

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.233

### МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДСТАВІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (КОНТРАКТУ)

#### THE FINANCIAL LIABILITY OF EMPLOYEES UNDER THE LABOUR AGREEMENT (CONTRACT)

Кравцов Д.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена питанням правового регулювання договірної матеріальної відповідальності працівників. На основі аналізу змісту трудового договору (контракту) та договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівників проведено розмежування цих правових категорій, встановлені сфери їх застосування. Особливу увагу приділено особливостям матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій. У статті проаналізовано чинне трудове законодавство України, зроблено порівняльно-правовий аналіз способів регулювання зазначених питань у законодавстві інших країн, запропоновані рекомендації до проекту Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** відповідальність, матеріальна відповідальність, повна матеріальна відповідальність, договірна матеріальна відповідальність, проект Трудового кодексу України.

Статья посвящена вопросам правового регулирования договорной материальной ответственности работников. На основании анализа содержания трудового договора (контракта) и договора о полной индивидуальной материальной ответственности работников проведено разграничение данных правовых категорий, определена сфера их применения. Отдельное внимание уделено особенностям материальной ответственности руководителей предприятий, учреждений, организаций. В статье проанализировано действующее трудовое законодательство Украины, проведен сравнительно-правовой анализ способов регулирования указанных вопросов в законодательстве других стран, предложены рекомендации к проекту Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** ответственность, материальная ответственность, полная материальная ответственность, договорная материальная ответственность, проект Трудового кодекса Украины.

The article is concerned with the issues of the legal regulation of contractual financial liability of employees. The distinction of the legal categories has been made and the scope of their implementation has been set on the basis of the analysis of the subject-matter of a labour agreement (contract) and an agreement on full financial liability of employees. An individual consideration has been given to the peculiarities of liability of managers of enterprises, institutions and organizations. In the article the current labour legislation of Ukraine has been analysed, the comparative and legal analysis of the methods of regulation of these issues in the legislation of other countries has been made, the recommendations to the Labour Code of Ukraine draft bill have been proposed.

**Key words:** responsibility, financial liability, full financial liability, contractual financial liability, Labour Code of Ukraine draft bill.

**Постановка проблеми.** Регулювання матеріальної відповідальності працівників завжди було серед найактуальніших наукових та практичних проблем трудового права. Особливої актуальності це питання набуває під час розробки проекту Трудового кодексу України. Перебудова економіки України під стандарти Європейського Союзу вимагає також актуалізації та адаптації чинного законодавства. Застарілі норми радянського КЗпП вже не вирішують проблем роботодавців, до того ж, не задовольняють інтересів працівників. У сучасних умовах трудовий договір має стати гнучким універсальним інструментом, який би міг підлаштувати інтереси його сторін під можливий спосіб поведінки, закріплений у нормативних актах.

Зокрема, актуальною проблемою залишається покладення на працівників повної матеріальної відповідальності за договором. Невизначеність у законодавстві та відсутність правозастосовної практики не дозволяють зробити однозначні висновки стосовно форми та місця закріплення такого роду зобов'язань, розмірів можливої відповідальності та порядку її реалізації.

**Стан дослідження.** Інститут матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну ними підприємству, установі, організації завжди був предметом уваги науковців у галузі трудового права. Свої праці досліджено проблематики з питань індивідуальної та колективної матеріальної відповідальності присвячували в різні роки такі вчені, як Венедиктов В.С., Прилишко С.М., Ставиць-

кий П.Р., Хуторян Н.М., Ярошенко О.М. Разом із тим сьогодні вимагає подальшого дослідження проблематики матеріальної відповідальності працівників, адже триває розробка Трудового кодексу України.

**Метою статті** є висвітлення дискусійних, проблемних питань договірної матеріальної відповідальності працівників та знаходження правових шляхів їх вирішення в проекті Трудового кодексу України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Законом України від 20 березня 1991 року «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки» [1] ст. 21 КЗпП України [2] була доповнена частиною 3, в якій вперше в трудове законодавство запроваджувалась категорія «контракт» як особлива форма трудового договору. Аналіз змісту ч. 3 ст. 21 КЗпП дає всі підстави стверджувати, що тоді в трудовому законодавстві України з'явилася нова юридична підстава матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин – умова контракту щодо їх матеріальної відповідальності. Оскільки, як стверджував В.І. Прокопенко, термін «контракт» не несе в собі відмінного від договору змісту, бо, виходячи з етимологічного його значення, контракт – це договір [3, с. 214], то матеріальна відповідальність, передбачена контрактом, по суті є договірною відповідальністю.

