

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Сучасний шлях розвитку України як держави з ринковою економікою вимагає більш чіткого та продуманого правового регулювання всіх сфер суспільного життя. В тісному взаємозв'язку з даним процесом повинні здійснюватися зміни і у свідомості людей в ході розвитку трудових відносин. Саме входження України у міжнародне співтовариство сприяє цьому та відкриває широкі можливості щодо розширення наявних та запровадження нових гарантій трудових прав працівників як більш слабого учасника трудових відносин.

На сьогодні існує потреба не лише у формальному закріпленні у нормах законодавства основних прав працівників, а й створенні ефективно діючого механізму їх реалізації, що включатиме соціально-економічні, організаційні, політичні та юридичні гарантії.

На реальне дотримання трудових прав даного суб'єкта трудових відносин вказує також їх регламентація у нормах чинного законодавства, що висвітлює роль юридичних гарантій трудових прав, які являють собою встановлення державою й закріплення в правових актах засобів та методів, за допомогою яких забезпечується виконання правових обов'язків і здійснюється охорона та захист у випадках порушення трудових прав працівників. Це, в свою чергу, підвищує роль і значення юридичної відповідальності у сфері трудових відносин, а саме матеріального її аспекту.

Дослідженням проблеми відповідальності працівників у трудовому праві займалися представники радянської та сучасної української правової науки: О. Абрамова, М. Бару, Є. Белінський, В. Венедиктов, В. Гоц, М. Данченко, С. Каринський, Є. Кльонон, Л. Лазор, В. Малов, П. Пилипенко, Ю. Полетаєв, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Скобелкін, П. Стависький, Л. Сироватська, Н. Хуторян, Г. Чанишева, Б. Шеломов, І. Новосельська, Н. Дуравкіна, В. Яковлев та ін.

Метою статті є проведення комплексного дослідження правових проблем повної матеріальної відповідальності працівників як виду матеріальної відповідальності в трудовому праві, а також вироблення на цій основі теоретичних засад правового регулювання і практичних рекомендацій щодо удосконалення трудового законодавства й правозастосовчої практики.

Статтею 43 Конституції України закріплене право кожного громадянина працювати, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Проте в процесі виконання працівником своєї трудової функції можуть виникати ситуації, які тягнуть за собою обов'язок з відшкодування заподіяної шкоди, що передбачається статтею 66 Конституції України, зокрема, зобов'язання кожного відшкодувати заподіяні ним збитки.

Даний обов'язок знайшов своє відображення у кожній галузі правової системи України, в тому числі і в трудовому праві. Його можна розглядати як похідний від передбаченого статтею 131 КЗпП України обов'язку працівника бережливо ставитися до майна підприємства, установи організації і вживати заходів до запобігання шкоди [5, с. 234].

Поняття матеріальної відповідальності в літературі визначається неоднозначно. В. Венедиктов визначає матеріальну відповідальність як обов'язок працівників та роботодавця відшкодувати в установлених порядку і розмірі шкоду, завдану другій стороні внаслідок невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків [2, с. 230].

П. Стависький вважає, що це обов'язок суб'єкта трудових правовідносин відшкодувати майнову шкоду, заподіяну іншому суб'єкту винним порушенням своїх обов'язків у даних правовідносинах, у межах і порядку, встановлених законом [4, с. 65-66].

Л. Анісімов та А. Анісімов зазначають, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору — це один із засобів захисту права власності працівника і роботодавця [1, с. 327].

На сьогодні трудове законодавство передбачає два види матеріальної відповідальності працівників — повну та обмежену. Повна матеріальна відповідальність існує без обмеження будь-якою межею за шкоду, заподіяну працівником і передбачена ст. 134 КЗпП України. Перелік підстав

притягнення до повної матеріальної відповідальності, що міститься в цій статті, є вичерпним. При цьому основною підставою для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності був і залишається договір про повну матеріальну відповідальність. Однак договірна матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником не може бути нижче, а працівника перед роботодавцем — вище, ніж це передбачено КЗпП України та іншими нормативними актами.

