

УДК 349.2

Костюк В. Л.

ТРУДОВА ДЕЛІКТОЗДАТНІСТЬ І ПРАВОПОРУШЕННЯ: ДЕЯКІ АСПЕКТИ СПІВВІДНОШЕННЯ

Статтю присвячено дослідженню проблем формування оптимальної моделі трудової правосуб'єктності. Підкреслюється, що конструкція трудової деліктоздатності тісно пов'язана із проблемами сутності та змісту трудових та інших правопорушень. Акцентується увага на питаннях співвідношення трудових правопорушень із правопорушеннями у цивільному та кримінальному праві. Зроблено відповідні узагальнення.

Одним із важливих напрямків розвитку теорії та практики трудового права є формування ефективної та дієвої моделі трудової деліктоздатності, що слугуватиме організаційно-правовим базисом дотримання учасниками суспільно-трудоких відносин трудових прав та інтересів, а також належного виконання ними трудових обов'язків.

Як відомо, в сучасній теорії права немає однозначного бачення сутності деліктоздатності, оскільки одні вчені вважають, що деліктоздатність є елементом дієздатності [1, 83], і, відпо-

відно, не виділяють її як самостійне правове явище, інші - вважають деліктоздатність самостійним елементом правосуб'єктності [2, 22]. З позицій сьогодення виділення та розгляд деліктоздатності як самостійного окремого правового явища, хоча й тісно пов'язаного із дієздатністю, видається більш обґрунтованим та прийнятним напрямком розвитку сучасної теорії права і трудового права зокрема.

Зосереджуючи увагу на проблемі побудови ефективної моделі трудової деліктоздатності,

варто вказати, що вона досить тісно пов'язана із категорією трудового правопорушення, яке виступає умовою настання юридичної відповідальності, а отже, і реалізації трудової деліктоздатності.

Метою даної статті є розгляд проблеми побудови ефективної моделі трудової деліктоздатності крізь призму дослідження співвідношення трудового правопорушення із правопорушеннями у цивільному та кримінальному праві.

У юридичній літературі дослідження аналізованої проблеми представлене у роботах таких вчених, як Безугла Я. І., Зуб І. В., Серeda О. Г., Пилипенко П. Д., Прокопенко В. І., Хуторян Н. М., Ярошенко О. М. та інші. Однак предметно питання трудової деліктоздатності з точки зору співвідношення із правопорушеннями не розглядається.

Передусім необхідно зазначити, що чинний КЗпП України та інші акти трудового законодавства не розкривають сутності та ознак ні трудової деліктоздатності, ні трудового правопорушення, що дає підстави для різних підходів до розуміння цієї важливої правової категорії.

У юридичній літературі підкреслюється, що деліктоздатність (від лат. *delictum* - правопорушення) - це здатність особи відповідати за свої вчинки, за скоєні правопорушення [2, 22]. Водночас більш чіткою та коректною видається позиція О. В. Зайчука, А. П. Зайця та інших учених, які зазначають, що деліктоздатність - це передбачена нормами права здатність суб'єкта нести юридичну відповідальність за вчинення правопорушення [3, 663]. Зазначений підхід у цілому може бути використаний для визначення сутності трудової деліктоздатності. Таким чином, за своєю сутністю трудова деліктоздатність - це здатність суб'єктів трудового права нести юридичну відповідальність за скоєні правопорушення, у тому числі трудові. Тому у свою чергу трудове правопорушення є однією з умов юридичної відповідальності у трудовому праві [4, 22].

Досліджуючи сутність трудового правопорушення, варто зацентувати увагу на сутності правопорушення, яке в юридичній літературі розглядається як родове поняття, що позначає будь-який вчинок, котрий порушує норми права [1, 312]. На підставі даного визначення слід зауважити, що трудове правопорушення є галузевим позначенням усіх видів порушень норм трудового права. Однак така конструкція видається досить поверховою, принаймні з таких причин: 1) вона не враховує ставлення суб'єкта до трудового правопорушення; 2) не вказує на зміст,

тобто те, в чому проявляється трудове правопорушення.

Виходячи з таких основ, трудове правопорушення можна розглядати як винне, протиправне порушення суб'єктом норм трудового права у вигляді невиконання чи неналежного виконання покладених на нього трудових обов'язків.

