

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ФЕЛЕНКО Юрій Анатолійович

УДК 349.233

**ДОГОВІРНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

12.00.05 трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор **ПРИЛИПКО Сергій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права, академік НАПрН України.

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор **МОСКАЛЕНКО Олена Вячеславівна**, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, в. о. завідувача кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права;

кандидат юридичних наук, доцент **ІВЧУК Юлія Юріївна**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, доцент кафедри правознавства юридичного факультету.

Захист відбудеться «15» грудня 2016 року о 15 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70.

Автореферат розіслано «14» листопада 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Місце та роль матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин розкривається в її функціях, зміст і структура яких визначається метою і завданнями, обумовленими законодавством про працю. Загальною метою останнього є встановлення державних гарантій щодо прав громадян на працю, створення сприятливих умов праці, захист прав та інтересів працівників і роботодавців. Основні завдання законодавства про працю полягають у створенні необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин, інтересів держави, а також щодо організації праці і управління працею, працевлаштування, професійного навчання, соціального партнерства, матеріальної відповідальності роботодавців і працівників, нагляду і контролю за дотриманням законодавства, а також вирішення трудових спорів. Сьогодні, в умовах докорінного реформування трудового законодавства, в основу якого покладені конституційні положення щодо прав і свобод людини і громадянина, правовідносини з матеріальної відповідальності працівників і роботодавців вимагають глибокого всебічного дослідження з метою розробки цілісного науково-теоретичного підґрунтя у відповідній царині та вдосконалення законодавства і правозастосовної практики.

Для трудового права, як і для багатьох інших галузей, юридична відповідальність є однією з фундаментальних категорій. У трудовому праві відповідні проблеми привертала увагу А. А. Абрамової, О. Т. Барабаша, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктова, К. М. Гусова, Ю. Ю. Івчук, О. М. Коротка, О. В. Кузніченко, О. М. Куренного, Д. Є. Кутоманова, С. П. Мавріна, О. В. Москаленко, Ю. П. Орловського, Ю. М. Полетаєва, С. М. Прилипка, В. І. Процевського, О. І. Процевського, Л. О. Сироватської, А. М. Слюсара, І. О. Снігирьової, П. Р. Стависького, В. М. Толкунової, Є. Б. Хохлова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. В. Яковлева, О. М. Ярошенка та інших фахівців. Однак, незважаючи на неабияку цінність наукового доробку цих спеціалістів, у вітчизняній правовій науці й досі бракує комплексного дослідження, яке формувало б цілісне уявлення про правову природу договірної матеріальної відповідальності працівників в умовах ринкової економіки, її підстави, умови і порядок застосування. Актуальність вказаної теми обумовлена також тим, що нерівність суб'єктів трудових правовідносин обумовлює істотні відмінності в правовому регулюванні матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником і працівника перед роботодавцем, які стосуються визначення розміру збитку шкоди, порядку і меж відшкодування, характеру правових норм, що впорядковують відповідні питання.

Теоретична і прикладна значимість цієї проблеми, недостатня її розробленість наукою трудового права зумовили вибір теми цієї дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної

академії правових наук України згідно з темою «Дослідження проблем правового забезпечення інвестування інноваційної діяльності» (№ 0111U003962), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2014 р. Тема дисертації затверджена на засіданні вченої ради вказаного науково-дослідного інституту (протокол № 1 від 21 січня 2014 р.).

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі національних, міжнародних і зарубіжних законодавчих актів трудового законодавства, висновків та ідей учених-правознавців і правозастосовної практики охарактеризувати правове регламентування договірної матеріальної відповідальності працівників, установити юридичні гарантії при покладенні на працівника цієї відповідальності, а також внести конкретні пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення в цій царині.

З урахуванням поставленої мети в дисертації вирішуються такі дослідницькі задачі:

- з'ясувати зміст матеріальної відповідальності працівника;
- встановити суттєві ознаки матеріальної відповідальності працівника і розкрити їх суть;
- охарактеризувати правову природу договірної матеріальної відповідальності працівника;
- вказати на підставу виникнення договірної матеріальної відповідальності працівника;
- виокремити умови виникнення договірної матеріальної відповідальності працівника;
- розкрити проблему єдності і диференціації правового регулювання договірної матеріальної відповідальності працівника;
- виявити критерії диференціації правового регулювання договірної матеріальної відповідальності працівника;
- визначити обставини, що виключають матеріальну відповідальність працівника;
- сформулювати пропозиції щодо напрямів вдосконалення трудового законодавства у розглядуваній царині.

Об'єктом дослідження стали суспільні відносини, що виникають у ході покладення на сторони трудового договору матеріальної відповідальності.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні проблеми, пов'язані з правовим регулюванням договірної матеріальної відповідальності працівників.

Методи дослідження. Методологічний фундамент дисертації зумовлюється багатоплановістю обраної проблеми і ґрунтується на комплексно-системному підході, що виявляється в застосуванні різноманітних методів пізнання юридичних явищ залежно від конкретних аспектів дослідження.

