

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

ЖОВНІР Т.Л.

**ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗА ШКОДУ,
ЗАПОДІЯНУ РОБОТОДАВЦЮ**

У статті визначені та проаналізовані підстави і умови матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю за чинним трудовим законодавством України, а також проведено порівняння певних норм із проектом Трудового кодексу України. Обґрунтовано висновок про те, що деякі норми щодо підстав та умов матеріальної відповідальності працівника мають колізійний характер, відповідно, запропоновані нові підходи до визначення зазначених норм.

Ключові слова: трудові права, матеріальна відповідальність працівника, матеріальна шкода, роботодавець.

В статье определены и проанализированы основания и условия материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю по действующему трудовому законодательству Украины, а также проведено сравнение определенных норм проекта Трудового кодекса Украины. Обоснован вывод о том, что некоторые нормы относительно оснований и условий материальной ответственности работника имеют противоречия, предложены новые подходы к определению указанных норм.

Ключевые слова: трудовые права, материальная ответственность работника, материальный ущерб, работодатель.

The article defines and analyzes the grounds and conditions of material liability of the employee for the damage caused to the employer by the current labor legislation of Ukraine, as well as comparison of certain norms with the draft Labor Code of Ukraine. The conclusion is based on the fact that some norms, in terms of the grounds and conditions of the employee's material liability, are contradictory and new approaches to the definition of these norms are proposed.

Key words: labor rights, material liability of the employee, material damage, employer.

Вступ. У сучасних умовах соціально-економічних змін та реформування законодавства України дуже важливо поєднати соціальний та правовий захист учасників трудових відносин та одночасно забезпечити ефективний розвиток виробництва. У трудовому законодавстві України назріла нагальна потреба у створенні нових підходів до захисту майнових прав роботодавців при шкоді, заподіяній працівником, що дасть змогу в майбутньому попереджувати правопорушення в сфері охорони власності роботодавця, забезпечувати виховний вплив на працівників щодо бережного ставлення до майна роботодавця, додержання чинних норм трудового законодавства в цій сфері, і, як наслідок, забезпечувати матеріальні інтереси конкретних підприємств і суспільства загалом.

Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, була предметом уваги науковців у галузі трудового права, які в різні часи присвячували час цій проблематиці: О.А. Абрамова, В.С. Венедіктов, М. І. Іншина, Р.З. Лівшиць, В.Г. Малов, С.М. Прилипко, Л.О. Сироватська, П.Р. Стависький, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Водночас реформування трудового законодавства неможливе без розвитку кожного з його інститутів,

у тому числі й інституту матеріальної відповідальності. У своїй нормотворчій діяльності законодавець має спрямовуватись на дотримання принципу справедливого притягнення до матеріальної відповідальності у суворій відповідності до закону, зменшення розміру матеріальної відповідальності залежно від вини, майнового стану сторони, яка заподіяла матеріальну шкоду тощо. Проте чинні норми, які закріплені в нормативно-правових актах і регулюють трудові відносини в сфері матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, не забезпечують повного їх функціонування у зв'язку з їх недосконалістю.

Проведення аналізу чинних норм трудового законодавства в питанні матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, дає змогу усунути певні суперечності та розробити перспективні напрями розвитку законодавства в цьому аспекті.

Постановка завдання. Метою цієї статті є розроблення пропозицій, спрямованих на удосконалення норм, які регулюють матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, і розроблені на підставі аналізу проблемних аспектів цього питання.

Результати дослідження. Сучасний етап розвитку України як демократичної, соціальної та правової держави потребує проведення якнайшвидшого реформування трудового законодавства. Це зумовлюється, насамперед, потребою в усуненні суперечностей правових норм, закріплених у значній кількості нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини, а також необхідністю узгодження трудового законодавства з міжнародними стандартами.

Проблематика матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, є однією з найактуальніших питань розвитку законодавства України про працю, адже робота із вдосконалення трудового законодавства триває.

