

Щербина В. І.

професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор
E-mail: viktorknu@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3468-117X>

ПРОБЛЕМИ ФОРМУЛЮВАННЯ КОНСТРУКЦІЙ ПІДСТАВ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У НОВОМУ ПРОЄКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Формування України як правової держави передбачає чітке визначення правопорушень, за які особа притягується до юридичної відповідальності, а також підстави застосування інших примусових заходів. До таких підходів у нормотворенні спонукають положення Конституції України.

Слід розрізняти три види правопорушень, які є підставою виникнення охоронних правовідносин і юридичної відповідальності у трудовому праві: а) для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, такою підставою є дисциплінарний проступок; б) для притягнення працівника до матеріальної відповідальності, такою підставою є дисциплінарне матеріальне правопорушення; в) для притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця, такою підставою є трудове матеріальне правопорушення.

Проект Трудового кодексу України такими категоріями як дисциплінарна відповідальність чи дисциплінарне правопорушення не оперує. Стаття 25 Проекту фактично позбавила роботодавця одного з ключових його повноважень — дисциплінарних. Визначення поняття, яке наводиться в абзаці першому частини першої статті 80 Проекту не відповідає за повнотою характеристики визначенню “дисциплінарне правопорушення”. Нині ситуація змінюється на користь закріплення у законі конкретних складів дисциплінарних правопорушень та санкцій, які можуть бути застосовані за їх вчинення. Дисциплінарний проступок працівника – це його протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність), що посягає на правовий порядок встановлений на підприємстві, установі, організації або ж на порядок взаємовідносин, визначений трудовим договором із фізичною особою-роботодавцем, шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов’язків, зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи обмежень.

Викликає здивування формулювання положень частин першої та другої статті 171 Проекту щодо підстав матеріальної відповідальності працівників шляхом адаптації положень Глави IX КЗпП України до вимог першого речення пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, яке її абсолютно не стосується. Підставою притягнення працівника до матеріальної відповідальності, яка реалізується в охоронних правовідносинах є дисциплінарне матеріальне правопорушення. Це є протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника, що посягає на майнові інтереси роботодавця у трудових правовідносинах, шляхом заподіяння прямої дійсної

шкоди засобам виробництва, які використовуються на підприємстві, установі, організації для досягнення ними статутних цілей або для роботи у фізичної особи-роботодавця. Цей різновид правопорушення у трудовому праві є досить близьким за складом до дисциплінарного проступку, але має й низку принципових відмінностей. Особливу увагу слід звернути на об'єкт цього правопорушення. На нашу думку, у ньому, окрім загального, родового і безпосереднього об'єктів, слід виділяти предмет правопорушення. Це дозволяє відрізнити його від дисциплінарного проступку і майнового правопорушення у цивільному праві.

У Проекті відсутнє визначення поняття правопорушення, за яке роботодавець притягується до матеріальної відповідальності. Хоча про цей вид юридичної відповідальності згадується як у назві розділу, так і назвах двох відповідних статей. Підставою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, яка реалізується в охоронних правовідносинах, є трудове матеріальне правопорушення. Це винне порушення роботодавцем своїх обов'язків або прав працівника у трудових правовідносинах, що спричинило дійсну шкоду матеріального характеру для працівника. Особливого розгляду потребують шкідливі наслідки цього правопорушення – дійсна шкода матеріального характеру. Це поняття у свою чергу є узагальнюючим. Під дійсною шкодою у трудовому праві треба розуміти зменшення наявного майна і необхідність провести якісь витрати.

Якщо законодавець України орієнтується на пріоритети верховенства права, то Проект необхідно доповнити нормами, в яких будуть визначені поняття усіх трудових правопорушень, що є підставою для притягнення працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, а роботодавця — до матеріальної відповідальності.

Ключові слова: трудові правопорушення, склад правопорушення, дисциплінарний проступок, дисциплінарне матеріальне правопорушення, трудове матеріальне правопорушення.

The formation of Ukraine as a state governed by the rule of law requires a clear definition of offenses for which a person is held legally liable, as well as the grounds for applying other coercive measures. Such approaches in norm-setting are encouraged by the provisions of the Constitution of Ukraine.

It is necessary to distinguish three types of offenses that are the basis for the emergence of protective legal relations and legal liability in labor law: a) to hold an employee accountable, such a basis is a disciplinary offense; b) to hold an employer accountable, such a basis is a disciplinary material offense; c) to hold an employee accountable, such a basis is a labor material offense.

