



*С.М. Прилипко, д-р юрид. наук, доцент
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

УДК 349.233

ДО ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Інститут матеріальної відповідальності є одним з видів юридичної відповідальності (поряд з кримінальною, адміністративною й дисциплінарною), йому притаманні певні специфічні ознаки й особливості, а також свій механізм правового регулювання й реалізації. Ці особливості виникають з появою трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані взаємною відповідальністю працівника й роботодавця за невиконання взятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, завданої будь-якою стороною. Матеріальна відповідальність сторін такого договору – це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду,

заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх зобов'язань.

Працівник, який неухважно, нестаранно, недбайливо ставиться до матеріалів, обладнання, інструментів, енергоносіїв чи іншого майна роботодавця або неналежно виконує доручену йому роботу і тим завдає шкоду останньому, і роботодавець, який не забезпечує працівникові безпечних умов праці й одержання зумовленої заробітної плати, чим завдає шкоду його здоров'ю чи іншим інтересам, несуть один перед одним матеріальну відповідальність. Це й пояснює існування в трудовому законодавстві правового інституту матеріальної відповідальності сторін трудових правовід-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

носин. Цей інститут є одним з правових засобів нормального функціонування виробничого процесу, забезпечення порядку праці, досягнення сторонами зумовленого результату діяльності підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності. Він ґрунтується на Конституції України (статті 13, 56, 66, 68), Кодексі законів про працю України (статті 130-138, 173, 236, 237¹).

Залежно від того, хто спричинив шкоду, матеріальну відповідальність у трудових правовідносинах поділяють на матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівником роботодавцеві, і матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, завдану ним працівникові.

Проблемам матеріальної відповідальності присвячували наукові праці такі науковці як М.Й. Бару [1, с. 490-502], В.С. Венедиктов [2, с.111-118], П.Р. Стависький [3, с. 20-33, 54-55], Н.М. Хуторян [4, с.40-60], Я.М. Шевченко, О.М. Молявко, А.Л. Салатко [6, с. 194-217], О.М. Ярошенко [7, с. 93-96] та ін. Разом із тим на порядку денному постають питання визначення завдань і функцій цього інституту в сучасних умовах, збереження гарантій працівникам, відшкодування моральної шкоди,

відповідальності роботодавця тощо.

Метою статті є висвітлення дискусійних питань щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору і вироблення пропозицій до проекту Трудового кодексу України.

При з'ясуванні сутності інституту матеріальної відповідальності необхідно виходити з того, що суб'єкти трудових правовідносин знаходяться в нерівному становищі стосовно один одного. Працівник – менше захищена й економічно слабша сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва й знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від останнього, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під його керівництвом і тому змушений виконувати його накази й розпорядження. При цьому при виконанні покладених на нього обов'язків працівник повинен забезпечити збереження власності, наданої йому для виконання трудової функції. Роботодавець, у свою чергу, має організовувати трудовий процес відповідно до чинного законодавства, створювати умови для працівника по збереженню майна, вживати певних заходів запобігання виникнення матеріальної шкоди й будь-яких матеріальних

втрат. Така нерівність суб'єктів трудових правовідносин зумовлює певну спрямованість завдань й функцій, особливості правового регулювання матеріальної відповідальності працівника перед роботодавцем і необхідність установлення окремих норм щодо відповідальності роботодавця перед працівником та забезпечення дії особливого правового механізму її реалізації.

За трудовими правовідносинами працівник бере на себе обов'язки здійснювати певну роботу, виробляти продукцію чи надавати послуги, причому так, як це передбачено затвердженим трудовим колективом порядком праці. У разі необхідності виконання ним своїх обов'язків забезпечується застосуванням таких засобів, як дисциплінарна, матеріальна й громадська відповідальність, і правовим захистом, який не є юридичною відповідальністю, але спрямований на забезпечення прав роботодавця.

