

## ТРУДОВЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ ЯК ПІДСТАВА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

**Н.Л. Полішко**

*старший викладач кафедри*

*цивільного права і процесу*

*Національної академії внутрішніх справ*

**Постановка проблеми.** Суворе дотримання правових норм, що встановлюють конкретні підстави та умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності, є однією з юридичних гарантій їх трудових прав гарантією захисту від необгрунтованого застосування санкцій, передбачених законодавством.

Підстава будь-якої відповідальності завжди закріплена в законах чи підзаконних актах. Але цього не досить для притягнення до відповідальності. Необхідно, щоб було вчинене конкретне протиправне, винне діяння, тобто необхідна наявність фактичної підстави відповідальності. Так, автори Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю виділяють юридичні факти (протиправна поведінка працівника, пряма дійсна шкода, причинний зв'язок між протиправною поведінкою працівника і шкодою та виною працівника), які вони називають підставами матеріальної відповідальності [10, с. 571]. Отже, автори Коментаря підставою вважають не правопорушення в цілому, а розрізняють кілька підстав, відсутність яких виключає притягнення працівника до матеріальної відповідальності, хоча в ч. 2 ст. 130 КЗпП України йдеться саме про умови, які розглядаються в зазначеному Коментарі як підстави. Така точка зору, де елементи підстави одночасно вважаються й умовами відповідальності підтримана й іншими науковцями [4, с. 168; 7, с.77]. Однак із таким твердженням важко погодитись, оскільки умови відповідальності і підстава та її елементи різні (як етимологічно, так і юридично) поняття. Тому, на нашу думку, не можна ототожнювати умови матеріальної відповідальності й елементи підстави.

Якщо елементи підстави матеріальної відповідальності та умови матеріальної відповідальності розглядаються як ідентичні, то саме в такому сенсі немає необхідності вважати сукупність умов чимось іншим за підставу як сукупність елементів правопорушення. Але виникає питання, чи можна розглядати умови матеріальної відповідальності в іншому сенсі, в тому, який відповідає етимологічному значенню поняття «умова як сукупність факторів, за яких що-небудь відбувається». Ці та інші обставини і зумовили необхідність звернення до питання обґрунтування концепції вчинення трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності у трудовому праві.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** На даний час у вітчизняній і зарубіжній правничій літературі питанню щодо матеріальної відповідальності як окремого інституту трудового права приділяється значна увага. Не менш актуальними у науковому середовищі є і питання щодо підстав та умов притягнення учасників трудових відносин до матеріальної відповідальності. Основою для написання статті стали дослідження таких відомих фахівців у галузі трудового права, як: М.Й. Бару, О.Т. Барабаша, Е.С. Белінського, М.І. Данченка, Є.О. Кленова, Р.З. Лівшиця, В.Г. Малова, А.Р. Мацюка, П.Р. Ставицького, Л.О. Сироватської,

В.С. Венедиктова, І.В. Зуб, Д.О. Карпенка, В.І.Прокопенка, В.Г. Ротань, М.П. Стадник та ін.

**Мета статті** полягає у визначенні особливості підстави матеріальної відповідальності працівників за чинним трудовим законодавством України.

**Основні результати дослідження.** Стаття 130 КЗпП України передбачає загальні підстави та умови матеріальної відповідальності працівників. Аналіз цієї правової норми дає можливість стверджувати, що до підстав матеріальної відповідальності працівників законодавець відносить: по-перше, наявність прямої дійсної шкоди, а по-друге, заподіяння такої шкоди внаслідок порушення покладених на працівників трудових обов'язків. Умовами такої відповідальності є: протиправність дій або бездіяльності працівника, причинний зв'язок між діям та заподіяною шкодою, вина працівника. Тільки за наявності всіх зазначених підстав і умов на працівника може бути покладена матеріальна відповідальність. У теорії права сформульовано правило, згідно з яким підстава – це те головне, на чому базується, ґрунтується, засновується що-небудь [3, с. 134], а умова тлумачиться як необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [5, с. 632-633].

Трудові правовідносини є двосторонніми, бо кожний їх суб'єкт має суб'єктивні права і суб'єктивні обов'язки. Тому підставою матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах є трудове правопорушення, елементами якого є сукупність одночасно чотирьох умов: пряма дійсна шкода; протиправність поведінки (діяння чи бездіяльність) працівника; причинний зв'язок між шкодою та протиправною поведінкою працівника; вина.

