

УДК 349.2

МОТРИЧ А.І.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті досліджено та проаналізовано окремі ситуації притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності та проблеми, які виникають у процесі притягнення до такої відповідальності. Проаналізовані правові позиції вчених щодо визначення проблемних питань у сфері застосування повної матеріальної відповідальності працівників.

Ключові слова: *правове регулювання, повна матеріальна відповідальність, проблеми правового регулювання, працівник, роботодавець.*

В статье исследованы и проанализированы отдельные случаи привлечения работников к полной материальной ответственности и проблемы, возникающие в процессе привлечения к такой ответственности. Проанализированы правовые позиции ученых по определению проблемных вопросов в сфере применения полной материальной ответственности работников.

Ключевые слова: *правовое регулирование, полная материальная ответственность, проблемы правового регулирования, работник, работодатель.*

In this article explored and analyzed some cases bringing workers to the full financial responsibility and the problems that arise in the prosecution of such liability. Scientists analyzed the legal position to identify issues in the application of full liability of workers.

Key words: *legal regulation, full liability, problems of legal regulation, employee, employer.*

Вступ. Повноцінне функціонування інституту повної матеріальної відповідальності неможливе без дієвої та ефективної системи правового регулювання з боку держави. Сьогодні в Україні існує значна кількість проблемних питань такого правового регулювання. Адже підґрунтя для нормативно-правової бази, що регулює питання трудових відносин у частині повної матеріальної відповідальності, становить застаріла радянська законодавча база. Тому конфліктні ситуації, що виникають у процесі трудової діяльності між працівником та роботодавцем, не можуть бути належним чином вирішені через неактуальну та морально застарілу систему правового регулювання повної матеріальної відповідальності в Україні.

Проблеми правового регулювання матеріальної відповідальності у трудовому праві вивчали такі вчені, як М.Й. Бару, В.С. Венедиктов, В.В. Костін, С.М. Прилипка, С.В. Синенко, П.Р. Стависький, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко тощо. Однак, незважаючи на значні дослідження у вказаній сфері, проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників так і лишаються до кінця не вивченими.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження проблем правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. Для досягнення вказаної мети необхідно проаналізувати ситуації притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності та вказати наявні проблеми у вказаній сфері.

Результати дослідження. Так, виокремлюючи проблемні питання, які виникають сьогодні у сфері трудового права, зокрема щодо застосування повної матеріальної відповідальності працівників, передусім відзначимо, що чинне трудове законодавство містить неоднорідність правового закріплення матеріальної відповідальності в різних сферах трудової діяльності, а саме – підстав і умов повної матеріальної відповідальності, порядку визначення розміру шкоди та процесуального порядку відшкодування шкоди, що і зумовили актуальність теоретичного дослідження основних рис цього інституту трудового права, розгляду можливості вдоскона-

© МОТРИЧ А.І. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

лення відповідної сфери правовідносин [1, с. 211]. При цьому, як зазначає О.М. Коротка, аналізуючи наукові дослідження, присвячені проблемам регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору, варто відзначити, що, хоча у вітчизняній і зарубіжній літературі проблемам удосконалення правового регулювання зазначеного інституту трудового права приділялася певна увага, багато важливих аспектів матеріальної відповідальності залишилися поза увагою дослідників. Це не дає змоги отримати належне науково-методологічне підґрунтя для удосконалення нормативно-правової бази та перешкоджає розвитку науки трудового права, що і зумовлює актуальність глибокого і всебічного дослідження правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки [2, с. 12]. І це дійсно так, перелік підстав застосування повної матеріальної відповідальності працівників повинен бути чітко окреслений. На жаль, у чинному трудовому законодавстві немає необхідної чіткості та зрозумілості в термінології, а також у трактуваннях правових приписів. Позитивний ефект від простих та зрозумілих норм застосування повної матеріальної відповідальності для працівника буде досягнуто шляхом внесення відповідних змін до чинного законодавства. Розглянемо проблеми, які сьогодні панують у сфері трудового права, а саме у процесі притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності.

