

УДК 349.22

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

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕДУРИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Застосування заходів юридичної відповідальності до працівників є ефективним інструментом забезпечення режиму дисципліни та законності в трудовому праві. Однак через те, що юридична відповідальність працівників у трудовому праві найчастіше знаходить свій прояв у своєму негативному аспекті й у такому разі до них застосовуються заходи, пов'язані із позбавленням їх певних благ (матеріального або нематеріального характеру), на увагу заслуговує питання стосовно визначення особливостей притягнення до неї. Зазначимо, що встановлення й аналіз вищенаведених особливостей, з'ясування законодавчих недоліків, пов'язаних із процедурою притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві мають велику практичну цінність, оскільки дадуть змогу уникнути безпідставних звинувачень працівників у вчиненні ними правопорушень, попередити прийняття уповноваженими особами незаконних та необґрунтованих рішень, а також більш ефективно здійснити охорону й захист законних прав, свобод та інтересів працівників.

Деякі аспекти процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві розглядали такі вчені, як А.А. Абрамова, Б.С. Беззуб, Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, Г.С. Іванова, О.М. Міхатуліна, П.Д. Пилипенко, Л.А. Сироватська, В.М. Смирнов, Г.І. Чанишева. Проте, незважаючи на велику кількість досліджень, зазначена проблематика потребує подальшого дослідження та вдосконалення.

Саме тому метою статті є дослідження особливостей процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві.

Розглядаючи особливості притягнення працівників до трудової відповідальності, слід зазначити, що першим кроком на шляху її застосування є виявлення порушення трудового законодавства. Зокрема, якщо розглядати питання, пов'язані із притягненням працівників до трудової відповідальності за вчинення дисциплінарних поступків, слід зазначити, що відповідно до ст. 148 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування

його у відпустці [1]. Із приводу наведеного законодавчого положення вважаємо за необхідне зробити декілька уточнень і зауважень. Так, з аналізу ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року слідує, що тимчасова втрата працездатності є обставиною, внаслідок якої особа або члени її сім'ї можуть тимчасово втратити засоби існування та потребувати матеріального забезпечення або надання соціальних послуг [2]. Окрім цього, в ст. 148 КЗпП України вказано, що час перебування працівника у відпустці не зараховується до строку притягнення його до трудової відповідальності. При цьому законодавцем не визначено, про який саме вид відпусток йдеться. Зазначимо, що державні гарантії права на відпустки, визначення умов, тривалості та порядку надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи встановлено на рівні Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року.

Також у контексті досліджуваного питання увагу слід звернути на те, що законодавець встановив граничний строк притягнення працівника до трудової відповідальності за скоєне дисциплінарне правопорушення в межах одного місяця з дня його виявлення. Водночас у КЗпП України не визначено, як саме повинен бути встановлений день вчинення такого трудового правопорушення власником або уповноваженим ним органом, а також як саме такий день повинен бути підтверджений документально. Зазначена ситуація може привести до того, що навіть після фактичного встановлення дня вчинення працівником трудового правопорушення власник або уповноважений ним орган може офіційно не визнавати його вчинення до зручного йому моменту часу. При цьому граничний строк притягнення працівника до трудової відповідальності не буде порушений. Окрім цього, категорія «день виявлення проступку» вказує лише на те, що було виявлено факт вчинення порушень трудового законодавства, а не особу, винну в цьому. Отже, в наведеній ситуації не враховується така правова категорія, як юридичний склад правопорушення. Зокрема, як зауважує О.Ф. Скакун, склад правопорушення – це система ознак правопорушення, необхідних і достатніх

для встановлення вини та притягнення правопорушника до юридичної відповідальності. При цьому факультативним елементами цієї складової правопорушення виступають спосіб та обставини вчинення правопорушення, місце та час тощо, які враховуються при кваліфікації діяння у випадках, передбачених нормою права [3, с. 602]. Так само, як і з суб'єктивною стороною трудового правопорушення, об'єктивна сторона не може бути доведена без встановлення особи, яка його вчинила. Отже, на рівні КЗпП України повинно бути передбачено дії власника або уповноваженого ним органу, що спрямовані на встановлення складу трудового правопорушення: особи, що його вчинила; наявність вини такої особи (форми її вини); які саме норми трудового законодавства були порушені; чи є причинно-наслідковий зв'язок між діяннями особи та протиправними наслідками, які настали; за яких обставин було здійснено трудове правопорушення (час, місце тощо).

