

УДК 349.22:331.105

І.І. ШАМШИНА, канд. юрид. наук, доц.,
Східноукраїнській національній університет
імені Володимира Даля

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЯК ЕЛЕМЕНТ ЙОГО ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСУ

Ключові слова: юридична відповідальність, працівник, правовий статус, трудове правопорушення, трудовоправова відповідальність

Юридична відповідальність працівника, як елемент у змісті його правового статусу, займає службове становище по відношенню до його статутних обов'язків і прав, при цьому вона є обов'язковим, невід'ємним елементом змісту правового статусу працівника як суб'єкта трудового права. Чітке правове врегулювання юридичної відповідальності працівника надає роботодавцю правові засоби управління найманою працею і в той же час захищає працівника від свавілля з боку роботодавця, що актуалізує науково-теоретичні дослідження у цій сфері.

Проблемам правового регулювання відповідальності у трудовому праві приділяли увагу у своїх роботах багато вчених, такі як Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак, В.С. Венедиктов, М.І. Іншін, З.Я. Козак, Л.В. Котова, Л.І. Лазор, І.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Л.О. Сироватська, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Разом із тим поняття й місце відповідальності працівника у змісті його трудовоправового статусу все ще чітко не визначено.

Метою цієї статті є дослідження значення юридичної відповідальності працівника у змісті його правового статусу, аналіз правової природи цієї відповідальності та її характерних особливостей, розробка дефініцій трудовоправової відповідальності працівника й трудового правопорушення працівника і

обґрунтування доцільності їх нормативного закріплення.

У юридичній літературі відзначають, що юридична відповідальність в трудовому праві – це особливий правовий стан суб'єктів суспільних відносин, який випливає із змісту правових норм і направлений на забезпечення реалізації їх суб'єктивних прав та обов'язків [1, с.109].

У зв'язку з цим хотілося би зауважити, що у змісті правового статусу працівника на забезпечення реалізації його прав спрямовані юридичні гарантії, встановлені законодавством. Цільовим призначенням ж юридичної відповідальності працівника як суб'єкта трудового права є забезпечення виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, тому, мабуть, юридичну відповідальність слід сприймати як своєрідну гарантію виконання працівником своїх обов'язків.

Сам факт наявності юридичної відповідальності виконує превентивні функції стосовно до порушення обов'язків. Тому вихідний стан працівника як суб'єкта трудового права має бути окреслено не тільки правосуб'єктністю, основними трудовими правами й обов'язками, юридичними гарантіями, але і вказівкою на види та зміст відповідальності, яка може настати при невиконанні цим працівником покладених на нього обов'язків. Тільки в цьому випадку правовий статус буде дійсно з усією повнотою визначати вихідний стан працівника як суб'єкта трудового права у сфері застосування найманої праці й обумовлювати його взаємини з іншими суб'єктами.

Заслугує на увагу позиція професора Н.М. Хуторян, яка зазначає: «...доцільно виділити два аспекти юридичної відповідальності – активний і пасивний. Активний аспект юридичної відповідальності передбачає реалізацію відповідальності, тобто застосування її на суб'єктивному рівні. А юридична відповідальність як правовий інститут – це об'єктивне закріплення у правових нормах. Про юридичну відповідальність як правовий інститут до початку будь-якої із стадій правозастосування слід говорити як про паси-

вну відповідальність» [2, с.82]. На думку С.О. Комарова, відповідальність має дві підстави: нормативну (норми права) та фактичну (правопорушення – конкретне, винне, проти-правне індивідуальне діяння, що приносить шкоду суспільству) [3, с.357].

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що юридична відповідальність працівника у змісті його правового статусу є пасивною відповідальністю. Ця відповідальність не може входити у зміст суб'єктивного трудово-правового статусу працівника, оскільки стосовно до конкретного суб'єкту реалізується активний аспект юридичної відповідальності за наявності відповідних фактичних підстав. У той же час юридична відповідальність виступає невід'ємним елементом об'єктивного трудово-правового статусу працівника. Правовою (нормативною) підставою настання юридичної відповідальності є невиконання працівником покладених на нього обов'язків.

Важливо відзначити, що за своєю правовою природою відповідальність також є обов'язком, але обов'язком особливого роду, відмінною від основних трудових обов'язків працівника. Відповідно до етимологічного значення: «Відповідальність – це обов'язок, необхідність давати звіт у своїх діях, вчинках й відповідати за їх можливі наслідки, за результат чогонебудь» [4, с.668]. У юридичному енциклопедичному словнику представлено таке визначення: «Юридична відповідальність – це передбачений нормами права обов'язок суб'єкта правопорушення зазнати несприятливі наслідки» [5, с.355].