The Draft Labor Code of Ukraine does not operate with such categories as disciplinary liability or disciplinary offense. Article 25 of the Draft actually deprived the employer of one of its key powers - disciplinary. The definition of the concept given in the first paragraph of part one of Article 80 of the Draft does not fully correspond to the definition of "disciplinary offense". Currently, the situation is changing in favor of enshrining in the law specific types of disciplinary offenses and sanctions that can be applied for their commission. An employee's disciplinary offense is his unlawful, culpable (intentional or negligent) act (action or inaction) that violates the legal order established at an enterprise, institution, or organization, through failure or improper performance by the employee of his or her labor duties, abuse or excess of rights, or violation of

prohibitions or restrictions.

The wording of the provisions of parts one and two of Article 171 of the Draft regarding the grounds for material liability of employees by adapting the provisions of Chapter IX of the Labor Code of Ukraine to the requirements of the first sentence of paragraph 22 of part one of Article 92 of the Constitution of Ukraine, which does not apply to it at all, is surprising. The basis for holding an employee to material liability, which is implemented in security legal relations, is a disciplinary material offense. This is his unlawful, culpable (intentional or negligent) act (action or inaction) that encroaches on the property interests of the employer in labor relations, by causing direct actual damage to the means of production used at the enterprise, institution, organization to achieve their statutory goals or to an individual employer. This type of offense in labor law is quite close in composition to a disciplinary offense, but also has a number of fundamental differences. Special attention should be paid to the object of this offense. In our opinion, in it, in addition to the general, generic and direct objects, the subject of the offense should be distinguished. This allows us to distinguish it from a disciplinary offense and a property offense in civil law.

The Draft does not define the concept of an offense for which the employer is held financially liable. Although this type of legal liability is mentioned both in the title of the section and in the titles of the two relevant articles. The basis for holding the employer financially liable, which is implemented in protective legal relations, is a labor material offense. This is a culpable violation by the employer of its obligations in labor relations, which caused actual material damage to the employee. The harmful consequences of this offense require special consideration - actual material damage. This concept, in turn, is generalizing. Actual damage in labor law should be understood as a decrease in available property and the need to incur some expenses.

If the legislator of Ukraine is guided by the priorities of the rule of law, then the Draft must be supplemented with norms that define the concepts of all labor offenses, which are grounds for holding employees accountable for disciplinary and material liability, and the employer accountable for material liability.

Key words: *labor offenses, elements of the offense, disciplinary offense, disciplinary material offense, labor material offense.*

В даний час трудове право – невід’ємна частина системи права країн з розвинутою ринковою економікою. Воно дозволяє на належному рівні встановлювати правові засоби взаємного впливу роботодавця і працівника. Формування України як правової держави передбачає чітке визначення правопорушень, за які особа притягується до юридичної відповідальності, а також підстави застосування інших примусових заходів. До таких підходів у нормотворенні спонукають положення частини другої статті 58 Конституції України [1] про те, що “Ніхто не може відповідати за діяння, які на час їх вчинення не визнавалися законом як правопорушення”, частини першої статті 61 Конституції, що “Ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення”. Пункт же 22 частини першої статті 92 Конституції України підкреслює, що “виключно законами України визначаються: засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них”. Отже спираючись на таке конституційне підґрунтя, мають формулюватися конструкції підстав юридичної відповідальності у трудовому праві. Чи відповідає практика нормотворення конституційним вимогам

покажемо на прикладі формулювання норм про підстави юридичної відповідальності у новому проєкті Трудового кодексу України [2] (далі — Проєкт).

Літературний огляд. Теоретична основа дослідження – наукові й навчальні праці видатних учених-трудоиків, як-от: Л.С. Таль, М.В. Баглай, І.С. Войтинський, Л.Я. Гінцбург, В.М. Догадов, Б. Н. Жарков, С.А. Іванов, І.Я. Кисельов, А.Є. Пашерстник, В.У. Єсенін та ін. Серед учених, які у науці трудового права займалися дослідженням юридичної відповідальності та підстав її застосування, варто виокремити праці: В.С. Венедіктова, Т.В. Колеснік, П.С. Луцюка, О.І. Процевського, П.Р. Ставицького, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини та інших учених.