Законодавство не встановлює будь-яких обмежень, що стосуються працівників, відносно яких матеріальна відпо-

відальність може встановлюватися контрактом. Таким чином, у випадках, коли законами України передбачена можливість укладання контракту з працівником, його сторони, відповідно до ст. 21 КЗпП і п. 2 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170 [4], мають право самостійно встановити випадки, розмір та інші особливості матеріальної відповідальності працівника. Положення поширює свою дію на всіх найманих працівників, незалежно від займаної посади і виконуваної роботи, які приймаються на роботу на підприємства, в установи, організації будь-яких форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також до фізичних осіб. Не поширюється вказане Положення на керівників підприємств, що знаходяться в державній власності, контракти з якими укладаються на підставі Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є в державній власності, під час найму на роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року № 203 [5] (Дія Постанови зупинена стосовно керівників державних підприємств, які призначаються (обираються) на посаду за результатами конкурсного відбору, проведеного відповідно до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 777 від 03 вересня 2008 року «Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки» [6]). Відповідно до п. 9 цього Положення в контракті передбачаються вимоги до збереження державного майна, а також матеріальної відповідальності керівника.

Важливою гарантією, що покликана забезпечувати захист інтересів працівників, є ст. 9 КЗпП України і п. 5 Положення про порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників, відповідно до яких умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними. Це, безперечно, стосується і матеріальної відповідальності працівника, передбаченої контрактом.

Договірна матеріальна відповідальність працівників у повному розмірі передбачена контрактом, відповідно до п. 20 Положення про порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників, обмежується випадками, встановленими ст. 134 КЗпП України. Проте це обмеження відсутнє в Положенні про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є в державній власності, під час прийому останнього на роботу. Тому за формальною ознакою до контрактів, що укладаються з керівниками державних підприємств, можуть вноситися умови про повну матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду без обмежень, встановлених законодавством.

Щодо інших категорій працівників, обмеження випадків повної матеріальної відповідальності, встановленої контрактом, положеннями норм ст. 134 КЗпП, виступає важливою юридичною гарантією їх прав. Одним із таких випадків є укладання з працівником договору про матеріальну відповідальність, який і виступає окремою юридичною підставою договірної матеріальної відповідальності в трудовому праві. Проте законодавець не дає чіткої відповіді на питання, чи може контракт замінити собою договір про матеріальну відповідальність, чи можна включати в контракт повний текст або окремі положення договорів про повну матеріальну відповідальність? Вважаємо, що дані питання слід вирішувати, базуючись на тому, що чинне трудове законодавство України проводить чітке розмежування між двома правовими категоріями – контрактом і договором про повну матеріальну відповідальність, наділяючи кожну з них певним юридичним змістом. Вони являють собою окремі правові акти, що мають різну цільову спрямованість. Мета контракту – встановлення та регулювання власне трудових правовідносин, а договір

про матеріальну відповідальність спрямований на забезпечення цілості переданого під звіт майна та відшкодування заподіяної шкоди. Виходячи з цього, контракт не замінює собою договору про матеріальну відповідальність, не може бути підставою для передачі працівникові майна і цінностей під звіт і містити в собі умову щодо відшкодування ним заподіяної шкоди в повному розмірі.

Певної уваги потребує і питання про можливість встановлення в контракті підвищеної (кратної) матеріальної відповідальності працівників. Стаття 21 КЗпП і Положення про порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників не встановлюють прямої заборони внесення в контракт такої умови. Проте, на нашу думку, підвищена матеріальна відповідальність працівників не може бути передбачена контрактом, оскільки це буде порушувати ст. 9 КЗпП України і певною мірою вступати в протиріччя із загальним принципом матеріальної відповідальності працівників щодо її обмеження повним розміром прямої дійсної шкоди, винятки з якого можуть бути встановлені лише законодавством.