Отже, для трудового правопорушення характерні такі ознаки, як: а) винність; б) протиправність; в) вчинення спеціальним суб'єктом - суб'єктом трудового права; г) змістовним елементом є невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків.

З правової точки зору базовими елементами трудового правопорушення виступає: а) об'єкт; б) об'єктивна сторона; в) суб'єкт; г) суб'єктивна сторона.

За змістом трудового законодавства трудові правопорушення спрямовані на порушення трудової дисципліни, тобто певний правовий стан, що об'єктивує належну поведінку суб'єктів трудового права і, передусім, працівника та роботодавця. Отже, об'єктом трудового правопорушення виступає трудова дисципліна.

Трудова дисципліна передбачає: а) належну реалізацію трудових прав та інтересів; б) дотримання прав та інтересів; в) належне дотримання соціально-трудова гарантій; г) належне виконання трудових обов'язків.

Основними елементами об'єктивної сторони виступають: а) порушення (протиправне та винне невиконання чи неналежне виконання) трудових обов'язків; б) заподіяння матеріальної та/або немайнової (моральної) шкоди (ситуативно); в) причинний зв'язок між порушенням трудових обов'язків та заподіянням матеріальної та/або немайнової (моральної) шкоди (ситуативно).

Суб'єктом трудового правопорушення може виступати: а) працівник; б) роботодавець; в) колектив працівників.

Суб'єктивна сторона трудового правопорушення передбачає психічне ставлення суб'єкта до вчиненого ним порушення, що може проявлятися у формі умислу та необережності.

Характеризуючи сутність трудового правопорушення, можна констатувати, що воно має універсальний характер, оскільки може виступати та бути кваліфіковане як умова настання не лише дисциплінарної та матеріальної відповідальності (що властиві трудовому праву), а також адміністративної, кримінальної та цивільно-правової відповідальності.

Однак трудова деліктоздатність тісно пов'язана не лише із трудовими, але й іншими правопорушеннями. Насамперед це стосується пра-

вопорушень у цивільному та кримінальному праві.

Історична спорідненість і взаємозв'язок трудового та цивільного права проявляється у тісному зв'язку не лише предмета та методу правового регулювання цих галузей права, можливості субсидіарного застосування норм цивільного права до трудових відносин (ст. 9 ЦК України), а й до певної міри спорідненості трудових та цивільних правопорушень, незважаючи на те, що останні можуть мати договірний або позадоговірний характер.

Як відомо, за ЦК України [5], юридична чи фізична особа відшкодовує збитки, завдані працівникові під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків (частина перша ст. 1172). Виходячи із суті цієї норми, можна зробити принаймні декілька принципових висновків: а) умовою відповідальності роботодавця є вчинення працівником правопорушення; б) правовий зв'язок між роботодавцем (юридичною чи фізичною особою) та працівником базується на трудових відносинах (частина перша пункту 5 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди»); в) настання у даному випадку цивільно-правової відповідальності є правовим наслідком того, що працівник, діючи відповідно до трудового договору та виконуючи певні трудові обов'язки, реалізує волевиявлення роботодавця [6, 940]; г) шкода може бути заподіяна у зв'язку з порушенням трудових обов'язків. Тому зазначене правопорушення може слугувати умовою притягнення працівника як до майнової (цивільно-правової) відповідальності, так і до матеріальної та/або дисциплінарної відповідальності, які властиві трудовому праву.

Необхідно зазначити, що ЦК України регламентує умови цивільно-правової відповідальності у разі заподіяння шкоди, завданої каліцтвом та іншим ушкодженням здоров'я (ст. 1195 - 1997). Аналіз положень цих статей дає підстави вважати, що умовою цивільно-правової відповідальності у даному разі виступає правопорушення, пов'язане із заподіянням каліцтва або іншого ушкодження здоров'я. Подібні правопорушення мають місце і у трудовому праві, хоча нічинний КЗпП України, ні проект ТК їх не регламентують. Доречно буде відзначити, що за одним із варіантів проекту ТК України: а) підставою настання відповідальності роботодавця є порушення ним прав працівника, внаслідок якого працівникові заподіяно матеріальну або моральну шкоду; б) незабезпечення роботодавцем збереження

майна працівника, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або виплатити суму, на яку його вартість зменшилася; в) невиконання роботодавцем передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові або членам його сім'ї матеріальних благ і послуг дає працівникові право на стягнення з роботодавця вартості зазначених благ і послуг відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ і послуг; г) роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором [7].

