

ІСТОРІЯ, ФІЛОСОФІЯ, ПРАВО

УДК 349.233

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

А. Р. Богачук, Л. П. Амелічева

Анотація: статтю присвячено дослідженню проблем правового регулювання матеріальної відповідальності у трудовому праві. Уточнюються характерні ознаки матеріальної відповідальності в трудовому праві, що дозволяють відмежовувати її від майнової відповідальності у цивільному праві.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, пряма дійсна шкода, межі матеріальної відповідальності.

Актуальність: В науці трудового права традиційно вважається, що сукупність правових норм інституту матеріальної відповідальності сприяє поновленню цілісності майна, вихованню в працівників дбайливого ставлення до майна, зміцненню гарантій збереження заробітної плати [1]. Отже, важливість чи значимість його на практиці доводити не приходиться, тому норми цього інституту постійно змінюються, доповнюються відповідно до умов сучасної дійсності. Варто зазначити також, що матеріальна відповідальність як і дисциплінарна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності, тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає можливості накладення на нього дисциплінарного стягнення. Вказане також підсилює значимість норм цього інституту як важливого регулятора відповідних відносин між сторонами трудового договору. Проте, проблемними залишаються питання підстав, розміру та порядку відшкодування сторонами заподіяної шкоди, врегулювання строків позовної давності з питань матеріальної відповідальності та ін.

Таким чином, інститут матеріальної відповідальності в науці трудового права завжди був і є в центрі уваги науковців-правознавців, що обумовлено недосконалістю його понятійного апарату в певній мірі, а також існуючими прогалинами чинного законодавства в сфері матеріальної відповідальності й деякими іншими проблемами правового регулювання відносин нормами цього інституту.

Дослідники: Зазначеній проблематиці присвячені праці вчених трудового права радянського періоду: О. А. Абрамової, О. В. Абрамової, М. Й. Бару, О. Т. Барабаша, Е. С. Белінського, М. І. Данченка, Є. О. Кленова, Р. З. Лівшиця, В. Г. Малова, А. Р. Мацюка, В. І. Нікітінського, О. І. Процевського, А. В. П'ятакова, З. К. Симорота, В. М. Смирнова, П. Р. Ставицького, Л. О. Сироватської, Г. І. Чанишевої та ін. У роки незалежності України проблемами матеріальної відповідальності в трудовому праві займалися В. С. Венедиктов, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, М. П. Стадник, Л. І. Суровська, Н. М. Хуторян та ін. Незважаючи на ґрунтовні дослідження зазначених науковців, проблематика матеріальної відповідальності в трудовому праві не втратила своєї актуальності, адже динаміка розвитку суспільних відносин потребує відповідні зміни до сучасного законодавства про працю, особливо під час його реформування й гармонізації з європейськими стандартами праці.

Метою цієї статті є виявлення деяких проблем формальної визначеності категорій у понятійному апараті інституту матеріальної відповідальності та розробка пропозицій щодо удосконалення правового регулювання відносин нормами цього інституту.

Мета конкретизується у наступних **завданнях**: а) систематизація і аналіз законодавства, спеціальної юридичної літератури і судової практики за темою дослідження; б) використання методології трудового права під час проведення дослідження;

в) формулювання власник висновків за темою дослідження. Автором роботи використано загальнонаукові і спеціальні методи такі, як: аналізу та синтезу, формально-логічний, порівняльно-правовий й ін.

Починаючи дослідження, слід зауважити, що у ст.130 чинного КЗпП України зазначено загальні підстави та умови відповідальності працівників: пряма дійсна шкода; протиправна поведінка працівника; вина в діях чи бездіяльності працівника; прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, яка настала. Детальнішої регламентації ці підстави зазнають у листі ВСУ про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю від 11 грудня 2015 року [2, с. 422].

Варто погодитись із думкою В.В.Костіна, що матеріальна відповідальність у трудовому праві може виникнути лише за умови, що між особою, що завдала шкоди, та потерпілою особою існують трудові відносини. Тобто виникнення підстав матеріальної відповідальності можливе лише під час дії трудового договору [3, с.95]. Підставою застосування матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, а конкретніше його склад, в якому, в першу чергу, завжди перевіряється наявність прямої дійсної шкоди. Чинний КЗпП України, на жаль, не розкриває зміст поняття прямої дійсної шкоди, таке визначення передбачено у постанові Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року. Так, під прямою дійсною шкодою, 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 [4].