Матеріальна відповідальність працівника – це його обов'язок відшкодувати в установлених законом розмірі й порядку завдану ним пряму дійсну шкоду майну роботодавця протиправним винним порушенням взятих на себе за трудовим договором обов'язків. Для такої відповідальності працівника при-

таманий саме його обов'язок відшкодувати заподіяну майнову шкоду. За відсутності такої шкоди матеріальна відповідальність настати не може. Таким чином, підставою для матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення, чим остання відрізняється від штрафу, дисциплінарної відповідальності, позбавлення премії чи винагороди за колективні результати роботи за рік.

Штраф – це адміністративне покарання за адміністративне правопорушення, а не відшкодування шкоди. Він може мати місце, коли майнової шкоди не було завдано. Трудове законодавство України ніяких штрафів на працівника за неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків не передбачає (ст. 147 КЗпП).

Дисциплінарне стягнення може бути застосовано на підставі трудового дисциплінарного правопорушення і без завдання роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди належному йому майну. Його призначення – подіяти на порушника дисципліни праці шляхом покладення на нього обов'язку нести неvigідні правові наслідки особистого, матеріального чи організаційного характеру за порушення своїх трудових обов'язків з метою впливу на його свідомість та волю і зміни останніх у напрямку,

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

передбаченому трудовим договором. Цю ж функцію виконує й матеріальна відповідальність в основі якої лежить функція правовідновлювальна. Відповідальність же дисциплінарна такої функції не виконує, а має на меті виховання у працівника почуття відповідальності за належне виконання взятих на себе трудових обов'язків і попередження нових порушень, тобто вимагає відшкодувати завдану майнову шкоду. Ось чому притягнення винного до дисциплінарної відповідальності (а в певних випадках – до адміністративної чи кримінальної) не виключає його матеріальної відповідальності і навпаки (ч. 3 ст. 130 КЗпП України).

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом має 3 цілі. Перша (основна) – захист майна роботодавця від його пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Таким чином, повторимося, ця відповідальність працівника є правовідновлювальною, бо має насамперед основну мету – відновити майно роботодавця, якому завдано шкоду. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до нього дисциплінарного стягнення, адже винний працівник одночасно із спричиненням

майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок) (ч. 3 ст. 130 КЗпП України). Друга мета – забезпечення гарантії працівникові при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності є гарантійною. Третя – виховання у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається тому для здійснення його трудової функції й попередження завдання шкоди майну роботодавця.

Як бачимо, правовий інститут матеріальної відповідальності за трудовим законодавством виконує правовідновлювальну, гарантійну й попереджувально-виховну функції. Але основною, яка визначає її правову природу, є право відновлювальна функція. Гарантійна й попереджувально-виховна функції є супроводжуючі, які треба враховувати для визначення мотивів, поведінки працівника при виборі правових і громадських заходів забезпечення трудових правовідносин.

Матеріальна відповідальність працівника за майнову шкоду, завдану роботодавцеві у

зв'язку з невиконанням чи нена-
лежним виконанням ним своїх
обов'язків за трудовими пра-
вовідносинами, є особливим
правовим інститутом трудового
права і має тільки йому властиві
риси: свій суб'єкт, підставу й
умови її настання, види і межі
відповідальності, порядок пок-
риття шкоди, свої цілі й завдання.
Вона суттєво відрізняється від
інститутів матеріальної відпові-
дальності інших галузей права,
в тому числі майнової відпові-
дальності за цивільним правом.
Основні відмінності матеріальної
відповідальності працівника від
майнової цивільно-правової від-
повідальності такі:

1. Суб'єктом матеріальної
відповідальності за законодав-
ством про працю може бути
лише працівник, який знахо-
диться в трудових правовідноси-
нах з роботодавцем і який завдав
йому майнову шкоду внаслідок
порушення взятих ним на себе
за трудовим договором обов'язків
(ч. 1 ст. 130 КЗпП України). Особа,
яка не знаходиться з роботодав-
цем у трудових правовідносинах
або завдала йому майнову шкоду
не у зв'язку з правовідносинами,
за нормами трудового права
суб'єктом матеріальної відпові-
дальності бути не може, а від-
повідає за нормами цивільного
права.

