

УДК 349.233

В.В. Костін**ЩОДО ОЗНАК МАТЕРІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ**

Анотація. Статтю присвячено дослідженню сутності такої правової категорії як матеріальна відповідальність працівників. Виокремлюються й описуються основні характерні риси матеріальної відповідальності працівників, що дозволяють відмежувати останню від інших видів юридичної відповідальності.

Ключові слова: відповідальність, матеріальна відповідальність працівника, пряма дійсна шкода, упущена вигода, вина.

Аннотация. Статья посвящена изучению сущности такой правовой категории как материальная ответственность работников. Выделяются и описываются основные характерные черты материальной ответственности работников, позволяющие отграничить последнюю от иных видов юридической ответственности

Ключевые слова: ответственность, материальная ответственность работника, прямой действительный ущерб, упущенная выгода, вина.

Abstract. The article is devoted to the study of the essence of such a legal category as the material responsibility of employee. Extracted and describes the main characteristics of the liability of employees, allowing to distinguish the latter from other types of legal liability

Key words: responsibility, material responsibility of employee, direct actual damages, loss of profits, guilt.

У світлі розробки Трудового кодексу України актуальним є створення такого механізму матеріальної відповідальності працівника, який би з урахуванням інтересів роботодавця захищав би і права працівника. Задля цього необхідно з'ясувати правову природу та усвідомити сутність матеріальної відповідальності працівника.

Дослідження матеріальної відповідальності працівників вже проводились такими науковцями, як С.С. Каринський, М.Й. Бару, О.І. Процевський, В.Г. Малов, Є.С. Белинський, П.Р. Стависький, Л.О. Сироватська, В.С. Венедиктов, Б.А. Шеломов, Н.М. Хуторян та ін. Проте наукові праці зазначених вчених не враховують змін у суспільному житті сьогодення, а також змін у законодавстві, тому і необхідно провести дослідження поставленого питання з урахуванням здобутків науковців та зазначених змін.

Метою статті є виокремлення й дослідження основних характерних рис матеріальної відповідальності працівників, що дозволяють відмежувати останню від інших видів юридичної відповідальності та зрозуміти її сутність.

Матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом має такі характерні риси, що дозволяють виокремити її серед інших видів юридичної відповідальності:

1. Матеріальна відповідальність у трудовому праві може виникнути лише за умови, що між особою, що завдала шкоди, та потерпілою особою існують трудові відносини [1, с. 47–71]. Оскільки трудові відносини виникають з моменту укладення трудового договору і закінчуються розірванням останнього, то і виникнення підстав матеріальної відповідальності можливе лише під час чинності трудового договору. Відсутність трудових відносин унеможлиблює покладення на особу матеріальної відповідальності. При цьому слід розуміти, що покладення матеріальної відповідальності можливе і тоді, коли трудові відносини вже припинилися. Це можливо за умови, що шкода була заподіяна під час існування трудових відносин.

Матеріальна відповідальність працівників має договірний характер. При цьому наявності лише трудового договору не завжди достатньо для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю. Так, для покладення на працівника матеріальної відповідальності за п. 1 ст. 134 КЗпП України [2], між ним та роботодавцем повинен бути укладений письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей. А для покладення на працівників колективної (бригадної) матеріальної відповідальності між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) повинен бути укладений письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (ст. 135-2 КЗпП України).

У трудовому праві відсутня деліктна (позадовірна) відповідальність [1, с. 36]. Певним аналогом деліктної відповідальності можна вважати п. 7 ст. 134 КЗпП України, яким передбачено повну матеріальну відповідальність у випадку, якщо шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків. Стосовно цього випадку Пленум Верховного Суду України роз'яснив, «що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т. д.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства. У цих випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, враховуючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів» [3]. Отже, таку відповідальність не можна вважати деліктною відповідальністю у трудовому праві, оскільки працівник при заподіянні шкоди не при виконанні трудових обов'язків виходить за межі трудових відносин, а відтак і шкода заподіюється не в цих відносинах.

