

**О.В. ЧЕРКАСОВ**

*Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

## **ЩОДО ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ КОЛЕКТИВНОЇ (БРИГАДНОЇ) МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень юридичної відповідальності в трудовому праві, окремі її аспекти, в тому числі й матеріальна відповідальність сторін трудового правовідношення, залишаються актуальними і потребують поглибленого аналізу. Відповідно до ст. 139 КЗпП України працівники зобов'язані дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Такий обов'язок зумовлений тим, що при виконанні працівником трудової функції використовуються засоби виробництва, які є власністю роботодавця. За загальним правилом, у випадку порушення працівниками покладених на них трудових обов'язків, що призвело до заподіяння шкоди підприємству, установі, організації, на них покладається матеріальна відповідальність.

Основною метою застосування заходів матеріальної відповідальності до працівників є захист майна роботодавця від його пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої працівником шкоди [3, с. 158].

Враховуючи різні критерії, які можуть бути покладені в основу диференціації матеріальної відповідальності в трудовому праві, можна виділити окремі її види. Наприклад, залежно від суб'єкта, до якого застосовуються заходи матеріальної відповідальності, виділяють матеріальну відповідальність працівників і матеріальну відповідальність роботодавця. За розміром заподіяної шкоди та обсягу відшкодування розрізняють обмежену та повну матеріальну відповідальність працівників. В свою чергу, повна матеріальна відповідальність працівників залежно від форми організації праці може бути індивідуальною або колективною (бригадною).

Останнім часом інститут колективної (бригадної) відповідальності в трудовому праві піддається серйозній критиці з боку науковців. Цей різновид матеріальної відповідальності все частіше називають репресивним інструментом в руках роботодавця. Працівники фактично, незважаючи на гарантії, які встановлені чинним законодавством України для осіб, з якими укладаються договори про колективну матеріальну відповідальність, позбавлені права вибору: профспілки, що дають згоду на запровадження цієї відповідальності є «кишеньковими», а так звана «згода» працівника в умовах високого рівня безробіття взагалі перетворюється на

фікцію – працівник погоджується на будь-які умови роботодавця задля того, щоб забезпечити себе і свою сім'ю [2, с. 165].

Особливістю колективної (бригадної) відповідальності є те, що вона може застосовуватись при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) (ст. 135–2 КЗпП України).

Взагалі конструкція колективної відповідальності не цілком відповідає основним принципам реалізації механізму юридичної відповідальності, в тому числі в галузі трудового права.

Конституцією України у ч. 2 ст. 61 закріплено, що юридична відповідальність особи має індивідуальний характер. До того ж, ч. 1 ст. 130 КЗпП України передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Досить слушною є думка, що матеріальна відповідальність працівника за трудовими праводносинами має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що виконувати свої обов'язки він має особисто (ст. 30 КЗпП України). Трудове законодавство не передбачає ні загальної, ні субсидіарної, ні солідарної відповідальності працівника, а лише особисту персональну за виконання взятих ним на себе трудових обов'язків [3, с. 160]. При застосуванні колективної (бригадної) матеріальної відповідальності індивідуалізація відповідальності працівників нівелюється, адже не встановлюється конкретний член колективу (бригади), який неналежно виконував свої трудові обов'язки. Така ситуація сама по собі протирічить загальним засадам юридичної відповідальності.

Сутність колективної матеріальної відповідальності в трудовому праві також не відповідає певним положенням, що встановлені Міжнародною організацією праці. Відповідно до пункту 1 частини 2 розділу 1 Рекомендації щодо захисту заробітної плати № 85, що ухвалена Міжнародною організацією праці 1 липня 1949 р. (зазначена Рекомендація доповнює ратифіковану Україною Конвенцію 1949 р. про захист заробітної плати №

95), відрахування з заробітної плати порядком відшкодування втрат або шкоди, завданої продуктам, товарам чи обладнанню, які належать роботодавцеві, повинні дозволятися лише в тих випадках, коли може бути ясно доведено, що за спричинені втрати або завдану шкоду несе відповідальність саме той працівник.

Застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності у трудових відносинах призводить до того, що працівник стає зобов'язаним компенсувати роботодавцю навіть ту матеріальну шкоду, яку він цьому роботодавцю не наносив у зв'язку з відсутністю його вини. Отже, виникає ситуація, коли до працівника можуть бути застосовані заходи відповідальності без наявності в його діях вини. Загальновідомо, що відповідальність без вини в трудовому праві неможлива. Слід відзначити думку А.М. Хвостова, який вказував на те, що основною ознакою юридичної відповідальності є суспільне і юридичне засудження поведінки порушника з подальшим застосуванням визначеної кари, передбаченої визнанням наявності в діях порушника вини. Засудження без вини неможливе, а відповідно, без вини і неможлива юридична відповідальність [4, с. 41]. Зв'язок вини і відповідальності знаходить своє чітке вираження і в трудовому законодавстві. Навіть в тих випадках, коли в законодавчому акті про вину не згадується, необхідність її врахування при покладенні відповідальності на працівника витікає із змісту самого акту [4, с. 42].