Враховуючи, що трудове законодавство сьогодні активно реформується, слід зауважити, що у ст. 353 проекту Трудового кодексу України також передбачено визначення прямої дійсної майнової шкоди, а саме, – це втрата, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також витрати роботодавця на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, що сталися внаслідок порушення працівником трудових обов'язків. Слід зауважити, що законодавець оперує терміном не просто «пряма дійсна шкода», а «пряма дійсна майнова шкода», що несе в собі певну новизну. Хоча можливо правильніше за правилами юридичної техніки було б називати «пряма дійсна матеріальна шкода».

У ст. 190 ЦК України зазначено, що майном як особливим об'єктом вважаються окрема річ, сукупність речей, а також майнові права та обов'язки [5]. Тобто, аналізуючи статтю та зміст правової норми проекту Трудового кодексу України, можна погодитись із думкою Н.Л.Полішко, що моральна шкода працівникові може бути завдана як немайновим правопорушенням з боку роботодавця (переведення на іншу роботу без зниження заробітної плати, незаконне накладення дисциплінарного стягнення), так і майновим правопорушенням (незаконне звільнення з роботи, незаконне переведення на оплачувану нижче роботу та ін.). Відповідальність же за немайнову шкоду настає для роботодавця у вигляді виплати працівникові певних сум, які співвідносяться із заробітною платою працівника залежно від тяжкості заподіяної немайнової шкоди. Отже, підставою матеріальної відповідальності є не лише трудове майнове правопорушення, як це зазначено у вказаному проекті, а й немайнове трудове правопорушення, що призвело до немайнової шкоди [6, с. 61].

Далі в контексті даного дослідження необхідно зауважити, що межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від форми вини працівника, характеру допущеного ним порушення обов'язків, виду майна, якому заподіяна шкода, і трудової функції, що виконується працівником [7, с. 62]. Так, у листі ВСУ про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю від 11 грудня 2015 року зазначено, що матеріальна відповідальність за трудовим законодавством настає незалежно від форми вини працівника: умислу чи необережності. Форма вини впливає на вид та межі матеріальної

відповідальності. Відповідно до п.1 ч.1 ст.133 КЗпП встановлюється обмежена матеріальна відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівникові в користування. За умисне знищення та умисне зіпсуття того ж майна п. 5 ч. 1 ст. 134 КЗпП встановлена повна матеріальна відповідальність [8]. Згідно із п. 1 ст. 134 КЗпП працівник несе повну матеріальну відповідальність коли між працівником і підприємством, установою, організацією укладено 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. При укладанні такого договору слід керуватись Переліком посад і робіт, що заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва № 447/24 від 28 грудня 1977 року. Враховуючи, що зазначений Перелік було затверджено ще у 1977 році, визначені в ньому посади, які існували більше 40 років тому, в деяких випадках не відповідають сучасним назвам посад, зазначених у Національному класифікаторі України «Класифікатор професій ДК 003:2010», затвердженому та введеному в дію з 1 листопада 2010 року наказом Держспоживстандарту України № 327 від 28 липня 2010 року. Слід зауважити, що перелік посад не є єдиною підставою укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність. При вирішенні справ суду також слід враховувати трудові обов'язки працівника що визначаються законодавством, трудовим договором, посадовою інструкцією, наказами керівника тощо. В проекті нового Трудового кодексу України передбачено, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть укладатися з працівниками, які виконують певні, перелічені безпосередньо в самому Трудовому кодексі (ст. 356) або до трудового договору включено відповідну умову. Таке нововведення, перш за все, має на меті захистити інтереси роботодавця, а не працівника, оскільки у роботодавця буде більше підстав підписувати з працівником письмовий договір про повну матеріальну відповідальність.

Недоліком положень ст. 137 чинного КЗпП з питань матеріальної відповідальності є норма у якій зазначається, що обставина, коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, не виключає застосування до нього матеріальної відповідальності. Слід зауважити, що у разі невиконання власником цього обов'язку та за наявності вини працівника розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, згідно з частиною першою статті 137 КЗпП повинен бути зменшений. Якщо ж власник зазначені обов'язки не виконав, а вини працівника в незабезпеченні збереження майна власника немає, працівник взагалі не може нести матеріальну відповідальність. Однак судова практика в цьому питанні неоднозначна. Так, Подільський районний суд м. Києва при ухваленні рішення 26 червня 2014 року про відмову в задоволенні позову ПП «Лукойл-Україна» до відповідача Особи 1 про відшкодування шкоди, завданої під час виконання трудових обов'язків, виходив із того, що у порушення вимог закону позивачем не вказано, якими неправомірними діями відповідача завдано шкоду підприємству, які трудові обов'язки нею були порушені, що призвело до завдання шкоди, у чому конкретно полягала вина відповідача, не вказано ступінь її вини та пропорційну їй частку загальної шкоди, не зазначено, в якій конкретно обставині було заподіяно нею шкоду.