Матеріальна відповідальність як один із видів юридичної відповідальності являє собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або власника відшкодувати іншій стороні шкоду. Ю.П. Дмитренко під матеріальною відповідальністю працівника розуміє, що це вид юридичної відповідальності, яка полягає в обов'язку робітника або службовця відшкодувати в установленому законом порядку і розмірах пряму дійсну шкоду, заподіяну підприємству (установі, організації), на якому він працює, його протиправним і винним невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов'язків [1, с. 360].

Варто зауважити, що державні гарантії при застосуванні матеріальної відповідальності до роботодавця та працівника не є ідентичними.

Проте проведеним аналізом зазначених норм вбачається, що фактично законодавець встановив лише обов'язок працівника нести матеріальну відповідальність за шкоду, проте не закріплені підстави та умови застосування такої матеріальної відповідальності.

Так, В.В. Яковлев у своєму дослідженні зазначає, що матеріальна відповідальність працівників реалізується у формі самостійних охоронних правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими, але зовні відокремлених від них. Ці правовідносини мають особливий зміст, а у процесі реалізації набувають встановлених процесуальних форм і проходять певні стадії. При цьому момент виникнення матеріальної відповідальності працівників не збігається з моментом виникнення охоронних правовідносин [3, с. 15].

На думку С.В. Гуцу, матеріальну відповідальність необхідно розглядати як обов'язок працівника відшкодувати у встановлених законом розмірах і порядку шкоду, завдану протиправним та винним порушенням своїх обов'язків роботодавцеві, з яким він перебуває у трудових правовідносинах [4, с. 250]. Погоджуючись із думками вказаних авторів, можна зазначити, що підставою для настання матеріальної відповідальності працівників є майнове правопорушення, яке вчинене працівником у разі виконання своїх трудових обов'язків, у результаті чого роботодавцю заподіяна майнова шкода. Очевидним є те, що умовами настання матеріальної відповідальності працівника є 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.

Під прямою дійсною шкодою, зокрема, треба 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 [5].

Відповідно до п. 2 ст. 353 проекту Трудового кодексу України пряма дійсна майнова шкода – 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 [6]. Вважаємо, що закріплене визначення прямої дійсної шкоди

в проєкті Трудового кодексу України є дуже важливим для розвитку законодавства, адже фактично роботодавець має на власний розсуд тлумачити вказане поняття та з'являлось підґрунтя для певних зловживань у судовій практиці.

Під протиправною поведінкою працівника варто розглядати дії працівника, який не виконує чи неналежним чином виконує трудові обов'язки, які передбачені нормативно-правовими актами, трудовими договорами, наказами та розпорядженнями роботодавця тощо, які виражені у формах протиправної дії або протиправної бездіяльності.

Вина працівника є ключовою умовою для настання матеріальної відповідальності в заповіданні роботодавцю майнової шкоди. Сучасне трудове законодавство не містить визначення вини і, як наслідок, прогалину у вказаному питанні, бо визначення поняття «вина працівника» в трудовому законодавстві має бути закріплене з урахуванням особливостей трудових відносин.

Відповідно до ч. 4 ст. 353 проєкту Трудового кодексу України матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Наявність вини працівника визначається відповідно до ч. 2 ст. 349 Проєкту. Проте зазначена стаття також не визначає поняття «вина працівника», а закріплює лише випадки, коли працівник визнається невинним (працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків він виявив такий рівень сумлінності, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності).

Таким чином, з огляду на аналіз визначення поняття «вина», яке закріплене в чинному законодавстві України, та з огляду на зміст вказаних норм можна зробити висновок, що «вина працівника» розглядається як його психічне ставлення до вчинюваної ним дії чи бездіяльності, а також її наслідків, яке виражене у формі умислу або необережності, а також його поведінка, коли працівник не забезпечив належний рівень виконання своїх трудових обов'язків, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів та у разі, якщо він не діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності. Вважаємо, що законодавець мав би дати визначення поняттю «вина працівника» та розтлумачити його, адже вина є необхідним елементом для кваліфікації діяння працівника.

Причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і майновою шкодою, яка сталася, має бути прямим (безпосереднім), тобто таким, за якого майнова шкода завдається внаслідок безпосередніх дій чи бездіяльності працівника. Тобто працівник має нести матеріальну відповідальність лише за ту шкоду, яка безпосередньо впливає з його дій чи бездіяльності.