Договір про матеріальну відповідальність слід розглядати не лише як юридичний факт, з яким законодавець пов'язує настання відповідальності в повному розмірі заподіяної шкоди, але і як специфічний регулятор відносин, спрямованих на забезпечення цілісності майна роботодавця, яке знаходиться у віданні працівників в процесі трудової діяльності [6, с. 8].

Визнання зазначеного договору окремою юридичною підставою матеріальної відповідальності обумовлює можливість її розподілу на позадоговірну, яка встановлена нормами законодавства і виникає внаслідок порушення обов'язків, передбачених законом, і договірну, встановлену угодою сторін і яка виникає внаслідок порушення умов цієї угоди.

Варто зазначити, що відповідальність працівника як однієї із сторін трудового договору за шкоду, заподіяну роботодавцю, настає з дня її виникнення, незважаючи на притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності [3, с. 34]. Її виникнення пов'язується не лише з існуванням в об'єктивній дійсності трудових правовідносин, а безпосередньо з процесом їх реалізації, при цьому специфічні риси трудових правовідносин відбиваються на особливостях відносин матеріальної відповідальності. Трудо-правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, поряд з характером діяння працівника при заподіянні шкоди, є визначальним критерієм для розмежування цивільно-правової та матеріальної відповідальності.

Передумовою для укладення договору про матеріальну відповідальність служить виконання працівником визначеної трудовим договором роботи, яка пов'язана з безпосереднім обслуговуванням майна або цінностей. При цьому варто зазначити, що його усна домовленість з роботодавцем про відшкодування шкоди в повному розмірі не замінюють цієї підстави відповідальності. Зважаючи на обов'язковість дотримання письмової форми договору про матеріальну відповідальність працівника, доцільним є закріплення в законодавстві норми про недійсність договору, укладеного з порушенням форми, сторін та змісту.

Деякими науковцями висловлюється позиція про укладення договору про матеріальну відповідальність в усіх випадках, коли він приступає до виконання роботи, пов'язаної з безпосереднім обслуговуванням матеріальних цінностей. Однак, це вбачається не зовсім правильним, оскільки укладення договору — це право, а не обов'язок сторін, реалізація якого обумовлена певними обставинами і повинна здійснюватися у передбаченому законодавством порядку [6, с. 9].

Якщо ж працівник відмовляється від укладення такого договору, не зовсім обґрунтованим у такому разі є застосування як підстави для розірвання трудового договору ані п. 1 ст. 40, ані ст. 7 КЗпП України. В такому разі доцільним вбачається законодавчо закріпити окрему підставу та порядок припинення трудового договору з працівником, який відмовляється від укладення договору про матеріальну відповідальність.

Моментом укладення розглянутого договору є момент його підписання сторонами, який не завжди співпадає з передачею працівникові наявних цінностей під час інвентаризації. Об'єктом договору є чітко визначені цінності роботодавця, які закріплюються за працівником, цілісність яких він повинен забезпечувати. Предметом договору є відносини між сторонами щодо забезпечення цілісності переданого працівникові майна або інших цінностей.

Суб'єкти договору володіють комплексом прав і обов'язків, які виникають з моменту досягнення згоди за його істотними умовами (з моменту підписання), а реалізуються з моменту фактичної передачі майна у відання працівника або бригади і до моменту припинення договору. Дуже важливим є обов'язок роботодавця забезпечити належні умови праці матеріально відповідальним особам. Перед укладанням договору про матеріальну відповідальність з метою забезпечення прав працівника потрібно проводити перевірку умов праці матеріально відповідальних осіб спеціальною комісією, яка повинна встановлювати рівень їх відповідності існуючим вимогам.