Неповнолітній працівник
може бути суб'єктом матеріаль-

ної відповідальності на загаль-
них підставах, оскільки трудова
праводієздатність у повному
обсягу виникає з 16 (а за деякими
умовами – з 15 чи навіть – з 14)
років, а неповнолітні в трудових
правовідносинах прирівнюються
в правах і обов'язках до пов-
нолітніх (ст. 187 КЗпП України).
Неповноліття не може бути
законною причиною для звіль-
нення від матеріальної відпові-
дальності за майнову шкоду,
заподіяну порушенням обов'яз-
ків за трудовими правовідноси-
нами. Однак при покладенні її на
неповнолітнього працівника
треба врахувати фізіологічні й
психологічні особливості, прита-
манні підліткам (бракує досвіду,
достатньої кваліфікації та ін.). За
тими ж мотивами не допус-
кається укладення договору про
взяття на себе неповнолітнім
працівником, який не досяг
18-річного віку, повної матеріаль-
ної відповідальності за незабез-
печення збереження майна та
інших цінностей, переданих йому
для збереження чи інших цілей
(ст. 135¹ КЗпП України).

Працівник, який спричинив
шкоду, відповідає за неї сам,
неповнолітні – також. За нор-
мами цивільного законодавства
за відсутності у неповнолітньої
особи майна, достатнього для
відшкодування спричиненої нею
шкоди, остання відшкодовується
в частці, якої не вистачає, або в

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

повному обов'язі її батьками (усиновлювачами) чи піклувальниками, якщо ті не доведуть, що шкода була заподіяна не з вини неповнолітнього.

2. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства, якщо майнова шкода завдана роботодавцеві у зв'язку з виконанням ним обов'язків за трудовим договором (ст. 132 КЗпП) і навіть якщо вона спричинена не при виконанні ним трудових обов'язків, але майно працівник одержав для задоволення своїх особистих цілей за дозволом роботодавця, який має обов'язок уважно ставитись до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці й побуту (ст. 141 КЗпП України).

3. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами цивільного законодавства (статті 1166 і 1202 ЦК України), якщо він завдав шкоду самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобіля, трактора, автокрана та ін.), що належать роботодавцеві, з яким він перебуває в трудових відносинах. Така шкода вважається заподіяною не при виконанні трудових обов'язків, тому відшкодовується в повному обсязі, включаючи й не одержані роботодавцем прибутки від використання зазначених технічних засобів.

4. Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами 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. Не змінює цього принципу й укладення з колективом (бригадою) договору про повну матеріальну відповідальність за прийняті ним матеріальні цінності. Наявність такого договору не означає, що член колективу (бригади) повинен нести матеріальну відповідальність за шкоду й тоді, коли його вини немає (ч. 2 ст. 130, ст. 135¹ КЗпП України).

Роботодавець не звільняється від обов'язку у всіх випадках притягнення працівника до матеріальної відповідальності довести його вину в заподіянні тим шкоди (ст. 138 КЗпП України).

У цивільному праві особа може бути притягнена до майнової відповідальності навіть за відсутності її вини (приміром, при спричиненні шкоди джерелом підвищеної небезпеки). Згідно зі ст. 1187 ЦК України шкода, завдана джерелом підвищеної

небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку. Особа, яка займається діяльністю, що є джерелом підвищеної небезпеки, відповідає за заподіяну шкоду, якщо вона не доведе, що останню було спричинено внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

5. У випадку заподіяння матеріальної шкоди декількома особами в трудовому праві застосовується дольова відповідальність. Солідарна відповідальність можлива, лише коли шкода завдана злочинними діями декількох осіб.