Як видно, юридична відповідальність – це необхідність в претерпеванні певних позбавлень. Відповідно до положень загальної теорії права, «...юридична відповідальність є виконання правопорушником обов'язків на основі державного примусу, правове відношення, що виникає між державою і особистістю, на яку покладається обов'язок зазнати несприятливі наслідки й позбавлення за вчинене правопорушення» [3, с.360]. Важливо відзначити, що юридична відповідальність не завжди є правовим відношенням – як правове відношення

юридична відповідальність виступає в активному аспекті, але не як елемент правового статусу.

На думку М.М. Марченка, юридичною відповідальністю називається застосування до особи, яка вчинила правопорушення, заходів державного примусу, передбачених санкцією порушеною норми, у встановленому для цього процесуальному порядку [6, с.592]. Особливістю юридичної відповідальності з трудового права виступає те, що покладені на особу обов'язки не містять конкретної санкції за їх порушення. А це в свою чергу, передбачає необхідність використання такої категорії як «трудова правопорушення», яке виступає нормативною підставою виникнення трудово-правової відповідальності працівника. Як особливість трудово-правової відповідальності можна виділити також те, що правом застосовувати юридичну відповідальність до працівника наділений суб'єкт, на користь якого працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки, а саме – роботодавець.

Уявляється, що в теорії права найбільш повне і чітке визначення юридичної відповідальності запропоновано О.Ф. Скакун: «Юридична відповідальність – передбачена законом вид і міра державно-владного (примусового) претерпевання особою позбавлень благ особистого, організаційного й майнового характеру за вчинене правопорушення» [7, с.466]. Правова природа юридичної відповідальності, положення загальної теорії права повинні бути взяті за основу при визначенні поняття юридичної відповідальності працівника в трудовому праві.

У науці трудового права запропоновано визначення поняття «трудова юридична відповідальність». Так, В.С. Венедиктов вважає, що трудова юридична відповідальність – це особливий правовий стан суб'єктів трудового права, який впливає з нормативних приписів, спрямований на забезпечення реалізації суб'єктивних прав й обов'язків у трудових і тісно з ними пов'язаних правовідносинах [8, с.74].

Можна цілком погодитися з тим, що це «особливий правовий стан» передбачений у

нормативному порядку і він спрямований на реалізацію суб'єктивних прав однієї сторони й виконання обов'язків іншої сторони правовідносин у сфері застосування найманої праці. Однак запропоноване визначення не містить ряд важливих властивостей юридичної відповідальності, тобто відсутня вказівка на: обов'язок претерпівання винною особою несприятливих наслідків, примусовий характер, необхідність дотримуватися певного процесуального порядку.

Л.О. Сироватська пропонує таке визначення юридичної відповідальності за трудовим правом: «... це обов'язок особи, що порушила норму права, відповісти перед колективом, підприємством (установою) або державою й перетерпіти ті несприятливі наслідки, які містяться в санкціях правових норм» [9, с.231].

Хотілося б відзначити, що працівник як суб'єкт трудового права знаходиться в трудовому правовідношенні безпосередньо з роботодавцем. У більшості правовідносин, тісно пов'язаних з трудовим правовідношенням, сторонами також є працівник і роботодавець. Виходячи з цього, здається очевидним, що працівник, який порушив норму трудового права, повинен нести відповідальність перед роботодавцем, а не перед колективом або державою. Зауважимо, що основні обов'язки працівника наповнюються конкретним змістом і стають його суб'єктивними обов'язками у трудовому правовідношенні, іншою стороною якого є роботодавець. Отже, щодо обов'язків, покладених на працівника, роботодавець виступає правомочним суб'єктом й має право вимоги виконання зазначених обов'язків. Юридична відповідальність працівника з трудового права служить засобом забезпечення виконання цим працівником своїх обов'язків перед роботодавцем.

Наведені вище визначення не повною мірою відображають правову природу юридичної відповідальності у трудовому праві і, крім того, вони представлені безвідносно до працівника як суб'єкту трудового права. Разом з тим, як було обґрунтовано раніше, юридична (трудоправова) відповідальність працівника є

елементом його об'єктивного трудово-правового статусу. Тому для однозначності й чіткості правового регулювання цей елемент, як і інші елементи у змісті правового статусу, має бути законодавчо визначений й нормативно закріплений. У юридичній науці справедливо відзначають, що «...правова природа відповідальності повинна знайти своє безпосереднє відображення в правових нормах, які регулюють відповідальність за трудовим правом» [10, с.234].