Виходячи з норм закону і дотримуючись точки зору про те, що контракт – це особливий вид трудового договору, спосіб індивідуально-договірної регулювання прав і обов'язків його сторін, найважливішою відмінністю якого є співвідношення нормативного і договірної регулювання трудових відносин [7, с. 5; 8, с. 26], відзначимо, що його сторони, враховуючи специфіку трудової функції працівника, вид майна і матеріальних цінностей, з якими він пов'язаний у процесі праці, та інші обставини, взаємним волевиявленням можуть конкретизувати встановлений законом обов'язок працівника дбайливо ставитися до майна роботодавця, передбачити випадки матеріальної відповідальності працівника. При цьому умови контракту щодо матеріальної відповідальності не повинні погіршувати становище працівника в порівнянні з чинним законодавством (ст. 9 КЗпП України), тобто випадки, розміри відповідальності, порядок відшкодування шкоди обмежуються нормами КЗпП. Це, до деякої міри, зводить нанівець сутність контракту як засобу регулювання трудових відносин, що призводить до ситуації, коли роботодавець схильється до використання цивільно-правових конструкцій під час оформлення використання найманої праці, вибір умов яких не настільки обмежений рамками закону. На практиці укладаються не трудові контракти, а цивільно-правові договори про використання праці (відповідно, за заподіяння збитків роботодавцю буде наставати цивільно-правова відповідальність), що позбавляє працівників, «працевлаштованих» у такий спосіб, пільг і гарантій, передбачених трудовим законодавством України. Тому значно раціональнішим виходом із такої ситуації вважаємо законодавче закріплення можливості сторін самостійно передбачати в контракті умови (в тому числі щодо матеріальної відповідальності), які можуть якоюсь мірою обмежувати правовий статус найманого працівника порівняно із законодавством, але тільки в обмін на контрактні пільги, які роботодавець зобов'язується надавати працівникові.

У підтримку цієї позиції виступає професор Н.М. Хуторян, яка відмічала: «Якщо зниження рівня гарантій у будь-якій сфері трудової діяльності за умов особистої згоди на те працівника компенсується більш істотною для нього пільгами, тоді не можна говорити про погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством, а отже, і про суперечність змісту контракту ст. 9 КЗпП» [8, с. 27].

Вважаємо за можливе поступове запровадження принципу цивільно-правової договірної відповідальності, згідно з яким «...під час укладання договору сторони вправі не лише підвищити відповідальність у порівнянні з встановленою законом або понизити її розмір (у випадку, якщо відповідальність визначена диспозитивною нормою), але і

встановити міри відповідальності за невиконання або неналежне виконання договірних зобов'язань на доповнення до визначених законом» [9, с. 504]. Так, сторонам контракту можна надати можливість встановлювати розмір відповідальності, що перевищує середній місячний заробіток, диференціювати його в залежності від виду і значимості майна для господарської діяльності підприємства, від кількості випадків заподіяння шкоди працівником, визначати порядок і строки відшкодування шкоди, вид майна працівника, з якого буде здійснюватися відшкодування, та ін. Дані умови не можуть нав'язуватися роботодавцем, незгоду працівника з їхнім включенням у контракт не можна визнавати причиною, за якою йому може бути відмовлено в укладанні контракту. Незмінними, в будь-якому випадку, повинні залишатися: фактична підстава матеріальної відповідальності – трудове майнове правопорушення, оскільки, на думку П.Д. Камінської, відповідальність за договірними зобов'язаннями і відповідальність за позадоговірну шкоду повинні будуватися на єдиному принципі відповідальності за правопорушення [10, с. 73]; вимога про відшкодування тільки прямої дійсної шкоди; обставини, що звільняють працівника від відповідальності; судовий порядок розгляду спорів у випадках, зазначених в законі, – тобто ознаки трудової природи даного виду відповідальності.

