

УДК. 349.23

<https://doi.org/10.5281/zenodo.884074>

© Лук'янчиков О.М., Новіков Д.О., 2017

О.М. Лук'янчиков, Д.О. Новіков**СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ
ГАРАНТІЙНОЇ ФУНКЦІЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Анотація. У статті досліджуються першопричини прийняття норм, що стали основою для висновку про наявність у матеріальної відповідальності гарантійної функції, спрямованої на захист інтересів працівника. Автори статті вважають, що істинний сенс норм, які традиційно вважаються гарантіями працівникові, полягає у захисті інтересів роботодавця. Наявність псевдогарантій обумовлено потребами роботодавця у відтворенні робочої сили, бажанням підвищити продуктивність праці та ефективність виробництва, прагненням зберегти майно. Зроблено висновок про те, що гарантійна функція матеріальної відповідальності ставить перед собою за мету захист інтересів роботодавця, а не працівника. Даний висновок ґрунтується на дослідженнях у сфері політичної економії та аналізі норм трудового права, що закріплюють так звані гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності.

Ключові слова: гарантії, гарантійна функція, матеріальна відповідальність, звільнення від матеріальної відповідальності, відтворення робочої сили.

Аннотация. В статье исследуются первопричины принятия норм, которые стали основой для вывода о наличии у материальной ответственности гарантийной функции, направленной на защиту интересов работника. Авторы статьи считают, что истинный смысл норм, которые традиционно считаются гарантиями работнику, заключается в защите интересов работодателя. Наличие псевдогарантий обусловлено потребностями работодателя в воспроизводстве рабочей силы, желанием повысить продуктивность труда и эффективность производства, стремлением сохранить имущество. Сделан вывод о том, что гарантийная функция материальной ответственности ставит перед собой целью защиту интересов работодателя, а не работника. Данный вывод основывается на исследованиях в сфере политической экономии и анализе норм трудового права, закрепляющие так называемые гарантии при возложении на работников материальной ответственности.

Ключевые слова: гарантии, гарантийная функция, материальная ответственность, освобождение от материальной ответственности, воспроизводство рабочей силы.

Annotation. The article examines the root causes of the adoption of norms that were the basis for the conclusion about the presence of the material responsibility of the guarantee function, aimed to protect the interests of the employee. The authors consider that the true meaning of the

norms, which traditionally noted as guarantees of the employee, is to protect the interests of the employer. The presence of pseudo guarantees due to the needs of the employer in the reproduction of labour, the desire to increase labour productivity and production efficiency, the desire to keep the property. It's concluded that the guarantee function of material responsibility set itself the aim of protection of interests of the employer, but not the employee. This conclusion is based on studies in the field of political economy, and analysis of labour law, fixing so-called guarantees of material responsibility of employee.

Key words: guarantees, guarantee function, property accountability, release from property accountability, reproduction of labour force.

Вітчизняне трудове право традиційно представляється у наукових колах як право працівників, право фактично більш слабкої сторони, право, в якому найбільшою мірою проявляється принцип *in favorem*, і т. д. Однак поза увагою дослідників здебільшого залишаються так звані «білі плями» трудового права – певні сутнісні прогалини, які за відповідного тлумачення дозволяють дивитись на деякі «гарантії» для працівників дещо під іншим кутом зору. Ми вже звертались до розкриття таких «білих плям» в аспекті з'ясування дійсного смислу окремих положень трудового законодавства про дисципліну праці [1; 2], матеріальну відповідальність [3] та оплату праці [4]. У цій статті ми здійснимо спробу показати «чисте» призначення гарантійної функції матеріальної відповідальності.

При дослідженні гарантійної функції матеріальної відповідальності, науковці розглядають її винятково через призму ідеї охорони прав працівника. На наш погляд, такий підхід є однобічним і не дозволяє повною мірою зрозуміти зміст як окремих правових норм, так і гарантійної функції матеріальної відповідальності.

Основною метою гарантійної функції матеріальної відповідальності науковці називають збереження заробітної плати [5, с. 74; 6, с. 359]. Не заперечуючи дане твердження, ми здійснимо спробу визначити мету збереження заробітної плати та у такий спосіб зрозуміти істинний фундамент відповідних норм трудового права.

