

УДК 349.23

Д. М. Кравцов, кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права Націо-
нального університету «Юридична акаде-
мія України імені Ярослава Мудрого»

Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України

Постановою Верховної Ради України № 4344 від 7 лютого 2012 р. до порядку денного десятої сесії Верховної Ради України шостого скликання було включено питання про розгляд у другому читанні законопроекту народних депутатів України В. Г. Хари, Я. М. Сухого, О. М. Стояна № 1108 від 4 грудня 2007 р. «Трудовий кодекс України» (у подальшому — ТК)¹. Це означає, що найближчим часом наша держава матиме нормативно-правовий акт, вкрай необхідний як для ефективного розвитку економіки та соціального діалогу в Україні, так і для кожного працівника і роботодавця, які хочуть гарантувати свої права на рівні європейських стандартів.

Одним із головних та найболючіших питань законодавства України про працю завжди було питання матеріальної відповідальності. Тільки за радянських часів до глави IX КЗпП України «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі,

¹ Проект Трудового кодексу (реєстраційний № 1108), текст законопроекту до 2-го читання від 02.04.2012 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947

організації»¹ зміни та доповнення вносилися п'ять разів, за часів незалежності — ще шість разів. Необхідно зазначити, що жодні з цих змін та доповнень не мали «косметичного» характеру, щоразу законодавець фактично змінював правила гри як для роботодавців, так і для працівників.

Слід також зазначити, що інститут матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну ними підприємству, установі, організації, також завжди був предметом уваги науковців у галузі трудового права. Свої праці дослідженню проблематики із зазначених питань присвячували в різні роки вчені В. С. Венедиктов, С. М. Прилипко, П. Р. Стависький, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко. Разом з тим сьогодення вимагає подальшого дослідження проблематики матеріальної відповідальності працівників, адже робота із вдосконалення зазначеного законопроєкту триває. Метою статті є висвітлення дискусійних, проблемних питань проєкту Трудового кодексу України щодо матеріальної відповідальності працівників та знаходження правових шляхів вирішення цих питань.

Із першого погляду на параграф 2 «Матеріальна відповідальність працівників» гл. 1 кн. 8 проєкту Трудового кодексу України можна зробити висновок, що правове регулювання матеріальної відповідальності порівняно з чинним КЗпП України зазнало істотних змін. Хоча за обсягом, за кількістю норм майже нічого не змінилося, їх наповнення набуло іншого змісту. Зупинимось на окремих новелах проєкту Трудового кодексу України які, на нашу думку, можуть істотно вплинути на обсяг прав та обов'язків учасників трудових правовідносин.

1. Головним питанням будь-якого виду юридичної відповідальності є питання про підстави та умови притягнення до неї.

Чинний КЗпП України в ч. 1 ст. 130 лише зазначає, що «працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків». Фактично встановлений лише обов'язок працівника, але не регламен-

¹ Кодекс законів про працю України 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.

товані ані підстави, ані умови застосування матеріальної відповідальності.

Ці питання за багато років були вирішені наукою трудового права. Підставою настання матеріальної відповідальності працівників визнається трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, у результаті чого підприємству, установі, організації була завдана майнова шкода. У свою чергу, умовами 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 настала¹.

Стаття 403 ТК України, крім загального обов'язку працівника відшкодувати заподіяну роботодавцю шкоду, також закріплює підставу такої відповідальності: «Підставою матеріальної відповідальності працівника є порушення працівником своїх трудових обов'язків, чим роботодавцеві спричинена пряма дійсна майнова шкода, якщо інше не встановлено цим Кодексом» та у частинах 2–5 цієї статті, закріплено умови її настання.

Фактично законодавець повністю сприйняв практику застосування чинного КЗпП України та втілив її у текст закону. Разом з тим варто зазначити, що у проекті ТК України вперше за історію правового регулювання матеріальної відповідальності працівників на законодавчому рівні були визначені такі правові категорії:

— пряма дійсна шкода: «Прямою дійсною майндовою шкодою вважаються втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку із знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо) (ч. 2 ст. 403 проекту ТК). Зараз визначення прямої дійсної шкоди є лише у постанові Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам,

¹ 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. — С. 365.

організаціям»¹, у п. 4 якої наголошено, що під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна чи інших цінностей, необхідність для підприємства, установи, організації провести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей, або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Виходячи з того, що положення постанов Пленуму не мають нормативного характеру, роботодавець мав фактично на свій розсуд тлумачити дану правову категорію;

— вина працівника: «Матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Наявність вини працівника визначається відповідно до частини другої статті 399 цього Кодексу (ч. 5 ст. 403 ТК). У свою чергу, ст. 399 ТК не визначає поняття винного діяння, а закріплює лише випадки, коли працівник визнається невинним. З цієї дефініції винною є така поведінка працівника, коли він під час виконання трудових обов'язків не виявив належного рівня дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він не діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності. Вважаємо, що законодавець мав би ширше розтлумачити це ключове для кваліфікації діяння працівника поняття;

— причинний зв'язок: «Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно (ч. 4 ст. 403 ТК). Можемо зробити висновок, що законодавець має на увазі всі види причинного зв'язку — як необхідний, так і випадковий. Це є безумовним позитивом ТК, адже правильне встановлення всіх видів причинного зв'язку протиправного діяння зі шкодою, що настала, дозволяє чітко встановити особу або коло осіб, на яких має бути покладена матеріальна відповідальність, оскільки «законодавець покладає відповідальність не тільки на

¹ Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14 (із змін. і допов., внесеними постановами Пленуму Верхов. Суду України від 28.03.1997 р. № 3 та від 03.12.1997 р. № 12) // Бюл. законодавства і юрид. практики України. — 1999. — № 5.