Зауважимо, що зазначена проблематика на практиці вирішується шляхом проведення службового розслідування. При цьому свого уніфікованого законодавчого закріплення термін «службове розслідування» не отримав. Немає єдиної позиції щодо сприйняття його сутності й у науково-правових колах. Так, В.І. Щербіна наголошує на тому, що службове розслідування становить юридично значиму процедуру щодо встановлення дисциплінарних правопорушень, чітко окреслених законом категорій працівників (державних службовців, посадових осіб державних органів із спеціальним статусом тощо) [4, с. 294]. Службове розслідування проводиться лише по відношенню до категорії працівників, діяльність яких пов'язана зі здійсненням державної служби. При цьому нормативно-правовим актом, на рівні якого визначено принципи, правові й організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави та суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях, виступає Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року. Зазначимо, що Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 року № 950. Відповідно до вищевказаного нормативно-правового акта стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, може бути проведено службове розслідування в разі невиконання або неналежного виконання ними службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, що

привело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян; у разі недодержання ними законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, антикорупційного законодавства; на вимогу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, з метою зняття безпідставних, на її думку, звинувачень або підозри; з метою виявлення причин та умов, що призвели до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи невиконання вимог Закону України «Про запобігання корупції» [5] в інший спосіб, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта в сфері протидії корупції або приписом Національного агентства з питань запобігання корупції за рішенням керівника органу, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення. Додатково зазначено, що дія цього законодавчого акта не поширюється на уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування осіб, права й обов'язки яких у частині додержання службової дисципліни, види заохочення та дисциплінарні стягнення та порядок їх застосування встановлюються дисциплінарними статутами [6]. У цьому випадку йдеться про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, що затверджений Законом України від 22 лютого 2006 року [7]; Дисциплінарний статут Збройних Сил України, що затверджений Законом України від 24 березня 1999 року [8]; Статут внутрішньої служби Збройних Сил України, що затверджений Законом України від 24 березня 1999 року [9] тощо. При цьому задля уточнення приписів вищевказаних нормативно-правових актів у частині особливостей, порядку й організації проведення службових розслідувань у відповідних державних органах було прийнято ряд законодавчих актів: Інструкція «Про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України», що затверджена Наказом МВС України від 12 березня 2013 року № 230 [10]; Порядок проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України, що затверджений Наказом Міністерства юстиції України від 12 березня 2015 року № 356/5 [11]; Інструкція про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України, що затверджена Наказом МВС України від 24 жовтня 2014 року № 1133 [12]; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах України», що затверджена Наказом Міністра оборони України від 15 березня 2004 року № 82 [13]; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України», що затверджена Наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України

від 14 лютого 2005 року № 111 [14]; Інструкція «Про порядок проведення службових розслідувань в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України», що затверджена Наказом Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 6 листопада 2015 року № 668 [15]; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування у Службі безпеки України», що затверджена Наказом Служби безпеки України від 16 липня 2008 року № 547 [16]; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування у Службі зовнішньої розвідки України», що затверджена Наказом Служби зовнішньої розвідки України від 6 лютого 2013 року № 35 [17]; Інструкція «Про порядок проведення службового розслідування в Управлінні державної охорони України», що затверджена Наказом Управління державної охорони України від 3 жовтня 2011 року № 454 [18] тощо.

Проведений аналіз вищенаведених нормативно-правових актів свідчить про те, що їх дія здебільшого поширюється не на працівників, а на військовослужбовців відповідних правоохоронних органів. При цьому в більшості випадків складовою процедури притягнення такої категорії осіб до юридичної відповідальності виступає саме службове розслідування. Службове розслідування може бути проведено й по відношенню до працівників, що наділені статусом державного службовця. Що стосується іншої категорії працівників, то законодавством не визначено процедури, в тому числі підстави і вимоги, щодо проведення службового розслідування. На нашу думку, зазначена ситуація є недопустимою, оскільки без проведення всебічного розслідування обставин вчинення трудового правопорушення непоодинокими стають випадки безпідставного притягнення працівників до трудової відповідальності. Трудовим законодавством, зокрема КЗпП України, повинно бути чітко визначено підстави, порядок, строки та наслідки проведення розслідувань трудових правопорушень. Такі розслідування повинні бути ініційовані після викриття факту вчинення трудового правопорушення, про що повинно бути вказано в акті проведення розслідування трудового правопорушення. Строк проведення розслідування не повинен бути включений до строку притягнення винної в скоєнні трудового правопорушення особи до юридичної відповідальності.