Діалектичний метод як основний спосіб об'єктивного і всебічного пізнання правової дійсності забезпечив проведення аналізу наукових поглядів на проблематику єдності й диференціації правового регулювання договірної матеріальної відповідальності крізь призму взаємодії та взаємозумовленості юридичних явищ у цій сфері (підрозд. 1.2). Аналіз, синтез,

логічне узагальнення й наукова абстракція були задіяні при формуванні базових правових категорій наукового дослідження, з'ясуванні їх сутності й особливостей (підрозділи 1.1; 2.1). Порівняльно-правовий метод використовувався при вивченні чинного вітчизняного й зарубіжного законодавства, якими впорядковується покладення на працівника договірної матеріальної відповідальності (підрозд. 2.3). Метод класифікації став у пригоді при виділенні й подальшій характеристиці обставини, що виключають матеріальну відповідальність працівника (підрозд. 2.2). Формально-догматичний дозволив проаналізувати й узагальнити сучасний стан законодавчих положень у царині договірної матеріальної відповідальності працівника і сформулювати пропозиції щодо усунення наявних теоретико-правових суперечностей і законодавчих колізій (підрозділи 1.3; 2.2).

Теоретичні висновки дисертації ґрунтуються на наукових напрацюваннях загальної теорії права, адміністративного, конституційного, цивільного, трудового права та інших галузевих юридичних наук.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що ця дисертаційна робота є першим у вітчизняній науці трудового права самостійним завершеним комплексним дослідженням правового регулювання покладення на працівника договірної матеріальної відповідальності в умовах формування ринкової економіки в Україні, в якому висвітлені нові ідеї, сучасні світові тенденції, а також обґрунтовані пропозиції й рекомендації з удосконалення регламентації відносин у вказаній царині.

Новизна дослідження характеризується положеннями, висновками, пропозиціями, які виносяться на захист, найважливішими з яких є нижче наведені.

Уперше:

- сформульовано цілісну концепцію похідного характеру правовідношення щодо матеріальної відповідальності стосовно трудового правовідношення на підставі визначення загальних засад та основних теоретичних положень договірної матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки;
- розкрито зміст принципу єдності і диференціації правового регулювання договірної матеріальної відповідальності, встановлення єдиних, законодавчо визначених засад правового регулювання матеріальної відповідальності для всіх найманих працівників і водночас диференціацію відповідальності для певних категорій працівників за певних обставин;
- обґрунтовано недоцільність збереження колективної договірної матеріальної відповідальності, оскільки зазначене суперечить міжнародно-правовим нормам, що регулюють відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю працівника;
- обстоюється пропозиція про законодавче закріплення обов'язків роботодавця при прийнятті на роботу та перед укладенням договору про матеріальну відповідальність: перевірити

рівень підготовленості працівника до роботи в зазначених умовах; ознайомити працівника з необхідними нормативними актами та іншими документами, які регулюють приймання, зберігання, транспортування, розміщення тих чи інших видів майна; провести теоретичні та практичні заняття, на яких ознайомити їх з методами та прийомами обслуговування товарно-матеріальних або грошових цінностей;

- аргументовано потребу визначення у нормах трудового законодавства критеріїв оцінки матеріально відповідальних працівників, їх ділових якостей, а також впорядкування системи періодичної атестації цих осіб на предмет знання вимог до забезпечення збереження майна власника підприємства;

- запропоновано класифікацію обставин, за наявності яких виключається матеріальна відповідальність працівника, залежно від вольового аспекту цього діяння: а) обставини, які не залежать від волі сторін трудового договору (непереборна сила); б) обставини, що залежать від волі працівника (нормальний виробничо-господарський ризик, крайня необхідність і необхідна оборона); в) обставини, які залежать від волі роботодавця (невиконання обов'язків із забезпечення належних умов для зберігання майна);

- доведено необхідність фіксації у трудовому законодавстві положення про те, що перевірка відповідності створених роботодавцем умов праці матеріально відповідальних осіб здійснюється спеціально створюваною комісією, яка складає про це відповідний акт. Підписання договору про матеріальну відповідальність допускається тільки після проведення зазначеної перевірки та складання акта.

Удосконалено:

- позицію, що матеріальна відповідальність працівника за шкоду, заподіяну роботодавцеві у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням покладених на нього трудових обов'язків, є особливим правовим інститутом трудового права, адже має власні: мету і завдання; суб'єктів; підставу й умови настання; види і межі відповідальності; порядок покриття шкоди;

- трактування системи основних цілей матеріальної відповідальності працівника: правовідновлювальної; гарантійної; виховної;

- положення щодо виправданості встановлення вікового критерію для працівника – суб'єкта договору про повну матеріальну відповідальність, оскільки при вирішенні питання про матеріальну відповідальність неповнолітніх необхідно враховувати як фізіологічні особливості цих осіб, так і їхню недосвідченість, відсутність достатньої кваліфікації, а також інтереси роботодавця.