2. Матеріальна відповідальність у трудових відносинах виникає внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків стороною трудових відносин, що призвело до заподіяння матеріальної чи немайнової шкоди, тобто трудового правопорушення [4, с. 117–118]. В основі матеріальної відповідальності лежить обов'язок працівника бережливо ставитися до майна підприємства, установи,

організації і вживати заходів до запобігання шкоді (ч. 2 ст. 131 КЗпП України). Зазначений обов'язок з'являється у працівника з моменту виникнення трудових відносин і перестає діяти в момент їх припинення. Слід зазначити, що гарантійний характер матеріальної відповідальності знаходить свій прояв у покладенні на роботодавця обов'язку створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна (ч. 1 ст. 131 КЗпП України). Якщо ж цей обов'язок не буде виконаний і з'ясується, що шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений (ч. 1 ст. 137 КЗпП України).

Слід зазначити, що на погляд П.Р. Стависького трудо-правова природа матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин визначається трудо-правовою природою порушеного обов'язку у цьому правовідношенні [1, с. 27].

3. Суб'єктом матеріальної відповідальності є працівник, який перебуває у трудових відносинах з конкретним роботодавцем, якому заподіяно шкоду. Відповідно до ч. 3 ст. 188 КЗпП України, допускається прийняття на роботу осіб по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України (ст. 187 КЗпП України). Щодо матеріальної відповідальності, то правила її покладення однакові і для повнолітніх і для неповнолітніх працівників. Проте існують деякі виключення щодо неповнолітніх, так, у ст. 135-1 КЗпП України законодавець передбачив правило, згідно з яким «Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей». «При відсутності цих умов на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди» [3]. Тобто навіть у випадку укладення неповнолітнім працівником договору про повну матеріальну відповідальність, він не буде нести таку відповідальність, оскільки зазначений договір є нікчемним.

4. Матеріальна відповідальність завжди має особистий характер. Працівник, який заподіяв шкоду, відповідає за нього самостійно. Ця особливість пов'язана з особистісним характером трудових обов'язків. Відповідно до ст. 30 КЗпП України, «працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі». Субсидіарна відповідальність не притаманна

трудоному праву і не застосовується у трудових відносинах, навіть у тих випадках, коли відповідачем є неповнолітній працівник.

5. Відповідальність за трудовим правом настає лише за наявності вини. Форма та вид вини впливають на вид матеріальної відповідальності працівника, а отже, на розмір та порядок відшкодування шкоди. За умисне заподіяння шкоди працівник завжди відповідає в повному розмірі завданої шкоди.

За загальним правилом обов'язок доказування наявності умов для притягнення працівника до матеріальної відповідальності (вина працівника та факт шкоди) покладений на роботодавця. Виняток складають випадки, коли вина працівника презюмується, що буває тоді, коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність, або ж, коли майно передано йому за разовою довіреністю, тобто матеріально відповідальні працівники вважаються винними у заподіянні шкоди, поки самі не доведуть протилежне [5, с. 372].

6. Тривалий час одним з основних критеріїв розмежування матеріальної відповідальності у трудовому праві та майнової відповідальності у цивільному праві є те, що у трудовому праві «встановлено відповідальність тільки за пряму дійсну шкоду (неотримані доходи або упущена вигода, на відміну від цивільного права, відшкодуванню не підлягають)» [6, с. 59; 7 с. 324]. Хоча у ч. 4 ст. 130 КЗпП України і було закріплено правило, за яким «на працівників не може бути покладена відповідальність за неодержані підприємством, установою, організацією прибутку», проте воно мало виключення. Так, відповідно до ч. 3 ст. 135-1 «на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостатчею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів». Зрозуміло, що ціна, встановлена для продажу, містить у собі і прибуток роботодавця.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 [8] було внесено зміни до ч. 4 ст. 130 КЗпП України, у якій зазначене вище правило про неприпустимість відшкодування працівником неодержаного прибутку, замінено на інше правило: «відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами».