Окрім цього, до строку притягнення працівника до трудової відповідальності не повинні зараховуватися й строки провадження по справам про адміністративні правопорушення та кримінального провадження. На практиці існують непоодинокі випадки одночасного притягнення працівників до декількох видів ретроспективної юридичної відповідальності. При цьому в деяких передбачених законодавством випадках притягненню пра-

цівників до трудової юридичної відповідальності повинно передувати застосування до них заходів адміністративної або кримінальної відповідальності. Таким чином, у положеннях КЗпП України повинно бути передбачено правило, відповідно до якого притягненню працівників до трудової відповідальності повинно передувати проведення розслідування трудового правопорушення. А тому ч. 1 ст. 148 КЗпП України повинна бути викладена в такій редакції: «Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після встановлення особи, що його вчинила, але не пізніше одного місяця з дня її встановлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, а також часу, необхідного на проведення розслідування трудового правопорушення, провадження в справах про адміністративні правопорушення, кримінального провадження».

Зазначимо, що одними із основних документів, що мають бути залучені до матеріалів розслідування трудового правопорушення, є письмові пояснення працівника з приводу допущення ним такого правопорушення. Так, відповідно до ч. 1 ст. 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення [1]. С.В. Томин у своєму дослідженні, присвяченому основним етапам роботи з джерелами особистої інформації в процесі розкриття та розслідування злочинів, зазначає, що пояснення – це пізнавальний засіб лише в разі отримання інформації від особи, щодо якої є дані про вчинення злочину нею самою або з її участю іншими особами [19, с. 112]. Зазначимо, що в ст. 149 КЗпП України не встановлено ані права, ані обов'язки працівника надавати вищенаведені пояснення. Водночас, як слідує з аналізу ст. 63 Конституції України, працівник не несе відповідальності за відмову давати пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом [20]. При цьому в п. 1 ч. 1 ст. 1 Кримінального процесуального кодексу України від 13 квітня 2012 року зазначено, що близькі родичі та члени сім'ї – це чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права й обов'язки, в тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі [21]. На нашу думку, положення ст. 63 Конституції України доцільно було б відобразити в ст. 149 КЗпП України як конституційну гарантію дотри-

мання прав працівника під час проведення розслідування трудового правопорушення.

Завершальним етапом процедури притягнення працівника до юридичної відповідальності є видання відповідного акта й ознайомлення його з ним. Так, в ч. 4 ст. 149 КЗпП України встановлено, що стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) та повідомляється працівникові під розписку [1]. Як слідує з наведеного вище законодавчого положення, актом, яким оголошується стягнення за трудове правопорушення, може виступати як наказ, так і розпорядження. Авторський колектив шеститомної юридичної енциклопедії зазначає, що наказ є розпорядчим документом, що видається керівником підприємства, установи, організації на правах єдиноначальності або іншою посадовою особою в межах її компетенції [22, с. 33]. У свою чергу, розпорядження – це одна з форм управлінського рішення, акт державного управління, що має вольовий, владний характер і видається компетентним органом чи його посадовими особами в порядку, встановленому законом або іншим нормативно-правовим актом, та є обов'язковим для суб'єктів, яким він адресований [23, с. 354]. Зазначимо, що наказ в юридичній практиці в більшості випадків має нормативно-правовий характер, тоді як розпорядження навпаки – індивідуальний. А тому з метою уніфікації термінології, що використовується як у положеннях законодавства, так і в практичній діяльності, на нашу думку, в ч. 4 ст. 149 необхідно залишити згадку лише про такий акт, як розпорядження.

Таким чином, проведений вище аналіз законодавчих положень, а також позицій учених-правознавців надав змогу дійти висновку стосовно того, що в чинному національному законодавстві України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності. Вищенаведений недолік знаходить свій прояв, зокрема, в тому, що законодавством не визначено основні етапи (стадії) такої процедури; не врегульовані питання щодо конкретних випадків проведення службових розслідувань та не визначено перелік осіб, по відношенню до яких вони проводиться; питання, пов'язані з проведенням службових розслідувань визначено на рівні багаточисельних нормативно-правових актів підзаконного характеру; в положеннях КЗпП України взагалі відсутня згадка щодо проведення службових розслідувань; та в багатьох інших проблемах, що були розглянуті нами вище. На підставі цього, на нашу думку, в трудовому праві доречно ввести інститут розслідування трудових правопорушень. Положення «Про розслідування трудових правопорушень» на початковому етапі його запровадження може бути затверджено Постановою Кабінету Міністрів України, тобто нормативно-правовим актом підзаконного харак-