Набули подальшого розвитку:

- система критеріїв диференціації матеріальної відповідальності працівників: а) кількісний склад суб'єктів; б) порядок визначення розміру завданої шкоди; в) можливість укладення

договору про повну матеріальну відповідальність;

- розуміння підстави та умов виникнення договірної матеріальної відповідальності працівника, визначення елементів складу трудового майнового правопорушення як факту об'єктивної дійсності в суворій відповідності зі специфічними ознаками, які їх характеризують;

- усвідомлення того, що для покладення матеріальної відповідальності на працівника, роботодавець повинен довести, що вона виникла не внаслідок неналежної організації ним самим процесу праці чи відсутності умов для забезпечення зберігання дорученого працівникові майна, а як результат порушення працівником своїх трудових обов'язків, неухважного, несумлінного, недбайливого ставлення до майна роботодавця;

- положення про те, що 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;

Практичне значення одержаних результатів зумовлюється тим, що висновки, пропозиції й рекомендації, отримані в процесі комплексного дослідження правового регулювання покладення на працівника договірної матеріальної відповідальності, можуть бути використані:

- у правотворчості – у процесі підготовки проекту Трудового кодексу України, опрацюванні змін і доповнень до чинних законів і підзаконних нормативних актів, прийнятих на їх розвиток;

- у науково-дослідницькій роботі – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень матеріальної відповідальності як центрального інституту трудового права;

- у правозастосуванні – у практичній діяльності судів, роботодавців і профспілок, органів державного нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю;

- у навчальному процесі – у ході вивчення й викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Трудові спори», «Матеріальна відповідальність у трудовому праві», при написанні підручників і методичних рекомендацій, а також у науково-дослідницькій роботі студентів, курсантів та аспірантів юридичних закладів освіти.

Апробація результатів дисертації. Теоретичні висновки і практичні напрацювання, отримані під час дослідження, розглядалися й обговорювалися на засіданнях вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України, де була виконана дисертація, а також доповідалися на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення» (м. Харків, 10–11 жовтня 2012 р.); «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 18–19 липня 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листопада 2014 р.); «Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах» (м. Харків, 26 трав. 2015 р.)

Публікації. Основні висновки проведеного наукового дослідження викладені в 10-ти публікаціях, у тому числі в 5-ти статтях у фахових виданнях України та одному виданні іноземної держави, і тезах до 4-х доповідей і повідомлень на вказаних наукових конференціях.

Структура і обсяг роботи. Структура дисертації обумовлена завданнями і логікою дослідження. Робота складається із вступу, списку умовних позначень, двох розділів, що включають шість підрозділів, висновків до кожного розділу, загального висновку та списку використаних джерел. Обсяг дисертації – 181 сторінка, із них основна частина – 163 сторінки. Кількість використаних джерел – 176 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність, продемонстровано зв'язок з науковими планами та програмами, визначено мету і завдання, об'єкт і предмет, а також методологію дослідження, висвітлено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведені дані про апробацію та публікації, структуру і обсяг роботи.

Розділ 1. «Загальнотеоретична характеристика договірної матеріальної відповідальності працівника» включає 3 підрозділи і присвячується трактуванню юридичної конструкції «договірна матеріальна відповідальність працівника», опрацюванню її суттєвих ознак, а також визначенню структури цього системного правового явища.

У підрозділі 1.1. *«Зміст і суттєві ознаки матеріальної відповідальності працівника»* досліджуються різні підходи до визначення розглядуваної категорії через призму наукових поглядів на взаємозв'язок і взаємовплив прав роботодавця на збереження свого майна й обов'язку працівника не спричиняти шкоду цьому майну під час виконання своїх трудових обов'язків.

Встановлено, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору (роботодавця і працівника) характеризується такими загальними ознаками:

- а) існування двосторонньої матеріальної відповідальності обумовлюється укладенням трудового договору;
- б) її суб'єктами є тільки учасники цього договору;
- в) матеріальна відповідальність виникає в результаті порушення сторонами обов'язків за трудовим договором;
- г) кожна сторона несе матеріальну відповідальність тільки за винні порушення своїх обов'язків, які завдали шкоди іншій стороні;
- д) сторони можуть відшкодувати завдану шкоду добровільно.

Однак ці загальні ознаки матеріальної відповідальності роботодавця і матеріальної відповідальності працівника не виключають їх диференціації і відносної самостійності, які пов'язані з тим, що однією стороною трудового договору є виключно фізична особа (працівник), а

другою – найчастіше юридична особа (роботодавець). Вказані суб'єкти не є рівними за своїми економічними, організаційними й управлінськими можливостями, роботодавець має владні повноваженнями щодо працівників. Це зумовлює основну принципову відмінність матеріальної відповідальності сторін трудового договору: якщо працівники, за загальним правилом, несуть переважно обмежену матеріальну відповідальність, то роботодавці – завжди повну.

Обстоюється позиція, що матеріальна відповідальність працівника за шкоду, заподіяну роботодавцеві у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням покладених на нього трудових обов'язків, є особливим правовим інститутом трудового права, адже має власні: мету і завдання; суб'єктів; підставу й умови настання; види і межі відповідальності; порядок покриття шкоди тощо.

Підкреслюється, що інститут матеріальної відповідальності працівника є не тільки одним із видів юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, адміністративною й дисциплінарною), йому також притаманні певні специфічні ознаки й особливості, а також власний механізм правового регулювання й реалізації.

У підрозділі 1.2. «Правова природа договірної матеріальної відповідальності працівника» здобувач виходить із того, що однією з особливостей матеріальної відповідальності працівників є те, що їй властива єдність і диференціація. Єдність матеріальної відповідальності обумовлюється існуванням трудового правовідношення між його суб'єктами – працівником і роботодавцем. Матеріальна відповідальність працівника є наслідком винного порушення ним своїх трудових обов'язків. Майнове правопорушення, що потягло за собою завдання роботодавцю матеріальної шкоди породжує новий правовий зв'язок, виникнення додаткових прав та обов'язків між працівником і роботодавцем. Таким чином, матеріальна відповідальність працівників реалізується всередині вже існуючого трудового правовідношення шляхом відшкодування працівником заподіяної роботодавцю шкоди. Це відбувається незалежно від того, відшкодовується майнова шкода добровільно чи шляхом звернення до юрисдикційного органу.