Важливо підкреслити, що мова йде саме про трудовоправову відповідальність працівника, тобто таку відповідальність, яка настає за порушення працівником своїх трудових обов'язків. Іншими словами, трудовоправова відповідальність покладається на працівника саме як на суб'єкта трудового права, в сферу цієї відповідальності не можуть входити інші правопорушення (адміністративні, кримінальні, цивільно-правові), вчинені фізичною особою, яка має статус працівника.

Таким чином, для однозначності й чіткості сприйняття, а також для ефективного нормативно-правового регулювання правового статусу працівника, юридичну відповідальність працівника доцільно іменувати трудовоправовою відповідальністю. У силу сказаного трудове законодавство має закріпити дефініцію поняття трудової відповідальності працівника, а також чітко встановити межі цієї відповідальності.

На підставі проведеного аналізу можна запропонувати наступне визначення:

«Трудоправова відповідальність працівника – це передбачена законом необхідність претерпівання особою, що порушила свої трудові обов'язки, несприятливих наслідків особистого та/або майнового характеру, покладених на неї роботодавцем у встановленому процесуальному порядку».

Уявляється, що запропоноване визначення повною мірою виражає правову природу юридичної відповідальності працівника як суб'єкта трудового права і дозволяє виділити характерні ознаки цієї відповідальності.

Ознаки трудової відповідальності працівника: 1) встановлюється законом й за-

безпечується силою державного примусу; 2) обумовлена об'єктивною необхідністю нормальної організації виробничого процесу та ефективного застосування найманої праці у суспільстві; 3) підставою виникнення є порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків; 4) спрямована на захист трудових прав й законних інтересів роботодавця як суб'єкта трудового права, тобто є гарантією його трудових прав; 5) покладається роботодавцем з дотриманням нормативно встановленого процесуального порядку.

Законом повинні бути також встановлені підстави настання трудової відповідальності, її види, зміст. Як вже зазначалося раніше, правові норми, які встановлюють обов'язки працівника як суб'єкта трудового права, не містять конкретної санкції за їх порушення. У силу цього, в якості підстави застосування до працівника трудової відповідальності виступає категорія «трудове правопорушення».

В даний час в юридичній науці немає однозначного розуміння трудового правопорушення працівника. Так, Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна вважають, що: «...трудове правопорушення і дисциплінарний проступок не співпадають за змістом. Трудове правопорушення складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку й майнового трудового правопорушення. Загальним для цих правопорушень є недотримання саме трудових обов'язків працівником» [11, с.331].

Зі змісту цієї позиції випливає, що категорія «трудове правопорушення» є узагальнюючим поняттям, яке опосередкує факт невиконання працівником своїх трудових обов'язків, але при цьому, на думку названих авторів, дисциплінарний проступок й майнове правопорушення є самостійними, різнорідними явищами. Подібну позицію займає Л.О. Сироватська, яка стверджує, що дисциплінарні проступки не тотожні майновим правопорушенням [9, с.231].

У той же час, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та інші вважають, що класифікація трудового правопорушення на дисциплінар-

ний проступок й майнове правопорушення не зовсім чітко відображає реальну ситуацію у сфері трудової юридичної відповідальності. На думку названих авторів і трудове майнове правопорушення, і дисциплінарний проступок елементами свого складу мають одних і тих же суб'єктів, суб'єктивну сторону та об'єкт. А відрізняються лише за шкідливими (негативними) наслідками у структурі об'єктивної сторони правопорушення. Тобто, коли негативні (шкідливі) наслідки, які виникли в результаті неправомірності поведінки працівника, висловилися лише в ігноруванні встановлених правил трудової дисципліни (наприклад, поява на роботі у нетверезому стані), то можна говорити про трудове правопорушення як підставу для дисциплінарної відповідальності. Якщо ж те саме правопорушення (поява на роботі у нетверезому стані) призвело додатково до заподіяння майнової (матеріальної) шкоди майну роботодавця, то це є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності [12, с.361].

Справедливість вищенаведеної позиції видається очевидною. Адже, якщо дисциплінарний проступок працівника спричинив за собою ще й заподіяння шкоди майну роботодавця, то внаслідок цього він не перестав бути дисциплінарним проступком.

Існує достатньо загально визнана точка зору, що порушення трудової дисципліни (дисциплінарний проступок) – це винне протиправне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків. Професор Л.І. Лазор особливо акцентує увагу на тому, що ознаками дисциплінарного проступку є протиправність у діях працівника та його вина [13, с.5]. У той же час матеріальна відповідальність працівника у науковій літературі розглядається, як обов'язок працівника відшкодувати роботодавцю шкоду, заподіяну у результаті винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку [11, с.335–336; 9, с.240].