Насамперед, варто визначити соціальне призначення заробітної плати, а зробити це можна через розуміння її основних функцій. Так, із преамбули чинного Закону України «Про оплату праці» [7] виходить, що його положення спрямовані на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. У цьому випадку законодавець визначив коло основних функцій заробітної плати та головне місце віддав відтворювальній функції.

Такий підхід законодавця не є новим. Так, один з основоположників теорії класичної політичної економії Адам Сміт у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» зазначав: «Людина завжди повинна мати можливість існувати своєю працею та її заробітна плата повинна, щонайменше, бути достатньою для її існування. Вона навіть у більшості випадків повинна трохи перевищувати цей рівень; у противному випадку їй було б неможливо забезпечувати родину, і раса цих робітників вимерла б після першого покоління... Щедра винагорода за працю, заохочуючи розмноження простого народу, разом з тим збільшує його працьовитість. Заробітна плата за працю заохочує працьовитість, котра, як і всяка інша людська властивість, розвивається відповідно до одержуваного заохочення. Рясна їжа збільшує фізичні сили працівника, а приємна надія поліпшити своє положення та завершити свої дні в достатку спонукує його до максимальної напруги своїх сил» [8].

Французький економіст Батист Сей у «Трактаті з політичної економії» продовжив думку Адама Сміта, відзначивши наступне: «потрібно, щоб у такому промислі робітники одержували заробітну плату трохи вище тієї, яка потрібна для простого існування, тобто не менш того, скільки потрібно, щоб утримувати себе та виховувати дітей. Якби найбільш груба робота не давала робітникам такого заробітку, щоб вони могли утримувати свої сімейства та виховувати дітей, то число таких робітників виявлялося б недостатнім» [9].

Відповідаючи на запитання, чим визначається вартість робочої сили, Карл Маркс писав: «Робоча сила існує тільки як здатність живого індивідуума. Через те, що індивідуум існує, виробництво робочої сили полягає у відтворенні самого індивідуума, у підтримці його життя. Для підтримки свого життя живий індивідуум має потребу у відомій сумі життєвих засобів. Власник робочої сили, який працював сьогодні, повинен змогти повторити завтра той самий процес при попередніх умовах сили та здоров'я. Отже, сума життєвих засобів повинна бути достатньою для того, щоб підтримувати працюючого індивідуума у стані нормальної життєдіяльності. Робочі сили, що зникають із ринку внаслідок зношування і смерті, повинні постійно замінюватися, щонайменше, такою ж кількістю нових робочих сил. Сума життєвих засобів, необхідних для виробництва робочої сили, містить у собі тому життєві засоби таких заступників, тобто дітей робітників, і таким шляхом увічнюється на товарному ринку раса цих своєрідних товаровласників» [10].

Аналогічних поглядів дотримувались Д. Рікардо [11], Т. Мальтус [12]. Сучасні науковці також вважають, що «найважливіша мета заробітної плати – забезпечити відновлення здатності до праці, а також відтворення поколінь» [13, с. 286; 14, с. 170].

Відповідно можна сказати, що заробітну плату роботодавець платить працівникові з метою відтворення робочої сили (у вузькому й широкому сенсі) і стимулювання працьовитості. Досягнення зазначених цілей обумовлює добробут роботодавця, а не працівника.

Так, як основні гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності виділяють:

- 1) встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду;
- 2) звільнення працівника від відшкодування упущеної вигоди (згідно з українським законодавством, якщо він не є посадовою особою);
- 3) встановлення обмеженої матеріальної відповідальності;
- 4) надання суду можливості зменшити розмір відшкодування шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового положення;
- 5) звільнення працівника від відповідальності за шкоду, котра відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
- 6) звільнення працівника від відповідальності за шкоду, заподіяну у стані крайньої необхідності.

Перші чотири гарантії спрямовані на обмеження розміру відшкодованої шкоди. На перший погляд, такі гарантії є засобом захисту більш слабкої сторони трудових відносин – працівника. Але перед тим як зробити такий висновок, варто відповістити на запитання: чи могла держава діяти інакше? На наш погляд – ні.