Корисним у даному аспекті може бути досвід Російської Федерації. Так, ст. 232 Трудового кодексу РФ [11] встановлює, що трудовим договором або угодами, що укладаються в письмовій формі та додаються до нього, може конкретизуватися матеріальна відповідальність сторін цього договору. При цьому договірна відповідальність працівника перед роботодавцем не може бути вищою, ніж це передбачено Трудовим кодексом чи іншими федеральними законами.

Схожа норма з'явилася і в Україні, але поки що тільки на рівні законопроекту. Проект Трудового кодексу України [12] містить норму (ч.2 ст. 366), відповідно до якої «...розмір матеріальної відповідальності працівника може обмежуватися в трудовому договорі порівняно з розміром, встановленим цим Кодексом».

Чималий інтерес викликає питання про відповідальність керівників підприємств за майнову шкоду, заподіяну власнику такого підприємства. За загальним правилом контракт, що укладається з керівником державного підприємства, є видом трудового договору, на підставі якого виникають трудові відносини між керівником підприємства та органом управління майном цього підприємства (п. 2 Типової форми контракту з керівником підприємства, що є в державній власності, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р. № 597 [13]). Контракт, що укладається з керівником недержавного підприємства відповідно до Положення про порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників, також є видом трудового договору, на підставі якого виникають трудові відносини між керівником підприємства і роботодавцем (п. 1 Типової форми контракту з працівником, затвердженої наказом Мініпраці України від 15.04.1994 р. № 23 [14]). Таким чином, керівник підприємства, як і будь-який інший працівник, зобов'язується виконувати певну трудову функцію, він зв'язаний рамками внутрішнього трудового розпорядку, а тому, в разі заподіяння ним шкоди майну роботодавця винним порушенням своїх трудових зобов'язань, повинен нести матеріальну відповідальність за нормами трудового права.

Разом із тим доволі давно в деяких дослідженнях почали висловлюватися думки про доцільність включення можливості відшкодування упущеної вигоди до контрактів, які укладаються з керівниками підприємств, що протягом багатьох років існування КЗпП України було заборонено [7, с. 13].

Нарешті, 13 травня 2014 року законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо

захисту прав інвесторів» [15] у ст. 130 КЗпП України були внесені зміни, що докорінно змінили її зміст. Традиційна для національного законодавства норма, що забороняла стягнення з працівників відшкодування за не отримані підприємством прибутки, була змінена. Новий правовий припис дозволяє покладати відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток на працівників, що є посадовими особами. При цьому законодавець, на жаль, не розкриває, де саме має бути врегульоване це питання, де має бути передбачений такий обов'язок посадової особи підприємства. Вважаємо, що такий обов'язок має бути передбачений трудовим договором (контрактом), а відповідальність за не отримані роботодавцем прибутки має носити договірний характер.

На відміну від законодавства України, Трудовий кодекс РФ у ст.ст. 277, 281 досить чітко врегулював питання матеріальної відповідальності керівника організації і членів колегіального виконавчого органу, встановивши повну матеріальну відповідальність таких осіб за пряму дійсну шкоду, заподіяну організації, за винятком випадків, передбачених федеральними законами, коли обчислення збитків провадиться відповідно до норм цивільного законодавства. Крім цього, повна матеріальна відповідальність може бути встановлена трудовим договором, який укладається з керівником організації, заступниками керівника, головним бухгалтером (ч. 2 ст. 243 Трудового кодексу РФ).

Що очікує суб'єктів трудових правовідносин у питаннях регулювання договірної матеріальної відповідальності в найближчий час? Орієнтиром має слугувати проект Трудового кодексу України [12].

Крім повного реформатування розділів, що присвячені матеріальній відповідальності сторін трудових правовідносин, законодавець змінив підхід до договірної матеріальної відповідальності в цілому. Види робіт, під час виконання яких із працівником може бути укладений договір про взяття на себе повної матеріальної відповідальності, пропонуються в узагальненому вигляді в самому кодексі. На рівні підзаконного акту центрального органу виконавчої влади з питань праці вирішується лише питання затвердження типової форми письмового договору про повну матеріальну відповідальність працівників.

У проекті кодексу відсутнє поняття трудового контракту. Цієї особливої форми трудового договору в законопроекті не передбачено. Отже, можливість індивідуалізації обов'язків сторін трудового договору в частині матеріальної відповідальності втрачена? Вважаємо, що ні.