Так, основним для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності був і залишається договір про повну матеріальну відповідальність. Існування у трудовому праві таких договорів за радянських часів, коли існувала переважно державна власність, було майже безумовною гарантією збереження власності державних підприємств, відшкодування заподіяної шкоди працівниками у повному розмірі без реального встановлення причин шкоди та винуватців. Сьогодні таке становище є неприпустимим. Договори про повну матеріальну відповідальність мають набуті форми добровільної угоди сторін, за допомогою якої роботодавець і працівник з огляду на умови праці та господарської діяльності можуть встановлювати взаємні права та обов'язки, спрямовані насамперед на забезпечення цілості майна роботодавця і захист інтересів працівника, а потім – на відшкодування заподіяної шкоди. Такі договори мають стати дієвим засобом охорони права власності роботодавця в умовах ринкової економіки [3, с. 213]. Однак в умовах сьогоднішнього у вказаній сфері є низка проблем. Зокрема, як зазначає у своїх виступах Д.М. Кравцов, ст. 135-1 КЗпП України категорично формулює правило про припустимість укладання письмових договорів про повну матеріальну відповідальність лише з працівниками, що обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Якщо ж до трудових обов'язків працівника такі функції не входять, укладання договору про повну матеріальну відповідальність суперечитиме закону, хоч би посада, яку обіймає працівник, або робота, яку він виконує, і була зазначена у «Переліку посад і робіт, що замінюються 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» від 28.12.1977 р. № 447/24 [4, с. 213]. Однак на практиці трапляються непоодинокі ситуації укладання договорів про повну матеріальну відповідальність із працівниками, до трудових обов'язків яких не належить виконання тих чи інших функцій. Адже бажання роботодавця покласти на працівника додаткову відповідальність нерідко приводить до того, що договір про повну матеріальну відповідальність укладається з особою, чия посада або робота не зазначені у Переліку № 447/24. Отже, притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності можливе лише за одночасного виконання двох умов, таких як укладання договору із працівником про повну матеріальну відповідальність із зазначенням у такому договорі відповідних пунктів і наявність посади, на яку приймається працівник, у законодавчо закріпленому Переліку посад.

Однак з огляду на те, що найчастіше працівник не в змозі довести свою невинуватість, виникає необхідність у запровадженні нового інституту, а саме презумпції невинуватості працівника – здійснення відповідних необхідних процесуальних дій із надання доказів винних дій працівників. Сьогодні договори про повну матеріальну відповідальність у цьому контексті повинні стати дієвим засобом захисту майнових інтересів роботодавця як власника майна, що використовується у господарській діяльності, а також стати гарантом трудових прав працівників, які безпосередньо обслуговують таке майно у процесі трудової діяльності [5, с. 511]. Тому можна погодитись із вищезазначеним твердженням про те, що договір про повну матеріальну відповідальність є дієвим двостороннім засобом захисту обох суб'єктів

трудових правовідносин, адже містить як права, так і обов'язки цих сторін, а також підтвердженням узяття відповідних зобов'язань кожною зі сторін у контексті повної матеріальної відповідальності.

Певні проблемні моменти у разі притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності виникають і в разі, коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами. І найчастіше вказані проблеми зумовлені неправильним застосуванням судами першої інстанції норм трудового законодавства, оскільки не враховуються всі належні умови притягнення до повної матеріальної відповідальності працівника. При цьому іноді роботодавці у врегулюванні питання про відшкодування збитків у частині накладання повної матеріальної відповідальності плутають норми трудового законодавства в частині застосування пунктів 1 та 2 ст. 134 Кодексу законів про працю України.

Проблемним питанням застосування п. 2 ст. 134 Кодексу законів про працю України та притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, як відзначає В.В. Яковлев, є те, що, передаючи працівнику те чи інше майно під звіт, власник не дотримується норм чинного законодавства та не ознайомлює працівника, якому видана разова довіреність, із порядком приймання, транспортування, збереження цінностей. Також не завжди дотримані правові приписи про те, що разове доручення на отримання майна та інших цінностей не може видаватися головному бухгалтеру підприємства; особам, яким за вироком суду заборонено займати матеріально відповідальні посади протягом певного часу; особам, що мають судимість за розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена [6, с. 16]. Аналізуючи думку автора, варто зауважити, що однією із проблем правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є елементарна неосвіченість більшості працівників у своїх правах та обов'язках, адже, підписуючи певні документи та приймаючи певні матеріальні цінності, працівник просто не усвідомлює, які наслідки можуть мати місце.

Значні проблеми виникають і під час застосування повної матеріальної відповідальності працівників у разі, коли шкоду завдано недостатню, умисним знищенням або умисним зіпсуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час їх виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування [7]. Варто наголосити, що права працівника у цьому разі не захищені належним чином, адже твердження про те, що роботодавець має довести намір працівника в умисному псуванні або знищенні матеріальних цінностей залишає для власника підприємства або відповідної адміністрації поле для фіктивних доказів та зловживань.