Норми про обмежену матеріальну відповідальність працівників уперше були передбачені у ст. 83 Кодексу законів про працю УРСР 1922 року. Один з його авторів зазначав: «Винагорода, одержувана за працю, повинна бути єдиним джерелом існування для більшості населення ... У теперішній час винагорода є мінімально необхідною для життя трудящого» [15, с. 104]. Себто заробітна плата, що була єдиним джерелом існування працівника, могла забезпечити йому тільки фізичне виживання. За таких умов встановлення обов'язку працівника відшкодувати шкоду у повному обсязі (реальний збиток та упущену вигоду) безглуздо, оскільки працівник не мав можливості виконати такий обов'язок. Реалії того часу були такі, що стягнути із працівника можна було тільки заробітну плату, а це ставило під загрозу його виживання. Держава мусила визначитися із пріоритетами. Вибравши максимальне відшкодування шкоди, заподіяної працівником (саме максимальне, а не повне, оскільки працівник не завжди зміг би відшкодувати шкоду в повному обсязі) держава отримала б зниження продуктивності праці, зниження тривалості життя та зменшення чисельності населення (якщо працівникові залишати менше коштів,

він не зможе відновити здоров'я, народити та виховати дітей). Встановивши мінімальне відшкодування шкоди, держава одержує зростання продуктивності праці, тривалості життя та збільшення чисельності населення.

Вибір був очевидним. І він був обґрунтований не гуманізмом або ідеалізмом, а прагматизмом: в умовах формування індустріального суспільства у держави зростає потреба у робочій силі, а не в засобах, які можна стягнути із працівника.

Норма, що передбачає звільнення працівника від відшкодування шкоди, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, також не спрямована на захист інтересів працівника. Така теза обґрунтовується наступним.

По-перше, під виробничо-господарським ризиком розуміються дії, спрямовані на «поліпшення виробничих методів роботи, перевірку нових пропозицій, наприклад, із розвитку виробничого процесу, впровадження заміни матеріалу та ін.» [16, с. 64]. У перерахованому зацікавлений роботодавець, витрати якого на одиницю продукції зменшаться, а не працівник, заробітна плата якого не зміниться.

По-друге, відповідно до трудового договору працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки, а найбільш головне: працівник не зобов'язаний здійснювати дії, які можуть бути кваліфіковані як виробничо-господарський ризик.

Отже, зацікавленою стороною у здійсненні дій, які можуть бути кваліфіковані як виробничо-господарський ризик, є роботодавець і, щоб спонукати до нього працівника, була закріплена відповідна «гарантія». При цьому відсутність нормативного визначення категорії «виробничо-господарський ризик» надає роботодавцеві можливості для використання такої «гарантії» у своїх інтересах.

Положення ч. 4 ст. 130 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України 1971 р. [17], відповідно до якої «на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, заподіяну працівником, який перебував у стані крайньої необхідності», теж покликано захищати інтереси роботодавця, а не працівника.

Трудове законодавство не містить визначення поняття «крайня необхідність». Легальне визначення досліджуваного поняття міститься у ч. 1 ст. 39 Кримінального кодексу України [18], ч. 1 ст. 18 Кодексу про адміністративні правопорушення України [19] та ч. 1 ст. 1171 Цивільного кодексу України [20].

У зазначених статтях кримінального та адміністративного законодавства прямо передбачено, що діяння, скоєне у стані крайньої необхідності, не є

злочином і адміністративним правопорушенням. Відповідно, особи, які діяли в стані крайньої необхідності, не підлягають кримінальній та адміністративній відповідальності.

Цивільне законодавство прямо не вказує на те, що дії у стані крайньої необхідності є правомірними, однак науковці відстоюють таке твердження [21, с. 13; 22, с. 1].

Працівник не зобов'язаний завдавати шкоду, навіть із метою «усунення небезпеки», а, навпаки, «працівники зобов'язані дбайливо ставитися до майна підприємства, установи, організації та вживати заходів до запобігання шкоди» (ч. 2 ст. 131 КЗпП України).