Правопорушення у сфері трудової діяльності можуть бути різні, від дисциплінарного проступку до злочину, а правопорушення в трудових відносинах – тільки трудові, і відповідальність за них настає за трудовим законодавством. Проти ототожнення дисциплінарних проступків з будь-яким правопорушенням у сфері трудових відносин виступила Л.Сироватська, яка висунула ідею наявності трудового правопорушення, що поділяється на два види – дисциплінарний проступок і майнове правопорушення. За вчинення першого настає дисциплінарна відповідальність, а другий тягне за собою настання матеріальної відповідальності [9, с. 43-44]. Ідея Л.Сироватської про виділення трудового правопорушення і його двох видів – дисциплінарного проступку і майнового правопорушення була позитивно сприйнята в юридичній науці, оскільки давала можливість відійти від широкого трактування дисциплінарного проступку, відповідальність за який може бути покладена лише на одну сторону трудового договору – працівника і не може бути покладена на підприємство як сторону трудового правовідношення, і надавала змогу при вчиненні майнового правопорушення підприємством застосувати до нього матеріальну відповідальність. Запропонована названим науковцем класифікація трудових правопорушень була конкретизована П. Ставиським, який майнове правопорушення в трудовому праві назвав трудовим майновим правопорушенням, з метою підкреслення галузевої належності і природи порушеного обов'язку [8, с. 75]. Така теорія, хоча і не позбавлена деяких суперечностей і в багатьох моментах не витримує критики, давала змогу застосовувати матеріальну відповідальність у трудовому праві не лише до працівника, а й до підприємства. Виходячи з того, що, за концепцією Л. Сироватської і П. Стависького, дисциплінарний

проступок може бути вчинений тільки фізичною особою, а не юридичною особою – роботодавцем, дисциплінарний проступок це немайнове правопорушення, оскільки не заподіює майнової шкоди; за вчинення дисциплінарного проступку настає дисциплінарна відповідальність для працівника. За класифікацією згаданих авторів виходить, що підприємство як суб'єкт трудового права, як роботодавець вчиняє лише трудові майнові правопорушення щодо працівника. Насправді ж це не так. Адже роботодавцем вчиняється щодо працівника ряд трудових правопорушень немайнового характеру. Наприклад, незаконне переведення на іншу роботу без згоди працівника, якщо це не тягне зниження заробітної плати, є немайновим правопорушенням роботодавця щодо працівника.

Визнаючи стороною трудового договору роботодавця (в даному випадку юридичну особу), претензії за порушення трудових прав працівника як майнового, так і немайнового характеру повинні пред'являтися до роботодавця як юридичної особи. Хоча саме поняття юридичної особи є абстрактною категорією і насправді конкретні правопорушення, як майнові, так і немайнові, вчиняються тільки фізичними особами, зокрема, посадовими особами, які діють від імені роботодавця (незаконне звільнення з роботи, незабезпечення безпечних умов праці, незаконне відсторонення від роботи тощо).

Отже, за трудові правопорушення як майнового, так і немайнового характеру, вчинені щодо працівника посадовими особами, які діють від імені роботодавця, чи навіть не посадовими особами, скажімо, заподіяння шкоди з вини одного працівника іншому під час виконання ними трудових обов'язків, відповідальність перед працівником несе роботодавець. Але якщо з відповідальністю за вчинене майнове трудове правопорушення проблем, по суті, не виникає, оскільки вона хоч і не в усіх випадках, але все ж таки передбачена чинним трудовим законодавством, то відповідальність за вчинене трудове правопорушення немайнового характеру є одним із невирішених питань і прогалин у трудовому праві, адже в цих випадках працівникові теж заподіюється немайна (моральна) шкода. Таким чином, погоджуючись з авторами, що підставою відповідальності за трудовим правом є трудове правопорушення, не можна погодитись з поділом трудового правопорушення на трудове майнове правопорушення і дисциплінарні проступки, оскільки за такої класифікації із трудового правопорушення випадають немайнові трудові правопорушення, вчинені роботодавцем, які порушують трудові права працівника. Крім того, до немайнових трудових правопорушень слід віднести і колективні трудові правопорушення, які виникають при розгляді колективних трудових спорів та при реалізації інших видів колективних трудових правовідносин. Виходячи з викладеного, трудове правопорушення можна класифікувати на такі види: трудове майнове правопорушення сторін індивідуальних чи колективних трудових правовідносин; дисциплінарний проступок працівника, немайнове правопорушення роботодавця щодо працівника; немайнове трудове правопорушення сторони колективного трудового правовідношення (роботодавця або трудового колективу чи його представницького органу).