У цивільному праві інакше. Особи, спільними діями або бездіяльністю яких було заподіяно шкоду, несуть солідарну відповідальність перед потерпілим. За його заявою суд може визначити відповідальність осіб, які спільно спричинили шкоду в частині, що відповідає ступеню їх вини. Особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи в розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлено законом.

6. Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами, передбачає обов'язок покриття шкоди, спричиненої лише наявному майну роботодавця. Упущена вигода, неодержаний роботодавцем прибуток, доходи, які мали місце внаслідок порушення працівником взятих ним на себе трудових обов'язків, відшкодуванню не підлягають (ч. 4 ст. 130 КЗпП України).

Під втраченою вигодою розуміється неодержання тих майнових цінностей, які роботодавець міг би отримати при добросовісному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, зокрема, за належної явки на своє робоче місце. Це зумовлюється тим, що обов'язок як слід організувати роботу підлеглого, забезпечити відповідний їй процес за різних (у тому числі й несприятливих) виникаючих ситуацій, а також попередження можливих збитків лежить на роботодавцеві в особі керівника процесу праці (статті 21 і 141 КЗпП України). Тому ризик втраченої вигоди, неодержання прибутку чи доходу внаслідок неналежної організації процесу праці лежить на роботодавцеві. А до винного працівника останнім може бути застосована лише дисциплінарна санкція. Неодержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

несумлінним виконанням працівником трудових обов'язків (як і інші неодержані прибутки) не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

7. Матеріальна відповідальність працівників за трудовим законодавством неоднакова для їх різних категорій, різних трудових ситуацій і форм вини, бо в складному процесі праці виникають різноманітні взаємовідносини між працівниками, де роль кожного має свій особливий характер. Вона залежить і від виду майна, з яким має справу працівник, мети його знаходження в нього, способу й обставин заподіяння шкоди. При цьому трудове законодавство передбачає, як правило, обмежену матеріальну відповідальність, за якою вона обмежується певною частиною заробітку працівника й не повинна перевищувати повного розміру завданої шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Матеріальна відповідальність вище середнього місячного заробітку, але не більше повного розміру спричиненої шкоди допускається лише у випадках, передбачених КЗпП України. Така диференціація матеріальної відповідальності зі встановленням, як правило, відповідальності обмеженої зумовлена тим, що працівник виступає в трудових правовідносинах як

учасник не цивільного обороту, а процесу колективної праці, підпорядкований в останньому на підставі трудового договору встановленому порядку праці й управлінню її процесом. Майно роботодавця – засоби праці – передається зазвичай працівникові не в розпорядження, а лише в користування на час виконання ним своєї трудової функції і знаходиться під управлінням і контролем роботодавця чи уповноваженого ним керівника процесом праці, який зобов'язаний створювати працівникові належні умови праці й забезпечити повне зберігання ввіреного йому майна.

8. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає тільки за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди. Працівник може спокійно працювати, не побоюючись матеріальної відповідальності, якщо він сумлінно виконує свої трудові обов'язки й уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно й діловито ставиться до майна роботодавця (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Законодавство про працю містить загальний принцип захисту працівника від безпідставного притягнення його до відповідальності, в тому числі до матеріальної. На його захисті стоїть і презумпція невинності, поки роботодавцем не буде

доведена його винність, бо він працює під управлінням і контролем роботодавця чи уповноваженого ним керівника процесом праці. Для притягнення працівника до матеріальної відповідальності роботодавцеві належить довести вину працівника і вказати, в чому вона полягає (ст. 138 КЗпП України). Це ж стосується в цілому й випадку, коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність із працівником (колективом працівників, бригадою). У той же час згідно зі ст. 1166 ЦК України особа, яка завдала шкоду, звільняється від відшкодування останньої, якщо доведе, що її заподіяно не з вини працівника.