Констатується, що для розмежування матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом визначальними є критерії такої диференціації. Як правило, останніми виступають певні суб'єктивні й об'єктивні ознаки, взяті як окремо, так і в сукупності. Аналіз норм чинного трудового законодавства свідчить, що серед основних критеріїв диференціації матеріальної відповідальності працівників виділяються:

- а) кількісний склад суб'єктів;
- б) порядок визначення розміру завданої шкоди;
- в) можливість укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

За кількісним складом суб'єктів матеріальна відповідальність працівників розподіляється на:

- а) індивідуальну та б) колективну; за порядком визначення розміру відшкодування завданої

шкоди виокремлюється: а) обмежена матеріальна відповідальність працівників (відповідальність у межах середнього заробітку) та б) повна матеріальна відповідальність працівників (відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди).

У контексті ж існування договору про повну матеріальну відповідальність працівників слід говорити про: а) випадки, коли такий договір може бути укладений, і б) випадки, коли укладення цього договору не є можливим.

Акцентується увага на тому, що договір про повну матеріальну відповідальність працівника тісно пов'язаний із трудовим договором, його існування можливе тільки за умови укладення останнього. Тому суб'єктами договору про повну матеріальну відповідальність виступають суб'єкти трудових правовідносин, які володіють трудовою правосуб'єктністю і реалізують її шляхом укладення трудового договору.

Підрозділ 1.3. «Договірна матеріальна відповідальність працівника за проектом Трудового кодексу України» присвячено вивченню положень проекту Трудового кодексу України, а також критичному порівнянню їх із нормативними приписами чинного законодавства про працю.

Робиться висновок, що інститут матеріальної відповідальності у трудовому праві відіграє вагомий роль у становленні правової держави у сфері праці, адже завдяки чіткому регулюванню зазначеної сфери трудових правовідносин можливо зменшити соціальну напруженість в суспільстві, ліквідувати одну з серйозних причин виникнення індивідуальних і колективних трудових спорів.

З нашої точки зору проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.) у своєму існуючому вигляді не є досконалим стосовно питання відповідальності працівників і роботодавців. Чинний Кодекс законів про працю України значно більшою мірою захищає трудові права і законні інтереси як найманих працівників загалом, так і соціально вразливих категорій зокрема (неповнолітні, особи, які мають інвалідність, одинокі матері). До того ж у проектовому законодавстві мають місце численні неточності та неузгодженості, що у подальшому можуть призвести до неправильного застосування трудових норм.

Практично всі чинні нормативно-правові акти, які стосуються матеріальної відповідальності працівників, орієнтовані на економічну модель, за якої основними роботодавцями є державні підприємства, що і призводить до появи низки вагомих суперечностей. Стає абсолютно очевидним, що в умовах сьогодення виникло питання щодо вдосконалення чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві. Причому таке вдосконалення має бути спрямоване на захист власності не тільки державних і комунальних підприємств, а й підприємств інших форм власності та юридичних осіб різних організаційно-правових форм створення.

Обстоюється позиція, що матеріальна відповідальність працівника повинна бути передбачена не тільки законом, а й іншими нормативними актами, і навіть трудовим договором. При цьому повинні бути встановлені додаткові гарантії для працівників у випадку договірної матеріальної відповідальності. Відповідальність роботодавця перед працівником не може бути нижчою, а працівника перед роботодавцем – вищою, ніж це передбачено кодифікованим актом у сфері праці або іншими спеціальними законами та нормативними актами.

Наголошується на тому, що сьогодні нормативно не визначені критерії оцінки матеріально відповідальних працівників, їх ділових якостей, не впорядкована система періодичної атестації цих осіб з урахуванням сучасних вимог законодавства до забезпечення збереження майна власника підприємства. Зазначені правовідносини потребують відповідного врегулювання у трудо-правових нормах.

Розділ 2. «Притягнення до договірної матеріальної відповідальності працівника» об'єднує 3 підрозділи і спрямований на вивчення підстав, умов і процедури виникнення договірної матеріальної відповідальності працівника.

У підрозділі 2.1. «Підстава й умови виникнення договірної матеріальної відповідальності працівника» здобувач доходить до висновку, що підставою виникнення вказаної відповідальності є трудове майнове правопорушення, тобто винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, унаслідок якого було заподіяно матеріальної шкоди роботодавцю.

Наголошується на тому, що норми законодавства про працю, що визначають умови і порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну власнику підприємства, забезпечують захист власності й інтересів роботодавця. Також вказані законодавчі приписи забезпечують дотримання працівниками трудової дисципліни і здійснюють профілактику неправомірної поведінки як безпосередніх винуватців, так і інших членів трудового колективу. При відшкодуванні шкоди усуваються наслідки порушення майнових прав власника підприємства, чим досягається і відновний ефект правового регулювання. Встановлення спеціальних: а) процедури притягнення працівника до відповідальності і б) правил відшкодування працівником завданої ним шкоди створює гарантії, з одного боку, збереження майна роботодавця від псування, знищення, втрати, а, з другого боку, заробітної плати працівника – від незаконних і надмірних утримань.