Отже, як бачимо, раніше подана в юридичній літературі класифікація щодо поділу трудових правопорушень на дисциплінарні проступки і майнові трудові правопорушення сторін трудового договору є неповною. Однак до введення в наше законодавство поняття «моральна шкода», яка є також результатом трудо-

вого правопорушення як майнового, так і немайнового характеру, така класифікація мала право на існування, оскільки вносила чіткість у застосуванні трудово-правової відповідальності: за дисциплінарні проступки працівники несли дисциплінарну відповідальність, а за майнове трудове правопорушення сторона (працівник чи роботодавець) несла матеріальну відповідальність перед іншою стороною. В юридичній літературі було доведено, що до матеріальної відповідальності сторони можуть притягуватися тільки за трудове майнове правопорушення. Зараз уже ця точка зору не витримує критики. Адже моральна шкода працівникові може бути завдана як немайновим правопорушенням з боку роботодавця (переведення на іншу роботу без зниження заробітної плати, незаконне накладення дисциплінарного стягнення), так і майновим правопорушенням (незаконне звільнення з роботи, незаконне переведення на оплачувану нижче роботу та ін.). Відповідальність же за немайнову шкоду настає для роботодавця матеріальна у вигляді виплати працівникові певних сум, які співвідносяться із заробітною платою працівника залежно від тяжкості заподіяної немайнової шкоди. Отже, підставою матеріальної відповідальності є не лише трудове майнове правопорушення, як це вважалось раніше, а й немайнове трудове правопорушення, що призвело до немайнової шкоди.

**Висновки.** Підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення сторін трудових правовідносин, тобто протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання сторонами трудових відносин трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної і/або немайнової шкоди іншій стороні трудового правовідношення, відповідальність за яку передбачена нормами трудового права. Цей висновок, по суті, підтверджується і ч. 1 ст. 130 КЗпП України, в якій зазначено, що наслідком порушення трудових обов'язків працівником є заподіяння шкоди, тобто будь-якої шкоди як матеріальної, так і немайнової.

Суб'єктом трудового майнового правопорушення є працівник – фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю і перебуває в трудових правовідносинах із роботодавцем на підставі трудового договору, контракту та інших підставах, передбачених трудовим законодавством.

Аналіз трудового законодавства дає підстави для визнання вірним розподілу суб'єкта матеріальної відповідальності на загального і спеціального. Крім особи, яка відноситься до адміністративного персоналу, як спеціального суб'єкта відповідальності [9, с. 212], до таких суб'єктів слід відносити: працівників, що досягли 18-річного віку, з якими укладаються договори про повну матеріальну відповідальність; працівників, на яких у відповідності до законодавства покладена повна матеріальна відповідальність; працівників, які виконують операції з певним видом цінностей і несуть матеріальну відповідальність на підставі Закону України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6.06.1995 р. [2].

Суб'єктом трудового майнового правопорушення працівник може бути протягом усього часу роботи, тобто до дня звільнення. Саме з дня, зазначеного в наказі про звільнення, працівник припиняє виконувати свою трудову функцію. У разі, коли власник або уповноважений ним орган затримають видачу звільненому працівникові трудової книжки, а днем звільнення буде вважатися день її ви-

дачі, не слід вважати, що в період з останнього дня роботи до дня видачі трудової книжки працівник, у випадку заподіяння шкоди майну підприємства, буде відповідати за нормами трудового права. Оскільки в цей період він фактично не виконував трудову функцію, то і відповідальність за шкоду повинна наставати за цивільним правом.

В якості об'єкта правопорушення у загальній теорії права виділяються: правопорядок, суспільні відносини та їх правова форма. Стосовно трудового майнового правопорушення його об'єкт потребує конкретизації. Оскільки працівник заподіює шкоду майну роботодавця, то об'єктом такого правопорушення можна визнати відносини, пов'язані з порядком формування даного майна, його використанням у процесі господарської діяльності, а також розпорядженням майном [1, с. 125-127]. Таким чином, об'єктом трудового майнового правопорушення є правовий режим майна роботодавця, тобто відносини щодо здійснення права власності або права повного господарського відання чи оперативного управління майном, яке знаходиться у роботодавця, або відносини з реалізації таким суб'єктом окремих правомочностей власника (володіння, користування або розпорядження). Не можна не погодитись із В.Прокопенко, який підкреслює, що відносини кооперованої праці є, як правило, завжди еквівалентними [6, с. 210]. Свою робочу силу працівник обмінює на гроші за еквівалентом. Вартість «робочої сили» визначається не лише вартістю засобів існування, необхідних для самого працівника та його сім'ї, а також його кваліфікацією, професією, попитом на цю спеціальність. Отже, в основу грошового вираження вартості робочої сили покладено закон вартості як найбільш загальний закон, що регулює відносини з виробництва й обміну в суспільстві, заснованому на різних формах власності та вільній конкуренції. Тому, в якості об'єкта заподіяння матеріальної шкоди працівникові слід визнати робочу силу, яка має вартість, а також майно працівника, яке знаходиться в користуванні підприємства.