Навряд чи можна погодитись з такою позицією законодавця, оскільки, як зазначає О.І. Процевський, «невипадково, у чинному КЗпП України глава названа «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» і «матеріальна відповідальність у трудовому праві, враховуючи притаманні цій галузі права юридичні гарантії, не виходить за межі розміру заподіяної шкоди, а тому слугує і як захист заробітної плати від надмірних відрахувань [9, с. 142]. Є.С. Белінський зазначав, що відшкодування працівниками лише прямої дійсної шкоди є одним з проявів гарантійної функції матеріальної відповідальності [10, с. 75], а відшкодування упущеної вигоди він визнавав таким, що суперечить принципам трудового права [10, с. 76]. Слід

враховувати і те, що встановлення матеріальної відповідальності за упущену вигоду буде означати посилення відповідальності для осіб, зайнятих безпосередньо виробництвом матеріальних благ, і це може бути обставиною, що спричинить небажання працівників ... працювати у виробничій сфері [11, с. 56].

7. Характерною особливістю матеріальної відповідальності працівників є співвідношення межі відповідальності з заробітною платою працівника. За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві (ст. 132 КЗпП України). Певною мірою враховується заробітна плата і при визначенні розміру відшкодування: суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану (ст. 137 КЗпП України).

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності (ч. 5 ст. 135-3 КЗпП України). Тут мова йде тільки про часткову матеріальну відповідальність залежно від зазначених факторів, що також свідчить про послідовну диференціацію такої відповідальності в трудовому праві [12, с. 196].

Солідарна матеріальна відповідальність застосовується лише за умови, якщо судом встановлено, що шкода підприємству, установі, організації заподіяна спільними умисними діями кількох працівників або працівника та інших осіб [3].

8. Щодо порядку відшкодування заподіяної працівником шкоди, можна виділити декілька процедурних схем: добровільне відшкодування шкоди (ч. 5 ст. 130 КЗпП України) так і примусове (ст. 136 КЗпП України). При цьому примусове відшкодування шкоди можливе як за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу чи за розпорядженням вищого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника, так і за рішенням суду. Щодо форми відшкодування, то при добровільному відшкодуванні законодавець прямо передбачає можливість працівника «передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене» (ч. 5 ст. 130 КЗпП України). У випадку примусового відшкодування шкоди, законодавець не передбачає можливості відшкодування у натурі, що також є певною гарантією для працівника.

9. На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Проблемою тут є те, що чинне трудове законодавство не розкриває змісту понять «нормальний виробничо-господарський ризик» та «крайня необхідність».

Також постає питання, чому законодавець не передбачив такі підстави звільнення працівника від матеріальної відповідальності, як випадок та непереборна сила, які передбачаються ч. 1 ст. 617 ЦК України [13].

Висновки. Досліджені особливості матеріальної відповідальності працівників дозволяють не лише відокремити останню від інших видів юридичної відповідальності, але й зрозуміти її сутність. Розуміння гарантійного характеру матеріальної відповідальності дозволить викласти у новому Трудовому кодексі України відповідні правових норм у такий спосіб, що буде відповідати всім сучасним вимогам щодо захисту прав людини.

Література

1. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К.: Вища шк., 1982. – 183 с.;
2. Кодекс законів про працю України // Затверджено Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 (ВВР), 1971, додаток до № 50, ст. 375;
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України №14 від 29.12.92 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» [Електронний ресурс] // Верховна Рада України – 2014. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>;
4. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія / Н.М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.;
5. Трудове право України: навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с.;
6. Грузінова Л.П. Трудове право України: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 4. – 152 с.;
7. Трудовое право России; под ред. Куренного А.М. – М.: Юристъ, 2004. – 496 с.;
8. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 № 1255-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 27, ст. 912;
9. Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву «притаманні каральна» і «репресивна» функції? / О.І. Процевський // Збірник наукових праць. Серія: право. – Х.: Харківський національний педагогічний ун-т. ім. Г.С. Сковороди. – 2009. – Вип. 12. – 142 с.;
10. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии / Е.С. Белинский. – Киев-Донецк: Вища школа, 1984. – 167 с.;
11. Кленов Е.А. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии / Е.А. Кленов, В.Г. Малов. – М.: Юрид. лит., 1968. – 152 с.;
12. Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 272 с.;
13. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, № 40–44, ст. 356.