Дослідницька методологія. Для забезпечення достовірності результатів дослідження необхідно слідувати методологічній настанові, яку сформулював акад. О.В. Петришин: “У контексті пошуку актуальних підходів до праворозуміння сьогодні висувається насамперед вимоги щодо його чіткої спрямованості на вирішення практичних соціальних проблем та завдань, що не можливо без тісної взаємодії правознавства з іншими соціальними дисциплінами – філософськими, соціологічними, психологічними, етичними” [3, с. 11].

Дослідницькі результати. Метою цієї статті є визначення понять окремих видів правопорушень, які є підставою виникнення охоронних правовідносин у трудовому праві, притягнення правопорушників до юридичної відповідальності певного виду, їх розмежування та загальна характеристика.

Обговорення дослідницьких результатів. О.І. Процевський, у свій час, досить вдало описав природу правопорушень у трудовому праві. На його думку, невиконання або несумлінне виконання обов’язків, що входять до змісту трудових правовідносин (негативна поведінка), складає новий юридичний факт. Правопорушення, як юридичний факт у сфері трудового права, на думку О.І. Процевського, за своєю природою має одну особливість, а саме, воно може спричинити правові наслідки тільки за наявності трудових правовідносин, які виникли з правомірних дій, тобто з трудового договору. Трудові правовідносини і правопорушення й є по суті тією основою, на якій виникають охоронні правовідносини. Вони повинні зайняти своє місце у системі відносин, що регулюються трудовим правом [4, с. 66-67, 136-138, 148].

Тривалий час досліджуючи трудові правопорушення [5], доходимо до висновку, що слід розрізняти три види правопорушень, які є підставою виникнення охоронних правовідносин і юридичної відповідальності у трудовому праві:

1) для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності такою підставою є дисциплінарний проступок;

2) для притягнення працівника до матеріальної відповідальності такою підставою є дисциплінарне матеріальне правопорушення;

3) для притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця такою підставою є трудове матеріальне правопорушення.

Ще у 80-ті рр. ХХ ст. радянські вчені спираючись на положення про структуру людської діяльності, розчленували вчинок, як елемент діяльності (поведінки), на наступні складові: суб’єкт вчинку, сам вчинок з його об’єктивної і суб’єктивної сторони, об’єкт вчинку (у деяких випадках більш точно говорити про предмет окремого вчинку). Ці елементи структури вчинку традиційно вичленовуються й правознавством при дослідженні феномена правопорушення. Їх об’єднує поняття “склад правопорушення”, яке є не чим

іншим, як різновидом людських вчинків особливої якості: суспільно небезпечних (або шкідливих) вчинків. На наш погляд, склад кожного із названих вище правопорушень наступний: суб'єкт правопорушення, діяння з його об'єктивної і суб'єктивної сторони, об'єкт посягання. Повне розкриття і аналіз елементів кожного з цих правопорушень вимагають спеціального дослідження. У нашій роботі висловлюються лише основні, принципові, особливості, що відрізняють їх один від одного.

Перш за все розглянемо підстави дисциплінарної відповідальності працівника, оскільки навіть у Конституції України згадуються “дисциплінарні правопорушення” (пункт 22 частини першої статті 92).

Проект Трудового кодексу України такими категоріями як дисциплінарна відповідальність чи дисциплінарне правопорушення не оперує.

Частина друга статті 19 Проекту надає перелік локальних нормативних актів роботодавця, що безпосередньо стосуються трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку, а саме: правила внутрішнього трудового розпорядку, правила поведінки, положення про заохочення тощо. Серед основних прав роботодавця, передбачених статтею 25 Проекту, права на застосування дисциплінарних стягнень не передбачено. Так, роботодавець має право заохочувати працівників, контролювати виконання працівником його обов'язків, вимагати від працівника виконання роботи відповідно до умов трудового договору, локальних нормативних актів роботодавця, правил з безпеки та здоров'я працівників на роботі тощо, а також має право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок порушення ним своїх трудових обов'язків.

Таким чином, можна стверджувати, що стаття 25 Проекту фактично позбавила роботодавця одного з ключових його повноважень — дисциплінарних.

Але чи скасовує Проект загальну дисциплінарну відповідальність працівників? На наш погляд — ні, хоча нічого про неї й не говорить.

Проте, вбачається, що стаття 80 Проекту “Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діяннями працівника” закріплює підстави для застосування такої дисциплінарної санкції як “звільнення працівника з роботи” або “розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця”. Чому це так, розглянемо детальніше.