Законодавець відмовився від поняття контракту, наділивши сторони трудового договору правом регулювати будь-які питання майбутніх правовідносин у звичайному трудовому договорі. Тим більше, що гарантії невключення в трудовий договір умов, що не відповідають чинному законодавству й інтересам працівників, у проекті кодексу збережені. Зокрема, передбачено, що забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами. Вказані умови трудового договору та умови, що мають дискримінаційний характер, є недійсними.

Більше того, в питаннях договірної матеріальної відповідальності законодавець дозволяє сторонам не лише укладати письмові договори про повну матеріальну відповідальність, а й передбачати її в трудовому договорі: «...працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди в разі, якщо між працівником і роботодавцем укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника, або до трудового договору включена відповідна умова» (ч.1 ст. 367 проекту ТК).

Відповідно, постає питання, в трудовому договорі яких категорій працівників можна передбачати умову про повну матеріальну відповідальність? Чи поширю-

ються вимоги до змісту виконуваної працівником роботи, що передбачені для письмових договорів про повну матеріальну відповідальність, на тих працівників, у трудові договори яких сторони бажають включити умову про повну матеріальну відповідальність, або така умова може бути передбачена в трудовому договорі будь-якого працівника?

**Висновки.** Відповідь на поставлені запитання вбачається наступна: реальне життя вимагає від трудового договору/контракту певної гнучкості та пристосованості до конкретних умов господарської діяльності підприємств. В аспекті матеріальної відповідальності працівників трудовий договір (контракт) повинен відображати її договірний характер, враховувати специфіку трудових правовідносин і гарантувати дотримання як трудових прав найманих працівників, так і прав роботодавця. На сьогодні вважаємо доцільним та необхідним у регулюванні договірної мате-

ріальної відповідальності виходити із спільних інтересів учасників трудових правовідносин, спрямованих на отримання високих показників виробництва та гідної оплати праці за реальні досягнуті успіхи. Сторони трудового договору (особливо це важливо для посадових осіб підприємств, установ та організацій) мають отримати більше свободи. Інвестор-роботодавець має бути впевненим, що його власність гідним чином захищена, а висококваліфікований працівник за виконання взятих на себе зобов'язань має отримувати належну компенсацію матеріального та організаційного характеру.

Вважаємо за можливе внесення відповідних доповнень до ст.ст. 130, 132 і 134 КЗпП України, які б вказували на те, що матеріальна відповідальність працівників може виникати на підставі та в розмірах, передбачених трудовим договором/контрактом. У цьому питанні підтримуємо позицію авторів проекту Трудового кодексу України.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході до ринкової економіки : Закон України від 20.03.1991 // Відом. Верх. Ради. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
2. Кодекс законів про працю України 1971 р. // Відом. Верх. Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375
3. Прокопенко В.І. Трудове право України / В.І. Прокопенко. – Харків : Консум, 2000. – 480 с.
4. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170 // ЗП України. – 1994. – № 7. – Ст. 172.
5. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203 // ЗП України. – 1993. – № 6. – Ст. 121.
6. Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки: затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 03.09.2008 р. № 777 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/777-2008-%D0%BF>.
7. Баранюк Ю.В. Контракт як вид трудового договору : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2000. – 17 с.
8. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1999. – 180 с.
9. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право: Общие положения / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М. : Изд-во «Статут», 1997. – 682 с.
10. Каминская П.Д. Основания ответственности по договорным обязательствам / П.Д. Каминская // Вопр. гражданского права. Сб. статей. – М. : Изд-во Моск. ун-та. – 1957. – С. 56–144.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
12. Трудовой кодекс України: проект закону № 1658 від 27.12.2014 р. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
13. Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р. № 597 // ЗП України. – 1995. – № 11. – Ст. 264.
14. Типова форма контракту з працівником: затверджено наказом Мінпраці України від 15.04.1994 р. № 23 // Людина і праця: Інформ. бюл. Мінпраці України. – 1994. – № 6.
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: закон України від 13.05.2014 р. № 1255-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1255-18>.