Зазначається, що для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених спеціальними нормами КЗпП України.

У підрозділі 2.2. «Обставини, що виключають матеріальну відповідальність працівника» зазначається, що розвиток ринкової економіки в сучасній Україні диктує нові вимоги до

регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Для розвитку економіки держави необхідно знайти правильне співвідношення свободи регулювання роботодавцем трудової діяльності працівника і відповідальності працівника перед роботодавцем за результати праці з необхідністю захисту прав і законних інтересів більш слабкої сторони трудового договору – найманого працівника. Чинне законодавство не може повною мірою забезпечити захист майна власника підприємства, у зв'язку з цим слід констатувати, що ринок вимагає нового погляду на матеріальну відповідальність працівників загалом, та обставин, що виключають таку відповідальність зокрема.

Зауважується, що відповідно до законодавства про матеріальну відповідальність працівника, його протиправна поведінка може бути не пов'язана з порушенням приписів, закріплених у нормативних актах. Це можуть бути як обов'язки, передбачені правилами внутрішнього розпорядку, так і обов'язки, безпосередньо взяті на себе сторонами трудового договору (контракту).

Залежно від вольового аспекту діяння виокремлено три групи обставин, за наявності яких виключається матеріальна відповідальність працівника:

- а) обставини, які не залежать від волі сторін трудового договору (непереборна сила);
- б) обставини, що залежать від волі працівника (нормальний виробничо-господарський ризик, крайня необхідність);
- в) обставини, які залежать від волі роботодавця (невиконання обов'язків із забезпечення належних умов для зберігання майна).

Акцентується увага на тому, що доцільно наділяти правом на ризик тих працівників, чия професійна підготовка і моральні якості перебувають на належному рівні.

На нашу думку основні ознаки нормального виробничо-господарського ризику та категорії суб'єктів, що можуть до нього вдатися, повинні бути визначені у чинному трудовому законодавстві.

Зауважується, що чинне законодавство дозволяє стягнення із працівників, в порядку притягнення їх до матеріальної відповідальності, не тільки за втрати вартості майна підприємства, установи або організації, а й будь-якої іншої шкоди: а) яку не може бути віднесено до категорії неотриманих доходів або б) яку законодавство не забороняє відшкодувати у працівника з інших причин. Доводиться, що під прямою дійсною шкодою необхідно розуміти реальне зменшення наявного майна роботодавця або погіршення стану цього майна (в тому числі майна третіх осіб, що знаходиться у роботодавця, якщо роботодавець несе відповідальність за його збереження), а також необхідність для роботодавця провести додаткові витрати на придбання або відновлення майна або зайві виплати.

У підрозділі 2.3. «Порядок і умови відшкодування шкоди за договірною матеріальною відповідальністю працівника» наголошується на тому, що відповідно до вимог КЗпП України

визначення розміру заподіяної шкоди провадиться в порядку, встановленому чинним законодавством. Однак до сьогодні неупереджений порядок визначення розміру заподіяної працівником шкоди законодавством не встановлено.

Обстоюється позиція, за якою з метою забезпечення працівникові необхідних коштів на відтворення своєї робочої сили у законодавстві слід обмежитись відшкодуванням роботодавцю тільки прямої дійсної шкоди у повному розмірі. Що ж стосується загальної шкоди (як прямої дійсної шкоди, так і неодержаних прибутків), то вона повинна відшкодуватись тільки в особливих випадках, передбачених спеціально законодавчими актами. У цих випадках при притягненні працівника до повної матеріальної відповідальності слід виходити з того, що відшкодуванню підлягає загальна шкода – як дійсна, так і неотриманий прибуток, тобто така, яка є наслідком протиправної дії (бездіяльності) і перебуває у безпосередній причинно-наслідковій залежності від неї. Якщо ж, наприклад, неодержаний прибуток є лише побічним наслідком протиправної поведінки працівника, а головна причина його неотримання – результат інших обставин, він відшкодуванню не підлягає.

Зроблено висновок, що норми, які встановлюють відшкодування шкоди у кратному (підвищеному) розмірі, є соціально несправедливими, адже відшкодування шкоди у цій ситуації має не правовідновлювальний, а каральний характер, не властивий матеріальній відповідальності у трудовому праві. Крім того, у цьому випадку не забезпечується реалізація гарантійної функції матеріальної відповідальності, що полягає в охороні заробітної плати працівника від надмірних і необґрунтованих утримань.

Робиться висновок, що при притягненні працівника до матеріальної відповідальності роботодавець має обов'язково провести перевірку для встановлення розміру заподіяної шкоди, а також причин її виникнення. Це може бути аудиторська чи відомча перевірка. В такому випадку найманий працівник зобов'язаний написати пояснювальну записку. Він також має право як ознайомитися з усіма матеріалами перевірки, так і право оскаржити її в суді згідно з чинним законодавством.

ВИСНОВКИ

У дисертації міститься теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, що полягає в тому, щоб на підставі висновків та ідей учених-правознавців, національних, міжнародних і зарубіжних актів трудового законодавства і правозастосовної практики охарактеризувати правове регулювання договірної матеріальної відповідальності працівника, з'ясувати його особливості, а також внести конкретні пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення в цій царині.