По-перше, в абзаці першому частини першої статті 80 Проекту розробники спробували сформулювати щось подібне до визначення поняття “дисциплінарне правопорушення”: “Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з порушенням (невиконанням чи неналежним виконанням) працівником його трудових обов'язків у разі:...”. Далі у конкретних пунктах частин першої, другої та п'ятої статті 80 Проекту наводяться юридичні факти, з якими пов'язується можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діяннями працівника.

По-друге, розробники Проекту спробували узгодити та розвинути положення статті 80 з положеннями статті 4 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року [6], у якій зокрема йдеться про те, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Тобто у статті 80 Проекту йдеться про підстави розірвання трудового договору, пов'язані з “поведінкою працівника”.

На наш погляд, ця спроба не зовсім вдала, оскільки визначення поняття, яке наводиться в абзаці першому частини першої статті 80 Проекту не відповідає за повнотою характеристики визначенню поняття “дисциплінарне правопорушення”. Більше того, воно не може бути одночасно застосоване до випадків, які передбачають частини перша і друга та частина п'ята статті 80 Проекту. Зокрема, пункти 1 і 2 частини п'ятої цієї статті є аналогами пунктів 2 і 3 статті 41 КЗпП України [7], які ніколи не розглядались судовою практикою як дисциплінарні підстави для звільнення. Так, пункт 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів” [8] передбачає, що “При розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги статей 148, 149 КЗпП про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору”.

Отже необхідно сформулювати й нормативно закріпити визначення дисциплінарного правопорушення як підстави дисциплінарної відповідальності працівника, підстави для застосування такої дисциплінарної санкції як “розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця” або іншими словами “звільнення працівника з роботи”.

У науковій літературі та вже почасти й у законодавстві України дисциплінарне правопорушення працівника називають “дисциплінарний проступок”. Таке визначення можна знайти, наприклад, у частині першій статті 65 Закону України “Про державну службу” [9].

Проте формулювання вірного визначення поняття дисциплінарного проступку, яке б розкривало його сутність та правову природу, неможливе без розкриття його складу, тобто характеристики його основних елементів.

Суб'єктом дисциплінарного проступку є працівник, тобто особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з конкретним підприємством, установою чи організацією або ж працює у фізичної особи-роботодавця та порушує правовий порядок у них чи порядок взаємовідносин визначений трудовим договором з фізичною особою-роботодавцем.

Діяння правопорушника з об'єктивної і суб'єктивної сторони. Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризують наступні елементи: протиправність; діяння (у формі дії чи бездіяльності); шкідливі наслідки; причинний зв'язок між діянням і шкідливими наслідками; час вчинення діяння; місце вчинення діяння.

Протиправність означає, що діяння суперечить правовим приписам. Тривалий час для дисциплінарних проступків була характерною відсутність, за деякими виключеннями, закріплення у нормативно-правових актах конкретних складів дисциплінарних проступків і прив'язки до них відповідних санкцій. Для трудового права були характерні два способи встановлення протиправності діяння. В одних випадках законодавець прямо вказував на діяння, які скоювати заборонено (наприклад прогул, що передбачено у пункті 4 статті 40 КЗпП України), а в інших фіксував обов'язки суб'єктів (наприклад статті 30 і 139 КЗпП України) і їх невиконання розцінював як протиправні. Другий спосіб був найбільш поширеним для трудового права. Нині ситуація змінюється на користь закріплення у законі

конкретних складів дисциплінарних правопорушень та санкцій, які можуть бути застосовані за їх вчинення. Класичним прикладом цього є положення статей 65 та 66 Закону України “Про державну службу”. Подібний підхід використано й у статті 80 Проекту, але лише для випадків звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

Протиправність діяння проявляється у двох основних формах: дії, тобто скоєння забороненого діяння (наприклад вживання на роботі спиртних напоїв); бездіяльності, тобто утримання від необхідної правомірної поведінки (наприклад на працівників покладається обов’язок чесно і сумлінно працювати). Невиконання обов’язку чесно і сумлінно працювати є підставою для визнання такого діяння протиправним.

Шкідливі наслідки дисциплінарного проступку – це негативні наслідки протиправної поведінки працівника для правового порядку у межах підприємства, це дискредитація гоподарської влади і приниження її значення для учасників спільної праці.

Причинний зв’язок між діянням і шкідливими наслідками має носити безумовний характер, тобто: діяння – причина, шкода – наслідок.