З метою уникнення непорозумінь при застосуванні положень ЦК України (ст. 9), а також враховуючи те, що за вчинення роботодавцем трудового правопорушення, що потягло за собою завдання шкоди здоров'ю працівника, відповідальність несе Фонд соціального страхування від нещасних випадків України [8], видається доцільним висловити два цілком доречних застереження: 1) положення ЦК України потребують чіткої конкретизації у частині непоширення дії за відносини, які виникли з приводу вчинення роботодавцем трудового правопорушення, що потягло заподіяння шкоди здоров'ю чи життю працівника; 2) положення КЗпП та ТК України мають передбачати право працівників звертатись до суду з вимогою притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за заподіяння шкоди здоров'ю працівника у частині відшкодування збитків, не покритих за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Стосовно відмінних рис слід зазначити, що, на відміну від цивільних правопорушень, трудові: а) мають договірну природу; б) породжують застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності; в) можуть слугувати підставою для припинення трудових правовідносин; г) можуть бути не пов'язані із відшкодуванням збитків; г) передбачають спеціальний порядок притягнення до матеріальної та/або дисциплінарної відповідальності (позасудовий та судовий). У свою чергу, цивільні правопорушення характеризуються такими відмежувальними рисами від трудових: а) можуть мати як договірну, так і позадоговірну природу; б) мають відшкодовувальний характер.

З позицій співвідношення трудових правопорушень та порушень у кримінальному праві (злочинів) варто відзначити: а) трудові правопору-

шення можуть в окремих випадках утворювати окремі склади злочинів (ст. 11, 172-175 КК України [9]); б) можуть виступати умовою кримінальної відповідальності. Разом з тим необхідно констатувати, що, на відміну від трудових правопорушень, злочини: а) є більш суспільно небезпечними; б) об'єктом злочинів є більш широкий спектр суспільних відносин; в) кримінальне законодавство передбачає спеціальну систему покарань за вчинення злочинів, які застосовуються у специфічному порядку.

Злочини, які містять ознаки трудових правопорушень, можуть слугувати умовою притягнен-

ня працівника до дисциплінарної та/або матеріальної відповідальності.

З огляду на зазначене можна зробити висновок, що формування ефективної моделі трудової деліктоздатності передбачає потребу: а) чіткого визначення та закріплення переліку ознак трудових правопорушень; б) забезпечення чіткого відмежування трудових правопорушень від цивільних правопорушень та злочинів; в) наявність чіткої процедури притягнення працівників та роботодавців до дисциплінарної та/або матеріальної відповідальності за вчинені трудові правопорушення.

1. Юридический энциклопедический словарь / Под. общ. ред. В. Е. Крутских. - М.: ИНФРА-М, 2001. - С. 83.
2. Иконников И. А. Толковый словарь по теории права (Серия «Словарь»). - Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. - С. 22.
3. Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник / За ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. - К.: Юрінком Інтер, 2006. - С. 663.
4. Венедиктов В. Юридична відповідальність у науці і практиці трудового права // Право України. - 1991. - № 12. - С. 22.
5. Цивільний кодекс України. Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 40-44. - Ст. 356.
6. Цивільний кодекс України: Коментар / За заг. ред. С. О. Харитонова, О. М. Калітенко. - Одеса: Юридична література, 2004. - С. 940.
7. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108 від 04.12.2007 р.). - <http://gska2.rada.gov.ua>
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-IV // Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 46-47. - Ст. 403.
9. Кримінальний кодекс України. Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. - 2001. - № 25-26. - Ст. 131.

V. Kostiuk

LABOR LAW DELICTABILITY: SOME ASPECTS OF CORRELATION

The article is dedicated to research on problem of formation of the most suitable model of labor law subjectivity. It is underlined that construction of labor law delictability has strong relations with the problem of meaning and content of labor and others malefactions. The author draws attention to the problem of correlation between civil and criminal law malefactions. The proper conclusions are made.