Слід зазначити, що матеріальна відповідальність у трудовому праві містить ряд переваг порівняно із майновою відповідальністю у цивільному праві, а саме: 1) працівники відшкодовують розмір заподіяної шкоди у межах балансової вартості матеріальних цінностей з урахуванням зносу, а не за ринковими цінами; 2) відсутність деліктної (позадовірної) відповідальності; 3) відповідальність настає тільки за пряму дійсну шкоду.

Проте законодавець передбачив і деякі винятки із загального правила. Так, відповідно до ч.1 ст. 132 КЗпП посадові особи можуть нести матеріальну відповідальність поза межами прямої дійсної шкоди (а саме, відшкодувати неoderжані прибутки), що суперечить основним принципам трудової матеріальної відповідальності, зазначеним у ст. 130 КЗпП. Проблемним залишається й само питання розмежування понять посадової і службової особи, оскільки ці поняття вживаються в різних галузях права по-різному. Так у Кримінальному кодексі України, вживається лише поняття «службова особа». Натомість Кодекс України про адміністративні правопорушення оперує поняттям «посадова особа». В трудовому законодавстві взагалі відсутнє визначення цих категорій, що в свою чергу негативно позначається на практиці застосування норм про матеріальну відповідальність.

Висновки. Дослідивши норми інституту матеріальної відповідальності у трудовому праві можна зробити наступні висновки. 1. В понятійному апараті трудового права «матеріальна відповідальність» є однією із складних правових конструкцій, яка потребує подальших досліджень у науці трудового права у зв'язку із розвитком суспільних відносин. 2. Виявлені проблеми формальної визначеності категорій у понятійному апараті інституту матеріальної відповідальності таких, як: «пряма дійсна шкода», «посадова особа» й ін., які також вимагають проведення окремого сучасного дослідження. 3. Недосконалість деяких нормативно-правових актів з питань матеріальної відповідальності ускладнює процес об'єктивного вирішення судових справ щодо притягнення сторони трудового договору до матеріальної відповідальності. 4. Все зазначене обґрунтовує передбачити нові норми у чинному КЗпП, в яких слід зазначити чіткі визначення правових категорій, зокрема «пряма дійсна шкода», «посадова особа», а також окрему статтю, в якій бажано систематизувати усі підстави та умови як обмеженої, так і повної матеріальної відповідальності для більшої зручності користування нею юристами на практиці.

Анотація: стаття посвящена дослідженню проблем правового регулювання матеріальної відповідальності в трудовому праві. Уточнюються характерні ознаки матеріальної відповідальності в трудовому праві, дозволяють відокремити її від майнової відповідальності в цивільному праві.

Ключеві слова: матеріальна відповідальність, прямої дійсної шкоди, межі матеріальної відповідальності.

Abstract: The article is devoted to the study of problems of legal regulation of liability in labor law. Specific signs of material responsibility in the labor law that allow to separate it from property responsibility in civil law are specified.

Key words: material responsibility, direct actual damage, borders of material responsibility.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Правознавство: Підручник. А. І. Берлач, С. С. Бичкова, Д. О. Карпенко, А. М. Колодій, А. Ю. Олійник, В. І. Осадчий. К.: Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. 792 с. URL: http://pidruchniki.com/10480304/pravo/materialna_vidpovidalnist_storin_trudovogo_dogovoru.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків, 2002. 312с.
3. Костін В. В. Щодо ознак матеріальної відповідальності працівників. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. 2014. С. 94-99.
4. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/tu/v0014700-92>.
5. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003. Відомості Верховної Ради України. 2003. № № 40-44. Ст. 356.
6. Полішко Н. Л. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності працівника. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 59–65. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2012_1_8
7. Лега О. В. Економіко-правові аспекти матеріальної відповідальності облікових працівників. *Вісник ЖДТУ*. 2010. № 3 (53). С.150–151.
8. Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: інформаційний лист Вищого Спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23.02.2015 № 24-253/0/4-15. URL: https://hra.court.gov.ua/sud2090/inf_court/generalization/uzag1515.
9. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221