Таким чином, можна цілком обґрунтовано зробити висновок, що будь-яке трудове право-

порушення працівника є дисциплінарним проступком, але при цьому не кожен дисциплінарний проступок є майновим правопорушенням. Іншими словами, майнове правопорушення є окремим випадком дисциплінарного проступку. Важливо відзначити, що чинне законодавство України де-факто визнає це, оскільки в ч.4 ст.230 КЗпП записано, що «... матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності» [14].

Як вже обґрунтовувалося раніше, адміністративна та кримінальна відповідальність не входять у зміст трудової відповідальності працівника. Але, як видно з вищенаведеної норми, дисциплінарна відповідальність може застосовуватися до працівника поряд з притягненням його до матеріальної відповідальності. Це підтверджує висновок про те, що будь-яке заподіяння працівником у результаті невиконання своїх обов'язків шкоди майну роботодавця, є за своєю суттю дисциплінарним проступком.

На підставі вищенаведеного аналізу можна сформулювати визначення трудового правопорушення працівника, як підстави притягнення його до трудової відповідальності:

«Трудове правопорушення працівника – це будь-яке винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, незалежно від виниклих наслідків».

Запропонована дефініція визначає трудове правопорушення працівника як загальну підставу трудової відповідальності працівника. У силу цього видається доцільним нормативно закріпити її. Важливим у змісті поняття трудового правопорушення працівника є те, що підставою трудової відповідальності виступає сам факт порушення працівником своїх трудових обов'язків, що проявляється у формі невиконання або неналежного виконання ним трудових обов'язків. Наслідки здійсненого працівником трудового правопорушення впливають не на виникнен-

ня трудової відповідальності, а на той вид відповідальності, який може бути застосований до працівника.

Нормативне закріплення визначень «трудова відповідальність працівника» і «трудове правопорушення працівника» внесе чіткість й однозначність у зміст правового статусу працівника як суб'єкта трудового права, що сприятиме підвищенню ефективності правового регулювання найманої праці в умовах ринкової економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
2. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
3. Комаров. С. А. Общая теория государства и права / С. А. Комаров. – М. : Юрайт, 1997. – 416 с.
4. Словарь русского языка : в 4-х т. Т. 2 / под ред. А. П. Евгеньевой. – М. : Изд-во «Русский язык», 1986. – 736 с.
5. Румянцев О. Г. Юридический энциклопедический словарь / О. Г. Румянцев, В. Н. Додонов. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 384 с.
6. Общая теория государства и права. Академический курс : в 2-х т. Т. 2 / под ред. М. Н. Марченко. – М. : Изд-во «Зерцало», 1998. – 656 с.
7. Скакун О. Ф. Теория государства и права : учебник / О. Ф. Скакун. – Харьков : Консум ; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
8. Венедиктов В. С. Юридична відповідальність працівників ОВС України : монографія / В. С. Венедиктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 269 с.
9. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрист, 1998. – 312с.
10. Лазор І. В. Щодо юридичної природи дисциплінарної відповідальності / І. В. Лазор //

Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2009. – № 14. – С. 232–241.

11. Чанышева Г. И. Трудовое право Украины / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 2001. – 512 с.

12. Трудове право України: Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипен-

ка. – К. : Ін Юре, 2006. – 544 с.

13. Лазор Л. И. Судебная защита от посягательств на честь, достоинство и деловую репутацию / Л. И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2000. – № 1 (2). – С. 4–8.

14. Кодекс законів про працю України // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

Шамшина І. І. Юридична відповідальність працівника як елемент його трудово-правового статусу / І. І. Шамшина // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 981–986 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11siitc.pdf>

Досліджено значення юридичної відповідальності працівника у змісті його правового статусу, проведений аналіз правової природи цієї відповідальності та її характерних особливостей. Розроблені визначення понять «трудоправа відповідальність працівника» і «трудове правопорушення працівника», обґрунтована доцільність їх нормативного закріплення.

Шамшина И.И. Юридическая ответственность работника как элемент его трудового правового статуса

Исследовано значение юридической ответственности работника в содержании его правового статуса, проведен анализ правовой природы этой ответственности и ее характерных особенностей. Разработаны определения «трудоправовая ответственность работника» и «трудоовое правонарушение работника», и обоснована целесообразность их нормативного закрепления.

Shamshina I.I. Legal Liability of the Worker as a Part of His Labour Legal Status

The importance of legal liability of a worker in the maintenance of his legal status is investigated, an analysis of the legal character of this liability and its characteristic is held. The definitions of «labour law worker's liability» and «worker's labor offense» are developed, and the expediency of their normative determining.