теру, оскільки до такого акта можна більш оперативніше внести зміни, ніж в закон. У подальшому з урахуванням напрацювань у цій сфері питання, пов'язані із проведенням розслідування трудового правопорушення, повинні бути відображені на рівні закону. Водночас у будь-якому разі потребує нагального вирішення ситуація, пов'язана із внесенням змін до положень КЗпП України в частині визначення в них основних питань, пов'язаних зі здійсненням процедури притягнення працівників до трудової відповідальності, зокрема конкретних дій, що складають етапи (стадії) такої процедури: виявлення правопорушення; ініціювання та проведення його розслідування, в рамках якого повинна бути доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення розслідування та видання на його основі розпорядження про притягнення конкретного працівника до трудової відповідальності. Запровадження вищенаведених змін дасть змогу, по-перше, підвищити ефективність заходів щодо недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень. По-друге, надасть додаткові гарантії та підвищить ефективність уже наявних гарантій охорони та захисту прав працівника.

Література

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
3. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник]. – 2-ге видання, перероблене і доповнене. – Харків : Еспада, 2009. – 752 с.
4. Щербина В.І. Функції трудового права : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.І. Щербина. – Дніпропетровськ, 2008. – 423 с.
5. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056.
6. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, місцевоназначених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 року № 950 // Офіційний вісник України. – 2000. – № 24. – Ст. 1004.
7. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
8. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 року № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.
9. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24 березня 1999 року № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.
10. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх

справ України : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12 березня 2013 року № 230 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 30. – Ст. 1043.

11. Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України : Наказ Міністерства юстиції України від 12 березня 2015 року № 356/5 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 23. – Ст. 647.

12. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24 листопада 2014 року № 1133 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 93. – Ст. 2693.

13. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань у Збройних Силах України : Наказ Міністра оборони України від 15 березня 2004 року № 82 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 13. – Ст. 939.

14. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України : Наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 14 лютого 2005 року № 111 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – Ст. 462.

15. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України : Наказ Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 6 листопада 2015 року № 668 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 102. – Ст. 3560.

16. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Службі безпеки України : Наказ Служби безпеки України від 16 липня 2008 року № 547 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 59. – Ст. 1999.

17. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Службі зовнішньої розвідки України : Наказ Служби зовнішньої розвідки України від 6 лютого 2013 року № 35 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 18. – Ст. 626.

18. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування в Управлінні державної охорони України : Наказ Управління державної охорони України від 3 жовтня 2011 року № 454 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 85. – Ст. 3129.

19. Томин С.В. Основні етапи роботи з джерелами особистісної інформації у процесі розкриття та розслідування злочинів : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.09 «Кримінальний процес та криміналістика; судова експертиза; оперативно-розшукова діяльність» / С.В. Томин. – Івано-Франківськ, 2006. – 223 с.

20. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

21. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13 квітня 2012 року № 4651–VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 37. – Ст. 1370.

22. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–. – Т. 4 : Н–П. – 2002. – 720 с.

23. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998–. – Т. 5 : П–С. – 2003. – 736 с.

Анотація

Подорожній Є. Ю. Особливості процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві. – Стаття.

У статті на основі дослідження наукових позицій вчених та нормативно-правових актів розглянуто процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві. Наголошено на тому, що в чинному національному законодавстві України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності. З урахуванням конструктивного аналізу норм чинного законодавства України запропоновано авторське бачення особливостей процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності в трудовому праві.

Ключові слова: процедура, притягнення до юридичної відповідальності, процедури притягнення, працівник.

Аннотация

Подорожний Е. Ю. Особенности процедуры привлечения работников к юридической ответственности в трудовом праве. – Статья.

В статье на основе исследования научных позиций ученых и нормативно-правовых актов рассмотрены процедуры привлечения работников к юридической ответственности в трудовом праве. Отмечено, что в действующем национальном законодательстве Украины отсутствует единая процедура привлечения работников к трудовой ответственности. С учетом конструктивного анализа норм действующего законодательства Украины предложено авторское видение особенностей процедуры привлечения работников к юридической ответственности в трудовом праве.

Ключевые слова: процедура, привлечение к юридической ответственности, процедуры привлечения, работник.

Summary

Podorozhnyj Ye. Yu. Features staff of the procedure to legal liability in labor law. – Article.

The article based on research scientists and scientific positions of regulations, procedures considered bringing employees to legal liability in labor law. Emphasized that the current national legislation of Ukraine there is no single procedure for bringing workers to the labor justice. Given the structural analysis of the current legislation of Ukraine invited the author's vision of bringing features treatments employees to legal liability in labor law.

Key words: procedure, bringing to legal liability, prosecution procedures, employee.