Прибічники необхідності застосування в трудовому праві колективної (бригадної) матеріальної відповідальності обґрунтовують свої позиції тим, що практика роботи організацій промисловості, будівництва, матеріально-технічного забезпечення, транспорту, торгівлі, громадського харчування та інших галузей економіки свідчить про те, що індивідуальна матеріальна відповідальність найчастіше не забезпечує належне збереження товарно-матеріальних цінностей роботодавця, оскільки сучасні форми організації праці не завжди дозволяють забезпечити кожного працівника, який обслуговує матеріальні цінності, окремим приміщенням або місцем для зберігання прийнятих працівником під звіт цінностей і самостійно звітувати за них перед бухгалтерією. У таких випадках одним із напрямків у вдосконаленні роботи щодо збереження майна роботодавця є організація колективної (бригадної) матеріальної відповідальності [1, с. 231]. До того ж, зазначається, що ст. 135–2 КЗпП України передбачає встановлення такої відповідальності у виключних випадках, а саме при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність спільно працюючих працівників й укласти з кож-

ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Крім того, Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, затверджений Наказом Мінпраці № 43 від 12.05.1996 р., у п. 14 передбачає можливість звільнення членів колективу (бригади) від відшкодування шкоди, якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини або, якщо будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів його колективу (бригади), тобто у такому випадку відшкодування провадиться за правилами індивідуальної матеріальної відповідальності.

Наведені аргументи видаються не досить переконливими, адже необхідність застосування колективної (бригадної) відповідальності не може бути зумовлена лише практикою діяльності підприємств, установ, організацій. Безперечно, економічні інтереси роботодавця мають захишатися, в тому числі й заходами матеріальної відповідальності працівників, однак поза увагою залишається той факт, що працівник є економічно слабшою стороною трудового правовідношення і першочергово підвищеними гарантіями мають забезпечуватись його інтереси. До того ж, якщо для звільнення від колективної відповідальності необхідно доведення відсутності вини члена бригади або колективу в цілому, що передбачає встановлення конкретних винуватців вчиненого порушення, то чи не логічніше передбачити детальний механізм визначення конкретних осіб, які винні у завданні збитків роботодавцю, тим самим застосовувати індивідуальну відповідальність.

Таким чином, у проблемі застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в трудовому праві більше протиріч і заперечень, аніж доводів на користь такої. На нашу думку, вказаний вид відповідальності не відповідає основоположним засадам індивідуалізації юридичної відповідальності, галузевому принципу неможливості настання відповідальності в трудовому праві без вини, окремим міжнародно-правовим нормам.

Наведені обставини об'єктивно зумовлюють нагальність перегляду значення і необхідності застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в трудовому праві або приведення її у відповідність до загальноновизнаних теоретичних засад юридичної відповідальності.

Список літератури: 1. Гусов К.Н., Полетаєв Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. Научно-практическое пособие [Текст] / К.Н.Гусов, Ю.Н. Полетаєв – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 272 с. 2. Кравцов Д.М. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність за проектом Трудового кодексу України [Текст] / Д. М. Кравцов // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / НУ «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого» ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012.– С.164–166.

3. Прилипка С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [Текст] / С. М. Прилипка // Проблеми законності. Вип. 100. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 155–164. 4. Хвостов А.М. Вина в советском трудовом праве [Текст] / А.М. Хвостов. – Минск : Беларусь, 1970. – 120 с. 5. Конституція України [Текст]: [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами та доповненнями]. – Х.: Право, 2012. – 56 с. 6. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Кодекс України, Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322–VIII – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Загол. з екрану. 7. Рекомендація щодо захисту заробітної плати [Електронний ресурс]: Рекомендації, Міжнародний документ, Міжнародна організація праці від 01.07.1949 № 85 – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_228](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_228). – Загол. з екрану. 8. Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність [Електронний ресурс]: Договір, Форма типового документа, Затверджено наказом Мініпраці України від 12.05.1996 № 43 – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0287-96>. – Загол. з екрану.

## С.В. ЧЕРНОП'ЯТОВ

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ*

### ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ САМОЗАХИСТУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Правове явище самозахисту найбільш ґрунтовно досліджується у вітчизняній науці цивільного права. Передумовою цього є наявність в чинному цивільному законодавстві України відповідного нормативного матеріалу як емпіричної основи дослідження. Трудо–правова наука також останнім часом звертається до проблематики самозахисту. Цьому сприяє усвідомлювана необхідність удосконалення механізмів захисту прав суб'єктів трудового права, наявність прикладу російського Трудового кодексу [9], який законодавчо оформив інститут самозахисту в трудовому праві, на відміну від чинного Кодексу законів про працю України [4] та проекту Трудового кодексу України [8]. Слід зазначити, що останні, тим не менше, містять вказівки на певні заходи, які можна було б віднести до заходів самозахисту.

Найперше слід визначитись із поняттям та сутністю самозахисту. І, одночасно із цим, необхідно визначитись із методологічними засадами дослідження явища самозахисту. Визначення методології дослідження того чи іншого явища не в останню чергу передбачає з'ясування родового явища, до якого належить досліджуване – в даному випадку родово – явище. У вітчизняній науці трудового права переважає підхід до самозахисту як форми захисту прав. Такий висновок впливає із аналізу об'єкта, предмета та архітекtonіки двох сучасних наукових робіт [2, 7], у яких здійснено відносно докладне – на рівні розділів (підрозділів) – вивчення самозахисту в трудовому праві.