безпосередніх заподіювачів 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 заподіювачами шкоди¹.

2. Серйозні зауваження викликають положення ч. 1 ст. 404 ТК. Правова норма, закріплена в цій статті, встановлює загальне правило про розміри матеріальної відповідальності працівників: «За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі середньої місячної заробітної плати». Натомість ст. 132 чинного КЗпП України містить інше правило: «За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку».

Вважаємо, що це правоположення проекту ТК України суперечить Рекомендації МОП «Щодо захисту заробітної плати» № 85 від 1 липня 1949 р.², в абз. 2 ч. 2 ст. 1 якої зазначено: «Сума відрахувань (із заробітної плати для погашення заподіяної шкоди. — Д. К.) має бути помірною і не повинна перевищувати справжньої вартості втрат або шкоди».

Фактично же ст. 404 ТК України дозволяє роботодавцю стягувати з працівників суми заподіяної шкоди в розмірі середньомісячної заробітної плати, незважаючи на суму заподіяної прямої дійсної шкоди, яка може бути значно меншою.

3. На жаль, у проекті ТК України не знайшли відображення законодавчі приклади застосування обмеженої матеріальної відповідальності до працівників. У чинному КЗпП України таке положення було закріплено в п. 1 ч. 1 ст. 133: «працівники — за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, — у

¹ Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юристъ, 2001. — С. 242–243.

² Щодо захисту заробітної плати [Електронний ресурс] : рекомендація МОП № 85 від 1 липня 1949 р. — Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_228.

розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування». Вважаємо, що відсутність такої норми дасть додаткову можливість роботодавцю застосовувати повну матеріальну відповідальність.

4. Певні зауваження також викликають положення п. 1 ч. 1 ст. 405 ТК України: «Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо: 1) між працівником і роботодавцем відповідно до статті 406 цього Кодексу укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника або до трудового договору включена відповідна умова». При порівнянні цієї норми з тією, що закріплена в п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України: «1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135¹ цього Кодексу 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», напрошується висновок, що законодавець намагається розширити сферу застосування договірної повної матеріальної відповідальності.

Ще переконливіше це можна проілюструвати, аналізуючи ст. 406 ТК України. Законодавець відмовляється від використання відсильних норм (так, як це зроблено в ст. 135¹ КЗпП України, яка відсилає до постанови Державного комітету Ради Міністрів СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріату Всесоюзної центральної Ради професійних спілок № 447 / 24 від 28.12.77 р.¹) та вказує види робіт і майна. Отже, тут вже не перед-

¹ Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности: постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС № 447 / 24 от 28.12.77 // Баланс-Бюджет. — 2008. — 28 жовт. (№ 43).

бачаються конкретні посади, а говориться про виконання «безпосередньо пов'язаних» робіт, тобто на розсуд роботодавця договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені із значно ширшим переліком працівників.

5. Викликає подив збереження в ТК України інституту бригадної матеріальної відповідальності. Насамперед згадаємо норму ч. 2 ст. 61 Конституції України¹: «Юридична відповідальність особи має індивідуальний характер», тобто існування колективної відповідальності суперечить чинній Конституції. Крім того, норми ст. 407 ТК України суперечать також Рекомендації МОП «Щодо захисту заробітної плати» № 85 від 1 липня 1949 р.²: «Відрахування із 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». Тобто мова йде про індивідуальний підхід до вирішення питання щодо відповідальності працівника. На наш погляд, такий репресивний інструмент радянської епохи не повинен міститися в новому Трудовому кодексі України.

6. Насамкінець слід відзначити недостатньо високий рівень юридичної техніки авторів проекту ТК України. Зокрема, ст. 409 ТК вказує на те, що «встановлення факту завдання працівником майнової шкоди роботодавцю та визначення її розміру здійснюється в порядку, встановленому частиною першою статті 401 цього Кодексу для притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності». Проте в частині, на яку зроблено посилання, визначено порядок застосування дисциплінарних стягнень та не йдеться про визначення розмірів шкоди. Вважаємо, що зазначені в ч. 1 ст. 409 ТК питання мають бути чітко визначені в цій статті, оскільки стосуються відповідальності працівника, відшкодування ним майнової шкоди.

¹ Конституція України // Офіц. вісн. України. – 2010. – № 72 / 1 Спец. вип. – С. 15. – Ст. 2598.

² Щодо захисту заробітної плати [Електронний ресурс] : рекомендація МОП № 85 від 1 липня 1949 р. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_228

Підсумовуючи наведене, вважаємо неприпустимим прийняття документа в такій редакції. Проект Трудового Кодексу України потребує доопрацювання з тим, щоб його положення повністю відповідали Конституції України, міжнародно-правовим актам та якнайповніше задовольняли потреби і працівників, і роботодавців.

Д. М. Кравцов

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ
В СООТВЕТСТВИИ С ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА
УКРАИНЫ**

Анализируются положения проекта Трудового кодекса Украины. Автор исследует тенденции развития законодательства о материальной ответственности работников в Украине, предлагает способы разрешения проблемных вопросов этого института трудового права.

***Ключевые слова:** ответственность, материальная ответственность, Трудовой кодекс Украины.*

D. Kravtsov

**MATERIAL RESPONSIBILITY OF EMPLOYEES
IN THE DRAFT OF LABOUR CODE OF UKRAINE**

The article is dedicated to the legal analysis of the provisions of the Labour Code of Ukraine devoted to the material responsibility of employees. The author examines trends in the development of the legislation on liability of employees in Ukraine, offers solutions to problems of this labour law institution.

***Keywords:** responsibility, material responsibility, Labour Code of Ukraine.*