Особливого значення для встановлення складу дисциплінарного проступку має час. Діяння працівника може визнаватися дисциплінарним проступком лише за умови скоєння його у робочий час. Крім того, в окремих випадках, передбачених у нормативних актах в якості елементів об’єктивної сторони враховуються час і місце вчинення проступку, які визначають протиправність поведінки працівника незалежно від виконуваної трудової функції.

Суб’єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина порушника і мотивація поведінки. Вина – це психічне ставлення особи до скоєного нею протиправного діяння і його шкідливих наслідків. Від поєднання інтелектуального і вольового моментів розрізняють дві форми вини порушника дисципліни, які мають свої різновиди: умисел (прямий і непрямий) і необережність (легковажність і самовпевненість). Дисциплінарний проступок визнається вчиненим з умислом тоді, коли особа, яка його скоїла, усвідомлювала протиправний характер своєї дії чи бездіяльності, передбачала їх шкідливі наслідки і бажала (при прямому умислі) або свідомо допускала настання шкідливих наслідків (при непрямому умислі). Дисциплінарний проступок вважається вчиненим з необережності, коли особа яка його вчинила, передбачала можливість настання шкідливих наслідків своїх дії чи бездіяльності, але легковажно розраховувала на їх відвернення (при легковажності), або ж не передбачала можливості таких наслідків, хоча повинна і могла їх передбачити (при самовпевненості). Усвідомлення працівником протиправності своїх діянь є необхідним для встановлення його вини. Якщо працівник знає, що діяння протиправне і вчиняє його, він є винним.

Мотив, як елемент суб’єктивної сторони, характеризує внутрішні ціннісні орієнтації працівника і є показником можливості вчинення ним більш тяжких правопорушень.

Важливо визначити, на що посягає дисциплінарний проступок, тобто вказати на об’єкт цього правопорушення. У ньому слід розрізняти три об’єкти: загальний, родовий і безпосередній. Загальним об’єктом дисциплінарного проступку є суспільні відносини правопорядку в державі. Оскільки Україна визнається правовою державою, в якій діє принцип верховенства права, то й правопорядок у державі складається з дотримання усіма й в усіх сферах правових правил поведінки. Родовим об’єктом є трудова дисципліна на підприємстві, установі, організації, тобто встановлений правовий порядок спільної трудової діяльності. Дисципліну праці слід визначити, як заснований на принципах моралі

і закріплений в нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, що виражений у свідомому і точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, у здійсненні наданих прав, і дотриманні встановлених обмежень і заборон. Безпосереднім об'єктом дисциплінарного проступку є трудові правовідносини, елементом яких є нормальна взаємодія між працівником та організатором процесу спільної праці. Відбувається безпосереднє посягання на прерогативу роботодавця – організовувати і керувати працівниками. Саме ігнорування цієї прерогативи є посяганням на господарську владу роботодавця у трудових правовідносинах.

Таким чином, дисциплінарний проступок працівника – це його протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність), що посягає на правовий порядок встановлений на підприємстві, установі, організації або ж на порядок взаємовідносин, визначений трудовим договором із фізичною особою-роботодавцем, шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, зловживання або перевищення прав, порушення заборон чи обмежень.

Про матеріальну відповідальність працівника та роботодавця говориться у Розділ IV Проекту.

Стаття 171 Проекту називається “Загальні засади матеріальної відповідальності працівників”. У частині першій цієї статті Проекту йдеться про відшкодування роботодавцеві “прямої дійсної майнової шкоди”. Відповідальність матеріальна, а шкода — майнова. Зовсім як у Цивільному кодексі України. Частина друга статті 171 Проекту визначає пряму дійсну майнову шкоду як втрату, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також витрати роботодавця на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або здійснення ним зайвих грошових виплат, що виникли внаслідок порушення працівником трудових обов'язків. Але давайте порівняємо визначення поняття “пряма дійсна шкода”, яке сформулювала судова практика в аспекті положень частин першої і другої статті 130 нині чинного КЗпП України. Відповідно до абзацу 2 пункту 4 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 “Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” [10], під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Пропоную читачеві знайти самому відмінності у наведених вище визначеннях понять.

А розробникам Проекту варто нагадати, що перше речення пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України говорить про встановлення законами “засад цивільно-правової відповідальності”. Так, що ж регламентує стаття 171: цивільно-правову чи матеріальну відповідальність працівників? Тому й викликає здивування формулювання положень частин першої та другої статті 171 Проекту щодо підстав матеріальної відповідальності працівників шляхом адаптації положень Глави IX КЗпП України до вимог першого речення пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, який її абсолютно не стосується.