Передбачивши таку «гарантію», ми спонукуємо працівника завдавати шкоду з метою збереження майна роботодавця. Таким чином, роботодавцеві гарантується те, що в загрозовій ситуації працівник зробить все можливе для зменшення розміру шкоди, яка може бути заподіяна майну роботодавця. При цьому у випадку, коли заподіяна працівником шкода у стані крайньої необхідності, буде більшою ніж шкода, якої він запобіг, працівник повинен буде відшкодувати заподіяну шкоду. Така «гарантія» виступає вмілим перекрученням того факту, що саме роботодавець є власником засобів виробництва, а працівник наймається виконувати за заробітну плату роботу, передбачену трудовим договором і він не зобов'язаний заподіювати шкоду роботодавцеві. За допомогою досліджуваної «гарантії» його підштовхують до здійснення дій, які

- 1) не входять у коло його обов'язків;
- 2) не оплачуються;
- 3) є ризикованими, і все це заради досягнення однієї єдиної мети: збереження майна роботодавця.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що в основі норм трудового права, які стали першопричинами для висновку про існування гарантійної функції матеріальної відповідальності, спрямованої на захист прав працівника, знаходиться:

- 1) об'єктивна неможливість стягнути із працівника кошти на відшкодування шкоди у повному обсязі у всіх випадках;
- 2) необхідність відтворення робочої сили;
- 3) потреба у дисциплінованій і продуктивній праці;
- 4) бажання підвищити ефективність виробництва;
- 5) прагнення зберегти майно.

Все це спрямовано на захист інтересів не працівника, а роботодавця та саме така мета закладена у гарантійну функцію матеріальної відповідальності.

Література

1. Лук'янчиков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень / О.М. Лук'янчиков // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки. – 2015. – Вип. 3. – Т. 1. – С. 141–144;
2. Новіков Д.О. Сучасне розуміння догани як засобу дисциплінарного впливу / Д.О. Новіков // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 6–1. – Т. 2. – С. 64–68;
3. Лук'янчиков О.М., Новіков Д.О. О порядке возложения на работника ограниченной материальной ответственности / О.М. Лук'янчиков, Д.О. Новіков // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди, Серія ПРАВО. – 2015. – Вип. 23. – С. 58–64;
4. Новіков Д.О. Взаємозв'язок функцій оплати праці у трудовому праві з класичною економічною теорією / Д.О. Новіков // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди, Серія ПРАВО. – 2016. – Вип. 24. – С. 43–51;
5. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е.С. Белинский. – Киев-Донецк: Вища школа, 1984. – 167 с.;
6. Трудове право : підручник / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.;
7. Закон України «Про оплату праці» від 24.05.1995 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст. 121;
8. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://books.efaculty.kiev.ua/isekvc/2/k1.g8>;
9. Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://society.polbu.ru/say_politeconomy/ch06_iii.html;
10. Маркс К. Капитал. Т. 1. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.esperanto.mv.ru/Marksismo/Kapital1/kapital1-04.html#c4.3>;
11. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://libertarium.ru/rik_05;
12. Мальтус Т. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ecocrisis.wordpress.com/1-2/suprapopulatia/malthus/>;
13. Трудовое право России: учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова – М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. – 608 с.;
14. Слюсар А. Роль держави у встановленні мінімальної заробітної плати: досягнення та прорахунки / А. Слюсар // Вісник Академії правових наук України : збірник наукових праць / Президія Академії правових наук України. – Харків, 2009. – № 3 (58). – С. 169–177;
15. Теттенборн З.Р. Советское законодательство о труде: лекции, прочитанные на курсах для инспекторов труда / З.Р. Теттенборн. – М.: ГИЗ, 1920. – 104 с.;
16. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву / С.С. Каринский. – М.: Госюриздат, 1955. – 243 с.;
17. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 // (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375;
18. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 25–26, ст. 131;
19. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 // Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР) 1984, додаток до № 51, ст. 1122;
20. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40–44, ст. 356;
21. Церковна О.В. Підстави звільнення від цивільно-правової відповідальності за завдання шкоди : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / О.В. Церковна. – Одеса, 2008. – 20 с.;
22. Волков, О.А. Зобов'язання відшкодування шкоди, завданої в стані крайньої необхідності за цивільним законодавством України: автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 «Цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право» / О.А. Волков; Національний університет «Одеська юридична академія». – Одеса, 2009. – 20 с.