Поряд з договорами про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівників чинне трудове законодавство передбачає можливість укладення письмового договору про колективну

(бригадну) матеріальну відповідальність [3, с. 34]. При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника, укладаються договори про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Вводиться колективна (бригадна) матеріальна відповідальність власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим комітетом. Укладення договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність допускається лише за наявності комплексу чотирьох умов, які дають роботодавцю підстави для запровадження такої відповідальності. Відповідно до Типового договору в договорі про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність визначаються взаємні права і обов'язки власника або уповноваженого ним органу і бригади.

Перелік робіт, при виконанні яких може вводитися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування зазначаються у Типовому договорі про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, що затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 12 травня 1996 року № 43 (із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 15 листопада 1996 р. № 87). У Переліку зазначаються такі роботи як виконання касових операцій, прийом від населення платежів, прийом і відпуск матеріальних цінностей на складах, базах, автозаправних станціях, продаж товарів тощо.

Потрібно також вести мову не лише про укладення договорів про матеріальну відповідальність, але і про наслідки порушення їхніх умов. Будь-яке порушення договору — це поведінка його суб'єктів, що не відповідає тій моделі, яка була прийнята ними в момент укладення договору як обов'язкова. Кожний вид порушення договору має свої ознаки, які слід встановлювати для визначення виду матеріальної відповідальності працівників, а також розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню.

Порушенням договорів, яке тягне за собою відшкодування шкоди в повному розмірі, є незабезпечення цілісності переданих цінностей, під яким слід розуміти усі випадки їх кількісного зменшення або якісного погіршення. Таке порушення може відбуватися у різних формах: недостача, розкрадання, знищення і псування. З цього приводу необхідним є: дотримання певного процесуального порядку встановлення роботодавцем (спеціальною комісією) факту незабезпечення цілісності переданих цінностей, а також підтвердження його відповідними доказами; закріпити в законодавстві строки і порядок проведення обов'язкової перевірки умов праці працівника або бригади, витребування від них письмових пояснень, ознайомлення з документами, які підтверджують факт незабезпечення цілісності цінностей [6, с. 16].

Отже, матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом є окремим видом юридичної відповідальності, що розглядається у негативному аспекті і яку можна визначити через правовий стан правопорушника, суб'єкта, якому правопорушенням заподіяно майнової шкоди, а також органів, наділених повноваженнями щодо примусового виконання заходів відповідальності. Сутністю такої відповідальності є обов'язок працівника відшкодувати заподіяну ним майнову шкоду у межах та порядку, встановлених нормами трудового права (законом чи договором).

Одним із найважливіших засобів забезпечення інтересів працівника і роботодавця у процесі реалізації даних правовідносин є договір про матеріальну відповідальність (індивідуальну або колективну).

Враховуючи те, що найчастіше працівник не в змозі довести свою невинуватість, виникає необхідність введення нового інституту — презумпції невинуватості у вигляді необхідних процесуальних дій по наданню доказів винних дій працівників. На сьогоднішній день договори про повну матеріальну відповідальність в цьому контексті повинні стати дієвим засобом захисту майнових інтересів роботодавця, як власника майна, що використовується у господарській діяльності, а також стати гарантом трудових прав працівників, які безпосередньо обслуговують таке майно в процесі трудової діяльності.

Оскільки інші держави в даному питанні значно випереджають Україну, це дає змогу вітчизняному законодавцю ґрунтовно проаналізувати зазначені явища та не допускати суттєвих помилок

стосовно впровадження новітніх положень щодо застосування окремих норм притягнення до повної матеріальної відповідальності працівників.

Використана література :

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254 к / 96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Анисимов Л. Н. Трудовые отношения и материальная ответственность / Л. Н. Анисимов, А. Л. Анисимов. — М.: Изд-во Эксмо, 2005. — 496 с.
3. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: [учеб. пособ.] / В. С. Венедиктов. — Симферополь : ДОЛЯ, 2004. — 164 с
4. Новосельська І. В. Теоретико-правові засади правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / І. В. Новосельська // Економіка. Фінанси. Право. — 2009. — № 3. — С. 32-35.
5. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. — Киев —Одесса: Вища школа, 1982. — 184 с.
6. Трудове право України: Академічний курс: [підручник] / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; [за заг. ред. Н. М. Хуторян]. — К.: Видавництво «А.С.К.», 2004. — 608 с.
7. Яковлев В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом / В. В. Яковлев: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». — Х., 2003. — 21 с.