Проблемним питанням правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є також притягнення працівника до такої відповідальності у разі, коли шкода завдана не під час виконання трудових обов'язків [7]. Положення Кодексу законів про працю України не містить визначення, що таке «не під час виконання трудових обов'язків». Тому вченими запропоновано розуміти його як самовільне виконання роботи працівником в особистих цілях та всупереч інтересам роботодавця. Варто відзначити, що час заподіяння шкоди зі вказаної підстави значення не має. Вона може бути завдана як під час робочого дня, так і у вільний від роботи час (наприклад, під час перерви для відпочинку і харчування або ж після робочого часу). Типовим прикладом заподіяння зазначеної шкоди у робочий час є використання майна роботодавця (устаткування, приладів, автомашин тощо) у власних цілях [8, с. 47]. Л.М. Анісімов відзначає, що вказаний вид трудового правопорушення дуже поширений в умовах сьогодення під час укладання трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Тому контроль за використанням працівниками майна чи інших приладів, устаткування повинен бути посилений [9, с. 219]. Ми погоджуємось із думкою автора, адже натеper, в умовах постійної кризи та дефіциту фінансових ресурсів, ставлення працівників до знарядь праці та робочого місця має бути відповідальним та обережним, адже це формує загальну позитивну модель трудових правовідносин між роботодавцем та працівником.

У юридичній літературі залишається дискусійним питання про підстави й умови повної матеріальної відповідальності працівників. Так, щодо закріплення підстав і умов повної матеріальної відповідальності варто зауважити, що віднесення до умов матеріальної відповідальності таких правових категорій, які дублюють окремі елементи правопорушення (наявність шкоди, заподіяної в результаті протиправного діяння, причинний зв'язок між протиправним діянням і виникненням шкоди, вина правопорушника), на думку Ю.С. Годованця, є не досить вдалим підходом, оскільки вони (за винятком вини) розкривають і конкретизують зміст лише одного

із чотирьох елементів правопорушення – об'єктивної сторони. При цьому поза увагою залишаються ознаки суб'єкта трудового правопорушення, а саме його трудова дієздатність, об'єкт і факультативні складники об'єктивної сторони (час, місце, обстановка вчинення правопорушення), які іноді мають визначальне значення. Адже протиправне діяння варто кваліфікувати як трудове правопорушення, якщо його вчинено у робочий час, протягом якого працівник відповідно до трудового, колективного договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний перебувати на робочому місці та виконувати свої трудові обов'язки. Крім того, уточнення правозастосовним органом часу і місця вчинення суб'єктом трудових правовідносин трудового правопорушення набуває істотного характеру, якщо територія підприємства, службове приміщення або місце виробництва, роботи пов'язані зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, використанням джерел підвищеної небезпеки або таким виробничим процесом, порушення якого може викликати вкрай тяжкі наслідки [10, с. 143–144].

Узагальнюючи вищевикладене, до проблем правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників варто віднести 1) неврегульованість порядку притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності; 2) укладання договору про повну матеріальну відповідальність із працівниками, які не віднесені до Переліку № 447/24; 3) неоднозначне застосування судами норм трудового законодавства, що визначають порядок притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності; 4) недотримання роботодавцем норм чинного законодавства під час укладання договору про повну матеріальну відповідальність тощо.

Висновки. Отже, правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівника в Україні, на нашу думку, перебуває на незадовільному рівні. Адже величезна кількість нормативно-правової бази, що регулює повну матеріальну відповідальність працівника, розосереджена по різних нормативно-правових актах. Тому ускладнюється не тільки загальна процедура правового регулювання цього виду відповідальності, а й елементарне розуміння, які ж вчинки та дії та за яких умов і підстав належать до повної матеріальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности субъектов трудового правоотношения // Дисс. ... д-ра. юрид. наук. – Одесса, 1981. – 455 с.
2. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дисертація канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2003. – 215 с.
3. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 365 с.
4. Кравцов Д.М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України / Д.М. Кравцов // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2012. – № 23. – С. 208–215.
5. Поп С.Й. Теоретико-правові засади правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника / С.Й. Поп // Альманах права. – 2012. – № 3. – С. 509–513.
6. Яковлев В.В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом / В.В. Яковлев: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Х., 2003. – 21 с.
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
8. Каляпіна Є. Питання матеріальної відповідальності у взаєминах сторін трудового договору / Є. Каляпіна // Кадровик України. – 2011. – № 11(59). – С. 38–51.
9. Анисимов Л.Н. Трудовые отношения и материальная ответственность / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 496 с.
10. Годованець Ю.С. Підстави та умови матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин / Ю.С. Годованець // Порівняльно-аналітичне право. – 2015. – № 2. – С. 141–145.