Серед висновків дисертаційної роботи особливо необхідно виділити такі:

1. Працівник і роботодавець із самого початку виникнення між ними трудових правовідносин знаходяться в нерівному положенні один до одного. Працівник – економічно більш слабка сторона трудового договору. Він зобов'язаний прагнути до забезпечення збереження майна власника підприємства, установи, організації, довіреного йому в зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків. У свою чергу на роботодавця покладається обов'язок не тільки правильно організувати трудовий процес, але і вживати заходів щодо недопущення виникнення майнової шкоди.

2. Правовідносини щодо матеріальної відповідальності у трудовому праві є одним із різновидів індивідуальних правовідносин; при чому перші похідні від основного трудового правовідношення, оскільки в правовідносинах щодо матеріальної відповідальності беруть участь ті самі суб'єкти, що і в основному трудовому правовідношенні.

Таким чином, без наявності основного трудового правовідношення неможливими є правовідношення щодо матеріальної відповідальності (наприклад, якщо особа виконує фактично трудову функцію, при цьому не перебуваючи в штаті підприємства, установи або організації, то у разі спричинення майнової шкоди його власникові настане не матеріальна відповідальність за нормами трудового права, а майнова відповідальність відповідно до цивільного законодавства).

3. Матеріальна відповідальність працівника за шкоду, заподіяну роботодавцеві у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням покладених на нього трудових обов'язків, є особливим правовим інститутом трудового права, адже має власні: а) мету і завдання; б) суб'єктів; в) підставу й умови настання; г) види і межі відповідальності; д) порядок покриття шкоди тощо.

4. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом переслідує три основні мети.

Перша – захист майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої працівником шкоди. Ця мета є правовідновлювальною, бо спрямована на відновлення майна роботодавця, якому завдано шкоди. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає можливості застосування до нього дисциплінарного стягнення, адже винний працівник одночасно із спричиненням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок).

Друга мета – гарантування прав і законних інтересів працівника при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності є гарантованою.

Третя – виховання у працівника уважного, старанного і дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається першому для здійснення його трудової функції й запобігання заподіянню шкоди майну власника підприємства.

5. Для розмежування матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом визначальними є критерії такої диференціації. Як правило, останніми виступають певні суб'єктні й об'єктивні ознаки взяті як окремо, так і в сукупності. Аналіз норм чинного трудового

законодавства свідчить, що серед основних критеріїв диференціації матеріальної відповідальності працівників виділяються:

- а) кількісний склад суб'єктів;
- б) порядок визначення розміру завданої шкоди;
- в) можливість укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

За кількісним складом суб'єктів матеріальна відповідальність працівників розподіляється на: а) індивідуальну та б) колективну; за порядком визначення розміру відшкодування завданої шкоди виокремлюється: а) обмежена матеріальна відповідальність працівників (відповідальність у межах середнього заробітку) та б) повна матеріальна відповідальність працівників (відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди). У контексті ж існування договору про повну матеріальну відповідальність працівників слід говорити про: а) випадки, коли такий договір може бути укладений, і б) випадки, коли укладення цього договору не є можливим.

6. На законодавчому рівні слід встановити обов'язки роботодавця при прийнятті на роботу та перед укладенням договору про матеріальну відповідальність:

по-перше, перевірити рівень підготовленості працівника до роботи в зазначених умовах;

по-друге, ознайомити працівника з необхідними нормативними актами та іншими документами, які регулюють приймання, зберігання, транспортування, розміщення тих чи інших видів майна;

по-третє, з метою підвищення рівня знань і навичок працівників, провести теоретичні та практичні заняття, на яких ознайомити їх з методами та прийомами обслуговування товарно-матеріальних або грошових цінностей. Подальша перевірка ділових та особистих якостей працівників може провадитися шляхом встановлення їм випробування при прийнятті на роботу.

7. Наявність у особи, яка виявила бажання працевлаштуватись, спеціальності та кваліфікації, що дозволяють обіймати посаду або виконувати роботу, передбачену Переліком посад і робіт, при виконанні яких укладається договір по повну матеріальну відповідальність, є умовою для укладання нею трудового договору про виконання відповідної роботи. Коли ж особа приступає до виконання трудової функції, пов'язаної з обслуговуванням товарно-матеріальних цінностей, вона може стати суб'єктом договору про матеріальну відповідальність.

Аргументується потреба визначення у нормах трудового законодавства критеріїв оцінки матеріально відповідальних працівників, їх ділових якостей, а також впорядкування системи періодичної атестації цих осіб на предмет знання вимог до забезпечення збереження майна власника підприємства.

8. Ознайомлення матеріально відповідальних осіб з умовами й особливостями роботи, роз'яснення їм трудових прав і обов'язків за договором становить важливий обов'язок роботодавця, який має бути виконаний при укладанні договору про матеріальну відповідальність.

З метою уникнення спірних ситуацій видається доцільним додавати до вказаного договору розписку працівника про те, що він ознайомлений з правилами проведення операцій з переданим майном. Після цього роботодавець зобов'язаний організувати і провести у встановленому нормативними актами порядку приймання-передачу цінностей працівникові під звіт.