Поп С. Й. Теоретико-правові засади правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника.

У статті автор висвітлює проблеми правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника за законодавством України. Детально досліджено договір про матеріальну відповідальність як одну із основних підстав повної матеріальної відповідальності працівника. Автором висуваються пропозиції щодо необхідності введення нового інституту — презумпції невинуватості, а також закріплення додаткової підстави для розірвання трудового договору.

Ключові слова: відповідальність, договір, працівник, роботодавець, колектив, бригада.

Поп С. Й. Теоретико-правовые аспекты правового регулирования полной материальной ответственности работника.

В статье автор описывает проблемы правового регулирования полной материальной ответственности работника за законодательством Украины. Детально проанализировано договор о материальной ответственности как основание полной материальной ответственности работника. Автором предлагается введение нового института — презумпции невиновности, а также дополнительного основания для расторжения трудового договора.

Ключевые слова: ответственность, договор, работник, работодатель, коллектив, бригада.

Pop S. The Theoretical Basics of Legal Regulation of the Employee's Full Material Responsibility.

The author determines the problems of the legal regulation of the employee's full material responsibility under the Ukrainian legislation. At present labor legislation provides for two types of responsibility of employees — full and limited. Full responsibility is not limited to any limit on damages.

The author researches an agreement on the material responsibility as a one of the main basics of the employee's material responsibility. Statement of financial responsibility should be seen not only as a legal fact, which binds the legislature of responsibility in the full amount of damages, but also as a specific regulator of relations to ensure the integrity of the property of the employer, which is run by employees in the workplace.

It should be noted that the responsibility of the employee as one of the parties of labor contract for damage caused to the employer, following the date of its occurrence, despite calling the employee to disciplinary, administrative prerequisite for the conclusion of the responsibility of the employee is assigned labor contract work associated with direct service or property values. Given the mandatory observance of the written form of agreement on employee responsibility, it is expedient to consolidate the rule of law in nullity of the contract concluded in violation of form and content sides.

When concluding the contract under consideration is the time of its signing by the parties, which do not always coincide with the transfer of the employee of available values in the inventory. The object of the contract are clearly defined values of the employer, which are fixed by the employee, the integrity of which he must provide. The subject of the contract is the relationship between the parties to ensure the integrity of the transferred employee property or other valuables.

The subjects have complex contract rights and obligations arising from the agreement on its essential terms (the signing), and implemented from the date of transfer of property under the jurisdiction of the employee or team and prior to termination. Before entering into an agreement on financial responsibility to ensure the rights of the employee to carry out inspection of working conditions materially responsible persons special commission, which should determine the level of compliance with existing requirements.

In addition to agreements on the complete individual financial responsibility of the current labor legislation provides for the conclusion of a written agreement, the collective (Brigade) responsibility. In a joint performance in certain types of work associated with the storage, processing, selling (dispensing), transportation or use in the production values transmitted to them when it is impossible to separate responsibility for each employee, concluded agreements on collective (Brigade) responsibility. Introduce collective (brigade) responsibility the owner or the authorized body in consultation with trade union committee. According to the Model Agreement in the collective agreement (Brigade) responsibility determined by mutual rights and obligations of the owner (authorized) body and team.

It should also talk not only about the contracting of responsibility, but the consequences of violation of their conditions. Breach of contract, which entails the damages in full, is the failure of the integrity of transmitted values, which should be understood in all cases to reduce the quantity or quality deterioration. Such a violation may occur in different forms: lack of, theft, destruction and damage.

The author proposes to set a new institute of the presumption of the innocence and to establish the additional basics of the termination of the labor agreement.

Key words: responsibility, agreement, employee, employer, collective, brigade.