Підставою притягнення працівника до матеріальної відповідальності, яка реалізується в охоронних правовідносинах, є дисциплінарне матеріальне правопорушення. Це є протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника,

що посягає на майнові інтереси роботодавця у трудових правовідносинах, шляхом заподіяння прямої дійсної шкоди засобам виробництва, які використовуються на підприємстві, установі, організації для досягнення ними статутних цілей або для роботи у фізичної особи-роботодавця.

Цей різновид правопорушення у трудового праві є досить близьким за складом до дисциплінарного проступку, але має й низку принципових відмінностей. Слід звернути увагу на зауваження О.І. Процевського про те, що у багатьох визначеннях об'єкту проступку була закладена неточність, яка й призвела до нівеляції різновидів правопорушень у сфері трудового права. По-перше, “збереження”, “охорона” за своїм значенням відносяться не до об'єкту, а до об'єктивної сторони. Йдеться тільки про державну власність, яка матеріалізована у матеріалах, верстатах, інструментах та ін. Саме не про право на власність, а про об'єктивно виражені предмети або матеріали, яким заподіюється шкода робітниками і службовцями у процесі праці. По-друге, ті, хто зводять всі правопорушення у сфері трудового права до дисциплінарного проступку, не врахували наявності зв'язку “провина – санкція”, який відіграє важливу роль у визначенні місця правопорушення у загальній системі. По-третє, не будь-яке порушення правил внутрішнього розпорядку спричиняє за собою заподіяння матеріальної шкоди, як і не будь-яка дія, якою заподіюється матеріальна шкода, порушує внутрішній трудовий розпорядок. Наприклад, у результаті браку при виготовленні продукції має місце псування матеріалу, чим підприємству заподіюється матеріальна шкода. Але дисциплінарного проступку при цьому може і не бути. Другим розмежувальним критерієм виступає об'єктивна сторона, а саме такі її елементи, як характер діяння і наслідки, що настали. Поза всяким сумнівом дія чи бездіяльність повинні бути протиправними. Але якщо для дисциплінарного проступку характерні протиправні дії і бездіяльність, то для проступку, яким заподіяно матеріальну шкоду, визначальною є дія. І лише в окремих випадках – бездіяльність [4, с. 149-150].

На нашу думку, особливу увагу слід акцентувати на об'єктивній стороні цього правопорушення. Зокрема, у частинах першій і другій статті 130 КЗпП України законодавець два рази акцентує увагу на протиправності діяння працівника, його дії або бездіяльності. Це впливає із спеціальних обов'язків працівника щодо бережливого ставлення до майна підприємства, встанови, організації і вжиття заходів до запобігання шкоді, які закріплені у частині другій статті 131 КЗпП України.

Цілком справедливо нині законодавець обмежує поняття шкідливих наслідків у дисциплінарному матеріальному правопорушенні – це пряма дійсна шкода (частина друга статті 130 КЗпП України). Згідно із частиною четвертою статті 130 КЗпП України, на працівника не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності, а не одержані прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так саме як і інші не одержані прибутки) відшкодовуються лише працівниками, що є посадовими особами. З урахуванням соціального характеру трудового права й у перспективі у законодавчих актах слід обмежувати поняття шкоди, що заподіюється працівником. Це обумовлено тим, що трудове право виконує не тільки компенсаційну функцію, але й захисну. Намагання розширити цю категорію до меж визначених цивільним законодавством, ставить під сумнів взагалі існування у трудового праві матеріальної відповідальності працівників.

Особливу увагу слід звернути на об'єкт цього правопорушення. На нашу думку, у

ньому, окрім загального, родового і безпосереднього об'єктів, слід виділяти предмет правопорушення. Це дозволяє відрізнити його від дисциплінарного проступку і майнового правопорушення у цивільному праві. Предметом дисциплінарного матеріального правопорушення є конкретне майно роботодавця, тобто засоби виробництва, які використовуються на підприємстві, установі, організації для досягнення ними статутних цілей або ж для роботи у фізичної особи-роботодавця. До них слід віднести: будівлі і приміщення, технологічне обладнання, верстати, машини, транспортні засоби, вимірювальні прилади, спеціальний одяг, матеріали, вироби, продукція, паливо, енергія, грошові цінності, інформацію тощо.