Відповідно до ч. 3 ст. 353 проєкту Трудового кодексу України пряма дійсна майнова шкода вважається заповіданою діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заповідано. Згідно з ч. 1 ст. 360 проєкту Трудового кодексу України, «якщо пряма дійсна майнова шкода стала наслідком не лише винних дій чи бездіяльності працівника, а й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, має бути відповідно зменшений» [6].

Отже, чітко встановити особу або коло осіб, які винні у заповіданні матеріальних збитків і на яких має бути покладена матеріальна відповідальність, можливо, внаслідок встановлення всіх видів причинного зв'язку протиправного діяння зі шкодою, що настала. Можна погодитись із намаганням законодавця застосувати таку норму, адже законодавець намагається розглядати певні види причинного зв'язку, як необхідний та випадковий. Це є позитивним моментом у проєкті Трудового кодексу України. «Законодавець покладає відповідальність не тільки на безпосередніх заповідувачів шкоди, а й на осіб, чії дії (бездіяльність) були лише приводом (умовою) у розвитку причинно-наслідкового зв'язку, лише створили обстановку, в якій «спрацювала» причина», і такі особи можуть притягатися до відповідальності у частині невідшкодованої безпосередніми заповідувачами шкоди [7].

Ст. 130 чинного Кодексу законів про працю України передбачає загальні підстави та умови матеріальної відповідальності працівників. Проведений аналіз вказаної правової норми дає підстави стверджувати, що підставами матеріальної відповідальності працівника є наявність прямої дійсної шкоди та заповідання такої шкоди внаслідок порушення покладених на працівника трудових обов'язків. Протиправність дій або бездіяльності працівника, причинний зв'язок між діянням та заповіданою шкодою, вина працівника є обов'язковими умовами матеріальної відповідальності працівника. Лише за наявності зазначених підстав та умов працівник може нести матеріальну відповідальність.

Підсумовуючи викладене, вважаємо, що певні норми, які закріплені в проекті Трудового кодексу України, як-то визначення прямої майнової шкоди, намагання визначити всі види причинного діяння зі шкодою і, як наслідок, розширення кола осіб, які підлягають відповідальності. Проте нині у чинному законодавстві залишається низка певних прогалин, а саме: не розкрито поняття «вина працівника», чітко не закріплені підстави та умови застосування матеріальної відповідальності працівника тощо. Вирішення вказаних проблем на законодавчому рівні дало б змогу забезпечити рівні права всіх учасників трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
2. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Яковлев В.В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Х., 2003. 20 с.
4. Гуцу С.Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності у трудовому праві. Право і безпека: наук. журн. 2011. № 3. С. 248–251.
5. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.
6. Проект Трудового кодексу України зареєстрований у Верховній Раді України від 26.12.2014 р. № 1658, текст законопроекту до 2-го читання 24.07.2017 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
7. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2001. С. 242–243.

УДК 349.22

НАНЬЄВА М.І.

ЗАБОРОНА НЕОБГРУНТОВАНОЇ ВІДМОВИ В УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У статті досліджуються гарантії для працівників при укладенні трудового договору. Проаналізовано саме заборону необгрунтованої відмови в укладенні трудового договору як однієї із загальних гарантій. Визначається, що саме є необгрунтованою відмовою в укладенні трудового договору, проаналізовано недоліки чинного законодавства у цій сфері та зроблені пропозиції щодо удосконалення чинного Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу.

Ключові слова: трудовий договір, гарантії при укладенні трудового договору, необгрунтована відмова в укладенні трудового договору.

В статье исследуются гарантии для работников при заключении трудового договора. Проанализирован именно запрет необоснованного отказа в заключении трудового договора как одной из общих гарантий. Определяется, что именно является необоснованным отказом в заключении трудового договора, проанализированы недостатки действующего законодательства в этой сфере и выдвинуты предложения по усовершенствованию действующего Кодекса законов о труде Украины, проекта Трудового кодекса.

Ключевые слова: трудовой договор, гарантии при заключении трудового договора, необоснованный отказ в заключении трудового договора.

© НАНЬЄВА М.І. – кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення (Національний університет «Одеська юридична академія»)