення факту заподіяння працівником шкоди підприємству [5, с. 335]. У разі встановлення факту заподіяння шкоди за результатами інвентаризації матеріальних цінностей, ревізії або перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства, днем виявлення шкоди вважатиметься день підписання відповідного акта, висновку комісії або іншого документа, в якому зафіксовано результати перевірок, проведених відповідними уповноваженими органами чи посадовими особами [6, с. 5–6].

Шкода, заподіяна працівником третім особам, відшкодовується їм за рахунок підприємства-роботодавця, яке в подальшому стягує розмір відшкодування з працівника, винного у спричиненні шкоди, у порядку регресу. При цьому днем виявлення факту заподіяння шкоди вважається день виплати підприємством суми відшкодування третім особам, з якого й починають обчислення річного строку для висування підприємством до працівника регресної вимоги.

Враховуючи наведене, пропонуємо статтю нового Трудового кодексу про порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником, викласти в наступній редакції:

«Покриття прямої дійсної шкоди, що не перевищує середнього місячного заробітку, здійснюється згідно з розпорядженням роботодавця за умови наявності письмової згоди працівника, шляхом відрахування із його заробітної плати. Таке розпорядження роботодавця повинно бути зроблено не пізніш як через два тижні від дня виявлення заподіяної шкоди. За умови відсутності письмової згоди працівника питання про покриття шкоди розглядає, за заявою роботодавця, районний (міський) суд.

У тому випадку, коли сума заподіяної прямої дійсної шкоди, яка підлягає стягненню з працівника, перевищує його середній місячний заробіток або закінчився двотижневий строк від дня виявлення шкоди, стягнення здійснюється в судовому порядку за позовом роботодавця. В інших випадках покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем відповідного позову до суду.

Працівник, що заподіяв шкоду роботодавцю, може добровільно відшкодувати її повністю або частково. Працівник може передати роботодавцю за його згодою для відшкодування заподіяної шкоди рівноцінне майно або полагодити пошкоджене».

Що стосується дисциплінарної відповідальності працівників, то відповідно до ст. 140 КЗпП України, трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Чинне трудове законодавство зобов'язує працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір (ст. 139 КЗпП України). Водночас у трудових колективах створюється атмосфера нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворой товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки [2].

Отже, під дисциплінарною відповідальністю, на нашу думку, необхідно розуміти зазнання (перетерплювання) особою, яка винна у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражаються у дисциплінарних стягненнях. Дисциплінарна відповідальність відповідно до діючого законодавства України — це 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 по необережності. Загальна дисциплінарна відповідальність — це зазнання особою, яка винна у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражаються у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено КЗпП України. Спеціальна дисциплінарна відповідальність — це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачені спеціальними нормативно-правовими актами (законами, статутами, положеннями).

При вирішенні спорів щодо накладення дисциплінарного стягнення на працівника в судовому порядку, суд перевіряє правильність його накладення, незалежно від того, чи була заявлена позивачем вимога про визнання його необґрунтованим, а також чи мав роботодавець взагалі право притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника. За умови,

що під час судових засідань буде виявлено, що дисциплінарне стягнення на працівника роботодавцем було накладено з порушенням закону, суд обґрунтовує цей висновок у рішенні та зобов'язує роботодавця скасувати раніше накладене ним дисциплінарне стягнення.

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що зазначена сфера правовідносин, а саме регулювання відповідальності працівників у трудовому праві, потребує реформування — приведення законодавства у відповідність із Конституцією України задля захисту інтересів роботодавця від спричинення шкоди, що може бути заподіяна працівниками та від відшкодування шкоди, спричиненої цими працівниками за власної вини та без вини роботодавця, третім особам, і за для стимулювання трудової дисципліни серед самих таких працівників шляхом загрози відшкодування матеріальної шкоди. Як зазначалося раніше, розрізняють два види трудового правопорушення — дисциплінарний проступок і трудове майнове правопорушення. Спільним для цих двох видів правопорушень є невиконання працівником саме трудових обов'язків. Особливості кожного із зазначених видів правопорушення зумовлюють застосування у трудовому праві двох видів відповідальності — дисциплінарної і матеріальної.

Варто зазначити, що сфера дії та застосування норм матеріальної відповідальності працівників значно ширша від сфери дії дисциплінарної відповідальності, оскільки стягнення за порушення трудової дисципліни застосовуються лише за дисциплінарний проступок, а матеріальна відповідальність настає і у випадку адміністративного правопорушення, і за умови вчинення злочину, якщо останні пов'язані із заподіянням шкоди роботодавцеві, з яким працівник перебуває у трудових відносинах. Таким чином, вважаємо, що розробка механізму правового регулювання трудових відносин повинна проходити через кодифікацію трудового законодавства України як основної форми його вдосконалення. Це, в свою чергу, приводить до розробки нової структури Кодексу, а також дає змогу провести юридичний аналіз правових норм, що існують на сьогоднішній день та створити нові норми відповідно до суспільних відносин ринкової економіки з урахуванням перспектив на майбутнє.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30.
2. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами (з додатком станом на 1 листопада 2001 р.). — К., 2002. — 254 с.
3. Володарський В. В. Відповідальність працівника за спричинення шкоди: неприпустима двоїстість підходів // Юридичний журнал. — 2004. — № 4. — 43–47 с.
4. Процевский А. И. Предмет советского трудового права. — М.: Юрид. лит., 1979. — 224 с.
5. Скакун О. Ф. Теория государства и права: Учебник. — Харьков: Консум, 2000. — 704 с.
6. Адушкин Ю. С. Дисциплинарное производство в СССР. — Саратов, 1986. — 128 с.

Н. И. Дуравкина

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, корп. 8, Луганск, 91034, Украина

ОСОБЕННОСТИ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Резюме

В статье проанализированы особенности ответственности работника как субъекта трудовых правоотношений. Было проанализировано развитие научной мысли относительно понятия ответственности работника в трудовом праве, а также определены условия и основания возникновения дисциплинарной и материальной составляющих. Определены коллизии и пробелы в правовом регулировании ответственности работника, сформулированы предложения по усовершенствованию проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: ответственность, субъект трудовых правоотношений, работник, коллизии.

N. I. Duravkina

East Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl,
The Department of Law
Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

FEATURES OF LIABILITY WORKERS AS SUBEECTA LABOR RELATIONS

Summary

In article features of responsibility of the worker as subject of labour relations of the right are analysed. Development of scientific thought concerning concept of responsibility of the worker of the labour right has been analysed, and also conditions and the bases of occurrence of disciplinary and material components are defined. Collisions and blanks in legal regulation of responsibility of the worker are defined, offers on improvement of the project of the Labour code of Ukraine are formulated.

Key words: responsibility, the subject of labour relations of the right, the worker, collisions.