Випадки матеріальної відповідальності роботодавця сформульовані в статтях 179 і 180 Проекту. Стаття 180 взагалі передбачає матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником у випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором. Випадки, передбачені Кодексом можна знайти, наприклад, у статтях 220, 221 та 222 Проекту. Однак у Проекті відсутнє визначення поняття правопорушення, за яке роботодавець притягується до матеріальної відповідальності. Хоча про цей вид юридичної відповідальності згадується як у назві розділу, так і назвах двох відповідних статей. Але юридична відповідальність не можлива без конкретного правопорушення. Це аксіома. Стаття 181 Проекту взагалі говорить про “відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди”. По тексту статті стає зрозумілим, що йдеться про цивільно-правову відповідальність, яка настає в результаті вчинення якогось виду правопорушення (наприклад у ній говориться про мобінг (цькування)) під час дії трудових правовідносин. Тому, на наш погляд, за проектом норм, які містить стаття 181 Проекту, відбуваються надумані трансформації юридичних зв'язків учасників відносин урегульованих нормами трудового права: трудові правовідносини у результаті правопорушення (моральна шкода, заподіяна роботодавцем працівникові діями або бездіяльністю, які порушують його трудові права (частина перша статті 181 Проекту), перетворюються на цивільно-правові відносини (частина друга цієї статті Проекту).

Уявляється, що підставою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності, яка реалізується в охоронних правовідносинах, є трудове матеріальне правопорушення. Це винне порушення роботодавцем своїх обов'язків або прав працівника у трудових правовідносинах, що спричинило дійсну шкоду матеріального характеру для працівника.

На думку П.Р. Ставіського, елементами правонарушення або умовами матеріальної відповідальності, як їх ще називають, є: майнова шкода; порушення у трудових правовідносинах обов'язку; причинний зв'язок між порушенням обов'язку і майновою шкодою; вина [11, с. 77]. На нашу думку, характеризуючи склад трудового матеріального правопорушення слід використати схему, яка використовувалася для характеристики складу дисциплінарного проступку і дисциплінарного матеріального правопорушення, тобто: суб'єкт правопорушення, діяння з об'єктивної і суб'єктивної сторони і об'єкт правопорушення.

Суб'єктом цього правопорушення є роботодавець, який прийняв (найняв) працівника на роботу і заподіяв працівникові шкоду матеріального характеру.

Діяння роботодавця з об'єктивної і суб'єктивної сторони. Важливим елементом трудового матеріального правопорушення є порушення роботодавцем обов'язків у трудових правовідносинах. Обов'язки роботодавця встановлюються нормами трудового

законодавства, локальними нормативними актами та умовами трудового договору. П.Р. Ставіський цілком аргументовано зауважує, що на відміну від притягнення працівника до матеріальної відповідальності, законодавство про відповідальність підприємства не дає чіткої установки про порушенні обов'язки, і з'ясувати те, якого роду обов'язок був порушений, доводиться із змісту законодавства. Наприклад, затримка видачі розрахунку при звільненні завжди є порушенням обов'язку, але вона непов'язана безпосередньо з процесом праці. Важливо тільки, щоб порушення обов'язку відносилось до обов'язків роботодавця у трудових правовідносинах. Характер цих обов'язків відрізняє трудове матеріальне правопорушення від майнових правопорушень в інших галузях права [11, с.80, 81].

Особливого розгляду потребують шкідливі наслідки цього правопорушення – дійсна шкода матеріального характеру. Це поняття у свою чергу є узагальнюючи. Майнова шкода, як елемент цього правопорушення, також має свої особливості. На думку П.Р. Ставіського, він відрізняється тим, що може бути виражений у грошовій формі. У трудових правовідносинах діють свої правила оцінки і визначення шкоди, встановлення меж її відшкодування, які витікають з особливого характеру відносин працівника і підприємства. При характеристиці шкоди у трудових відносинах використовується термін “дійсна шкода”. Під дійсною шкодою у трудовому праві, він розуміє зменшення наявного майна і необхідність провести якісь витрати. При незаконному звільненні, переведенні та інших порушеннях права працівника на працю до дійсної шкоди відноситься втрачений працівником за час вимушеного прогулу заробіток. Шкода, яка відшкодовується підприємством працівнику при порушенні його права на працю, визначається тільки у вигляді середнього заробітку за цей період. Інша шкода не враховується і відшкодуванню не підлягає. Обмежуються і межі відшкодування (наприклад, не більше ніж за один рік (частина друга статті 235 КЗпП). Таким чином, у цьому правопорушенні шкода, як правило, співвідноситься із заробітною платою працівника. У цьому виявляється тісний зв'язок даного правопорушення з трудовими правовідносинами, в яких воно вчинене.