9. Залежно від вольового аспекту діяння виокремлено три групи обставин, за наявності яких виключається матеріальна відповідальність працівника:

а) обставини, які не залежать від волі сторін трудового договору (непереборна сила);

б) обставини, що залежать від волі працівника (нормальний виробничо-господарський ризик, крайня необхідність);

в) обставини, які залежать від волі роботодавця (невиконання обов'язків із забезпечення належних умов для зберігання майна).

10. Закріплення у чинному трудовому законодавстві обов'язку роботодавця створювати працівникові умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна, без чіткого визначення того, якими мають бути такі умови, і подальшої конкретизації заходів, за допомогою яких вони повинні створюватися, є недоліком, який потребує усунення. При вирішенні цього питання необхідно виходити з того, що під належними слід розуміти такі умови праці, які гарантують охорону та захист життя і здоров'я працівників, відповідають рівню загально визнаних стандартів, створені за допомогою новітніх технологій та засобів з урахуванням потреб тієї чи іншої галузі економіки, спрямовані на удосконалення процесу праці та підвищення ефективності виробництва.

11. Виходячи з потреб удосконалення практики укладання договорів про матеріальну відповідальність, варто законодавчо закріпити положення про те, що перевірка відповідності створених роботодавцем умов праці матеріально відповідальних осіб здійснюється спеціально створеною комісією, яка складає про це відповідний акт. Слід нормативно зафіксувати те, що підписання відповідного договору працівником і роботодавцем допускається тільки після проведення зазначеної перевірки та складання акта.

12. Для забезпечення цілості матеріальних цінностей і грошових коштів винятково важливе значення мають: а) правильна організація обліку і звітності про їх рух, а також б) контроль за їх використанням. Зі станом обліку і контролю тісно пов'язаний такий обов'язок роботодавця, як проведення планових інвентаризацій переданого під звіт майна.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Наукові статті у фахових виданнях:

1. Феленко Ю. А. Актуальні питання застосування індивідуальної матеріальної відповідальності / Ю. А. Феленко // Наук. вісн. Херсон. держ. уні-ту. Серія: Юрид. науки. – 2014. –

Вип. 3. – Т. 1. – С. 211 – 215.

2. Феленко Ю. А. Щодо матеріальної відповідальності військовослужбовців / Ю. А. Феленко // Право та інновації : наук.-практ. журн. / редкол.: Ю. Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2014. – № 4 (8). – С. 179 – 186.

3. Феленко Ю. А. До питання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності у трудовому праві / Ю. А. Феленко // Наук. вісн. Ужгород. нац. уні-ту. Серія: Право. – Ужгород : Гельветика, 2014. – Вип. 27. – Т. 2. – С. 84 – 87.

4. Феленко Ю. А. Виды материальной ответственности по трудовому законодательству Украины/ Ю. А. Феленко // Нац. юрид. журн.: теория и практика. Кишенев : Изд-во SRL «Cetatea de Sus», 2015. – № 1(11). – С. 120–124.

5. Феленко Ю. А. Щодо порядку відшкодування шкоди за нормами трудового права / Ю. А. Феленко // Публічне право : наук.-практ. юрид. журн. / редкол.: М. І. Іншин та ін. – К. : ФОП Кандиба Т. П., 2015. – № 1 (17). – С. 160–166.

6. Феленко Ю. А. Теоретико-правові засади матеріальної відповідальності роботодавця / Ю. А. Феленко // Право та інноваційне суспільство : електор. вид. – 2015. – Вип. 1 (4). – Режим доступу : <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Felenko.pdf>.

Тези доповідей на наукових конференціях:

7. Феленко Ю. А. Матеріальна відповідальність роботодавця в проекті Трудового кодексу України / Ю. А. Феленко // Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення : матеріали наук-практ. конф. (м. Харків, 10–11 жовтня 2012 р.). – Харків : Impress, 2012. – С. 191–195

8. Феленко Ю. А. Умови застосування індивідуальної матеріальної відповідальності / Ю. А. Феленко // Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні : матеріали між нар. наук-практ. конф. (м. Харків, 18–19 липня 2014 р.). – Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 105–106.

9. Феленко Ю. А. Теоретико-правові питання щодо колективної матеріальної відповідальності / Ю. А. Феленко // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : ХНУВС, 2014. – С. 173–175.

10. Феленко Ю. А. Окремі аспекти досягнення балансу інтересів працівника та роботодавця в питаннях матеріальної відповідальності / Ю. А. Феленко // Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах : зб. наук. пр. (за матеріалами «круглого столу», м. Харків, 26 трав. 2015 р.) / редкол.: С. М. Прилипка, Ю. Є. Атаманова, С. В. Глібо, К. В. Єфремова. – Харків : НДІ ПЗІР, 2015. – С. 204–208.

АНОТАЦІЯ

Феленко Ю. А. Договірна матеріальна відповідальність у трудовому праві. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2016.

У дисертаційній роботі доведено, що для розмежування матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом визначальними є критерії такої диференціації. Аналіз норм чинного трудового законодавства засвідчив, що серед основних критеріїв диференціації матеріальної відповідальності працівників виділяються: а) кількісний склад суб'єктів; б) порядок визначення розміру завданої шкоди; в) можливість укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

З'ясовано правову природу договірної матеріальної відповідальності працівників, встановлені її суттєві ознаки, проведено її розмежування із суміжними юридичними явищами.