9. Тягар доказування вини працівника у спричиненні ним майнової шкоди при виконанні трудових обов'язків лежить на роботодавцеві, тому він зобов'язаний як слід організувати роботу працівника і створити йому умови для нормального її виконання й забезпечення повного зберігання ввіреного йому майна. Щоб покласти матеріальну відповідальність за майнову шкоду, яка виникла в роботодавця на працівника, роботодавець повинен довести, що вона виникла не внаслідок неналежної організації ним самого процесу праці чи відсутності умов для забезпечення зберігання дорученого працівникові майна, а як результат пору-

шення останнім своїх трудових обов'язків, його неухважного, несумлінного, недбайливого ставлення до його майна. А матеріально відповідальний працівник, якому за особливим договором під повну матеріальну відповідальність довірені матеріальні цінності для зберігання або інших цілей і якому створені для цього належні умови, повинен довести відсутність своєї вини, якщо має місце недостача чи пошкодження цього майна.

10. Трудовим законодавством передбачено особливий порядок стягнення заподіяної працівником майнової шкоди, який спрощує захист майнових інтересів роботодавця і разом з тим забезпечує захист матеріальних інтересів працівника:

а) стягнення завданої працівником шкоди роботодавцеві провадиться наказом (розпорядженням) останнього;

б) стягнення шкоди за таким розпорядженням може бути здійснено лише в межах місячного середнього заробітку працівника; Якщо ж шкода перевищує цю межу, в частині понад середній місячний заробіток, роботодавець має звернутися з позовом до суду;

в) розпорядження (наказ) про стягнення шкоди із заробітної плати працівника роботодавець може видати в строк не піз-

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

ніше 2-х тижнів з моменту, коли йому стало відомо про спричинення шкоди. Якщо роботодавець пропустив його, він не вправі своєю владою, своїм розпорядженням чи наказом відчислити заподіяну шкоду із заробітної плати працівника навіть у межах його середнього заробітку. У такому випадку роботодавець може звернутися на загальних підставах із позовом до суду;

г) позовний строк для звернення роботодавця до суду з позовом до працівника про відшкодування завданої тим шкоди – один рік від дня, коли роботодавцеві стало відомо про останню. Після закінчення цього строку працівник звільняється від обов'язку відшкодувати спричинену ним шкоду.

11. Якщо працівник не згоден з наказом (розпорядженням) роботодавця про стягнення з його заробітної плати заподіяної ним шкоди або його розміром,

він вправі оскаржити наказ у КТС або суді в порядку, передбаченому КЗпП (гл. XV).

Названі вище особливості матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством дають підставу стверджувати, що вона є особливим правовим інститутом, притаманним лише трудовому праву, який відрізняється від усіх інших інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права. Вони породжені специфічністю трудових відносин, необхідністю соціального захисту працівників. Наведене також свідчить, що в рамках цього інституту не можна до працівників застосовувати штрафи чи порушувати питання про можливість притягнення їх до повної матеріальної відповідальності в будь-якому випадку. Крім того, в новому Трудовому кодексі України необхідно заборонити відшкодувати втрачену вигоду й неотримані доходи.

Список літератури: 1. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве // Антологія української юридичної думки. – Т. 9.: Юридична наука радянської доби. – К.: Вид. Дім «Юрид. кн.», 2004. – С. 489-503. 2. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. – Харьков: Консум, 1996. – 233 с. 3. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища шк., 1982. – 184 с. 4. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. – К.: ІДП НАН У, 2002. – 205 с. 5. Хуторян Н.М. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності // Юрид. вісн. – 2002. – №3. – С. 110-115. 6. Шевченко Я.М., Молявко О.М., Салатко А.Л. Проблеми матеріальної відповідальності сторін трудового договору // Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні. – Харків: Консум, 1999. – С. 194-217. 7. Ярошенко О.М. До питання про вдосконалення законодавства про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність // Прobl. законності. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 1998. – Вип. 35. – С. 93-96.

Надійшла до редакції 25.12.2008 р.