Важливим елементом трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності є об'єктивна сторона. Об'єктивна сторона складається, в свою чергу, з таких елементів, як протиправна дія чи бездіяльність, наявність шкоди, причинний зв'язок між шкодою та протиправною поведінкою особи.

Одним із елементів підстави (правомірної поведінки або правопорушення) матеріальної юридичної відповідальності як позитивної, так і негативної є суб'єктивна сторона. Суб'єктивна сторона підстави позитивної матеріальної відповідальності (підставою якої є правомірна поведінка сторін трудових правовідносин щодо забезпечення матеріальних прав іншої сторони шляхом належного виконання трудових обов'язків) полягає в усвідомленні належного виконання трудових обов'язків кожною зі сторін трудового правовідношення та бажанні такого виконання. Суб'єктивною стороною підстави негативної матеріальної відповідальності (підставою негативної матеріальної відповідальності є трудове правопорушення, види якого були розглянуті вище) є вина сторони трудового правовідношення, що заподіяла шкоду іншій стороні.

Вина характеризується двома моментами: інтелектуальним усвідомленням працівником або роботодавцем (в особі його посадових осіб, працівників) шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності), і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням.

Розглядаючи трудове порушення в аспекті підстави матеріальної відповідальності, необхідно погодитись з точкою зору В.Яковлева, що вид відповідальності слід визначати залежно від майна, якому завдано шкоди. Якщо шкоди завдано майну фізичної особи-роботодавця, яке використовується в процесі трудової діяльності, виникає матеріальна відповідальність за нормами трудового права; у випадку ж завдання шкоди будь-якому іншому приватному майну роботодавця, правопорушника слід притягати до цивільно-правової відповідальності [11, с. 65].

З урахуванням викладених вище положень, можна стверджувати, що трудове майнове правопорушення, як факт об'єктивної дійсності, є єдиною необхідною і достатньою фактичною підставою матеріальної відповідальності працівників. Тільки встановлення всіх елементів складу даного правопорушення в суворій відповідності зі специфічними ознаками, які характеризують ці елементи, – обов'язковими умовами відповідальності, тягне за собою обов'язок працівника відшкодувати заподіяну шкоду. Базуючись на філософському розумінні умов як зовнішньої, по відношенню до предмета або явища, обстановки, в якій виникає, існує й розвивається явище, іншими умовами матеріальної відповідальності слід визнавати: деліктоздатність працівника, наявність у момент правопорушення трудових правовідносин та юридичного обов'язку працівника дбайливо ставитися до майна роботодавця, свобода вибору працівником правомірної або протиправної поведінки в цих правовідносинах, передбачена законом чи договором можливість застосування заходів матеріальної відповідальності до правопорушника.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Денисов Ю.А.* Общая теория правонарушения и ответственности (социологический и юридический аспекты). – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1983. – 231 с.
2. Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих під-приємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06.06.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.
3. *Карпенко Д.О.* Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України: Навч. посібник. – К. : Національна академія внутрішніх справ України, 1998. – 166 с.
4. *Колосов В.К.* Материальная ответственность рабочих и служащих. – М. : Экономика, 1990. – 200 с.
5. Новий тлумачний словник української мови. В 4-х т. – К. : Аконіт, 2008. – Т.4. 944 с.
6. *Прокопенко В.І.* Трудове право України. – Харків, 2002. – 312 с.
7. *Ставиский П.Р.* Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 213 с.
8. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М. : Юрид. лит., 1990. – 290 с.
9. *Сыроватская Л.А.* Трудовое право: Учебник. – 2-е изд., [перераб. и доп.] – М. : Юрист, 2003. – 312 с.
10. *Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г.* Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – К. : А.С.К., 2010. – 1190 с.
11. *Яковлев В.В.* Договірна матеріальна відповідальність за трудовим правом : дис... кадн. юрид. наук : 12.00.05/ Харківський державний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2002. – 244 с.

**Полішко Н.Л. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності працівника**

*У статті аналізується підстава матеріальної відповідальності працівника, як учасника трудових відносин у вигляді трудового (майнового та немайнового) правопорушення.*

**Ключові слова:** *матеріальна відповідальність, трудове правопорушення, дисциплінарний проступок.*

**Полишко Н.Л. Трудовое правонарушение как основание материальной ответственности работника**

*В статье анализируется основание материальной ответственности работника, как участника трудовых отношений в виде трудового (имущественного и неимущественного) правонарушения.*

**Ключевые слова:** *материальная ответственность, трудовое правонарушение, дисциплинарный проступок.*

**Polishko N.L. Labour offence as a ground for an employee liability**

*The article examines the grounds for an employee liability in case of labour (property and non-property) offence within the employment relationships.*

**Key words:** *liability, labour offence, disciplinary misdemeanour.*

Стаття надійшла до редакції 28.09.2011.