Обов'язковим елементом трудового матеріального правопорушення є причинний зв'язок між порушенням роботодавцем свого обов'язку і виникненням дійсної шкоди матеріального характеру у працівника. Особливістю матеріальної відповідальності у трудовому праві є визнання правового значення не тільки за прямим причинним зв'язком, тобто безпосереднім зв'язком між порушенням обов'язку і шкодою, але у ряді випадків і за непрямим причинним зв'язком, коли порушення обов'язку було передумовою спричинення шкоди іншою особою або подією.

Суб'єктивним елементом трудового матеріального правопорушення є вина роботодавця. Коли мова йде про вину працівника у заподіянні шкоди підприємству, то тут ясно, що оцінюється психічне ставлення даної людини до своїх дій і їх наслідків. Складніше справа з визначенням вини підприємства, що є складною системою, яка складається з колективу працівників, а також адміністрації. П.Р. Ставіський поставив цілком обґрунтоване питання, вина якої особи або осіб може бути оцінена як вина підприємства? На його думку такими слід вважати винні дії його органу або будь-якого з його працівників при виконанні ними своїх трудових (службових) обов'язків [11, с. 77-78, 82, 84-85].

Висновки і напрямки для майбутніх досліджень. Підсумовуючи викладене вище, можна дійти наступних висновків:

1. Слід розрізняти три види правопорушень, які є підставою виникнення охоронних

правовідносин і юридичної відповідальності у трудовому праві: а) для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, такою підставою є дисциплінарний проступок; б) для притягнення працівника до матеріальної відповідальності, такою підставою є дисциплінарне матеріальне правопорушення; в) для притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця, такою підставою є трудове матеріальне правопорушення.

2. Склад кожного із визначених правопорушень наступний: суб'єкт правопорушення, діяння з його об'єктивної і суб'єктивної сторони, об'єкт посягання. Використання складу трудових правопорушень дозволяє розмежовувати різні види правопорушень у трудовому праві, які є досить близьким за складом, але мають й низку принципових відмінностей. Так, дисциплінарне матеріальне правопорушення відрізняється від дисциплінарного проступку особливостями об'єктивної сторони та наявністю предмета посягання в об'єкті. Трудове матеріальне правопорушення має свої особливості у формулюванні шкоди, яка заподіюється роботодавцем.

3. Якщо законодавець України орієнтується на пріоритети верховенства права, то Проект необхідно доповнити нормами, в яких будуть визначені поняття усіх трудових правопорушень, що є підставою для притягнення працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, а роботодавця — до матеріальної відповідальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Проект Трудового кодексу України // https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode_su-ukrayiny-25122024.pdf
3. Олександр Петришин. Праворозуміння у вітчизняній юриспруденції: на шляху до інтегративного підходу // Публічне право. – 2017. – № 3 (27). – С. 9-17.
4. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1979. – 223 с.
5. Щербина В. Основания применения мер дисциплинарной ответственности // Бизнес-информ. – 1998. – № 1. – С. 22 – 25; Щербина В.І. Підстави виникнення охоронних правовідносин між працівником і митним органом // Митна справа. – 2004. – № 1. – С. 34 – 41; Щербина В. Підстави виникнення охоронних правовідносин у трудовому праві // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 5. – С. 8 – 13; Щербина В.І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. – Дніпропетровськ: Акад. митн. сл. України, 2004. – 211 с.; Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності // Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 4. – С. 53 – 56; Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Х.: Золота миля, 2012. – 495 с.; Щербина В.І. Підстави притягнення працівника до матеріальної відповідальності // Правова позиція. – 2016. – № 1 (16). – С. 83 – 87; Щербина В.І. Дисциплінарне матеріальне правопорушення: загальна характеристика // Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (2 квітня 2021 року). – Харків, 2021.

– С. 50 – 53.

6. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text

7. Кодекс законів про працю України. Затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 року. – Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – додаток до №50. – ст. 375.

8. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 “Про практику розгляду судами трудових спорів” // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

9. Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII “Про державну службу” // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 4, ст. 43.

10. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. №14 “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками”. – Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Х.: ТОВ “Одісей”, 2003. – с. 665-675.

11. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982. – 183 с.