Окреслено підставу й умови договірної матеріальної відповідальності й охарактеризовано порядок притягнення до неї. Здійснено аналіз обставин, що виключають договірну матеріальну відповідальність працівника.

Обґрунтовано необхідність у закріпленні на законодавчому рівні обов'язків роботодавця при прийнятті на роботу та перед укладенням договору про матеріальну відповідальність: по-перше, перевірити рівень підготовленості працівника до роботи в зазначених умовах; по-друге, ознайомити працівника з необхідними нормативними актами та іншими документами, які регулюють приймання, зберігання, транспортування, розміщення тих чи інших видів майна; по-третє, з метою підвищення рівня знань і навичок працівників, провести теоретичні та практичні заняття, на яких ознайомити їх з методами та прийомами обслуговування товарно-матеріальних або грошових цінностей.

Ключові слова: працівник, роботодавець, договірна матеріальна відповідальність працівника, трудове майнове правопорушення, умови договірної матеріальної відповідальності, пряма дійсна шкода, матеріально відповідальна особа, нормальний виробничо-господарський ризик.

АННОТАЦИЯ

Феленко Ю. А. Договорная материальная ответственность в трудовом праве. - На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков,

2016.

В диссертационной работе доказано, что для разграничения материальной ответственности работников по трудовому праву определяющими являются критерии такой дифференциации. Анализ норм действующего трудового законодательства показал, что среди основных критериев дифференциации материальной ответственности работников выделяются: а) количественный состав субъектов; б) порядок определения размера причиненного ущерба; в) возможность заключения договора о полной материальной ответственности.

Установлено правовую природу договорной материальной ответственности работников, установлены ее существенные признаки, проведено ее разграничение со смежными юридическими явлениями.

Определены основания и условия договорной материальной ответственности и охарактеризован порядок привлечения к ней. Осуществлен анализ обстоятельств, исключающих договорную материальную ответственность работника.

Обоснована необходимость в закреплении на законодательном уровне обязанностей работодателя при приеме на работу и перед заключением договора о материальной ответственности: во-первых, проверить уровень подготовки работника к работе в указанных условиях; во-вторых, ознакомить работника с необходимыми нормативными актами и другими документами, регуливающими прием, хранение, транспортировку, размещение тех или иных видов имущества; в-третьих, с целью повышения уровня знаний и навыков работников, провести теоретические и практические занятия, на которых ознакомить их с методами и приемами обслуживания товарно-материальных или денежных ценностей.

Отстаивается позиция, что для совершенствования практики заключения договоров о материальной ответственности, следует законодательно закрепить положение о том, что проверка соответствия созданных работодателем условий труда материально ответственных лиц осуществляется специально создаваемой комиссией, которая составляет об этом соответствующий акт. Следует нормативно зафиксировать то, что подписание соответствующего договора работником и работодателем допускается только после проведения указанной проверки и составления акта.

Установлено, что для обеспечения сохранности материальных ценностей и денежных средств исключительно важное значение имеют: а) правильная организация учета и отчетности об их движении, а также б) контроль за их использованием. Состояние учета и контроля тесно связано такой обязанностью работодателя, как проведение плановых инвентаризаций переданного под отчет имущества.

Ключевые слова: работник, работодатель, договорная материальная ответственность работника, трудовое имущественное правонарушение, условия договорной материальной

ответственности, прямой действительный ущерб, материально ответственное лицо, нормальный производственно-хозяйственный риск.

SUMMARY

Felenko Yu. A. Contractual pecuniary liability in labor law - The manuscript.

The thesis for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – labor law; social security law / Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2016.

The thesis proved that the criteria of the differentiation of pecuniary liability of employees in labor law are the main factor. According to analysis of the current labor legislation the main criteria of differentiation of pecuniary liability of employees are: a) the number of subjects; b) the procedure for determining the amount of damages; c) the possibility of conclusion the contract on full pecuniary liability.

It is found the legal nature of the contractual pecuniary liability of employees and it's set its essential features, also it's made the separation of mentioned liability with related legal phenomena.

The author outlined the basis and conditions of contractual pecuniary liability and characterized the procedure. The research analyzed the circumstances precluding contractual pecuniary liability of the employee.

It's proved the necessity of enshrining in the legislation the employer's obligations concerning with hiring and with entering into the contract of pecuniary liability. Among mentioned obligations are the obligation: firstly, to test the level of the employee's preparedness to the work in these conditions; secondly, to familiarize the employee with the necessary regulations and other documents that regulate acceptance, storage, placing of certain types of property; thirdly, with the aim to enhance the knowledge and skills of employees to conduct the theoretical and practical sessions and familiarize them with the methods and techniques of maintenance of inventory or currency values.

Keywords: employer, employee, contractual pecuniary liability of the employee, labor pecuniary law violation, conditions of contractual pecuniary liability, direct actual damage, materially responsible person, normal occupational hazard.

Відповідальна за випуск
кандидат юридичних наук, доцент Юшко А.М.

Підписано до друку 10.11.2016 р. Формат 60x90 1/16.

Папір офсетний. Гарнітура Таймс.

Ум. друк. арк. 0,7 Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим. Зам № 371

Друкарня ФОП «Леонов»
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12.
Тел. (057) 717-28-80