

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

На правах рукопису

МОТРИЧ Андрій Іванович



УДК 349.233

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

**Науковий керівник –
Вавженчук Сергій Ярославович,
доктор юридичних наук, доцент**

Київ – 2017

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	12
1.1 Історико-правові основи становлення та розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.....	12
1.2 Поняття та правова природа повної матеріальної відповідальності працівників.....	34
1.3 Сучасний стан правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.....	53
Висновки до розділу 1.....	71
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	75
2.1 Підстави та умови притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності.....	75
2.2 Договір про повну матеріальну відповідальність як одна з юридичних підстав матеріальної відповідальності працівників.....	94
2.3 Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування.....	112
Висновки до розділу 2.....	130
РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	134
3.1 Проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.....	134

3.2 Основні шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.....	156
Висновки до розділу 3.....	173
ВИСНОВКИ.....	177
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	183

ВСТУП

Актуальність теми. Для становлення та розвитку України як демократичної, соціальної та правової держави досить важливе значення має формування ефективного механізму захисту прав та законних інтересів особи, зокрема, і у сфері трудових правовідносин. Відтак, у час пріоритетності захисту приватної власності, розвитку підприємництва та впровадження ринкових методів управління економікою особливої актуальності набуває проблема захисту знарядь праці та грошово-матеріальних цінностей роботодавця як одного із суб'єктів трудових правовідносин. При цьому в умовах постійної політичної та фінансової кризи кожен роботодавець прагне найефективніше захистити свої майнові права від будь-яких виробничих ризиків, у тому числі і від недобросовісних дій працівників та їх зневажливого ставлення до своєї власності. Одним із способів відновлення порушеного права роботодавця є відшкодування шкоди, яка завдана неправомірними діями працівника у повному обсязі. Проте не знання, а часто нехтування роботодавцем норм чинного трудового законодавства в частині регулювання повної матеріальної відповідальності працівників призводить до прийняття помилкових рішень щодо покладання на працівників надмірних зобов'язань у сфері відшкодування завданої шкоди.

Аналізуючи чинне трудове законодавство, що регулює правовідносини між роботодавцем та працівником в частині повної матеріальної відповідальності останнього, а також досліджуючи судову практику у цій сфері, варто підкреслити, що наразі існують чималі проблеми та неоднозначності як у трактуванні тих чи інших правових норм та понять, так і в самому розумінні підстав та умов для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, а саме: неврегульованість єдиним нормативно-правовим актом порядку притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності; поширене укладання договору про повну матеріальну відповідальність з працівниками, які не віднесені до

спеціального Переліку; помилкове застосування судами норм законодавства, що не повинні застосовуватися при притягненні працівника до повної матеріальної відповідальності тощо. Саме тому актуальність представленого наукового дослідження зумовлена як недосконалістю законодавства у сфері правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника, так і необхідністю виявлення його головних проблем та розробки основних шляхів удосконалення, внесення пропозицій щодо поліпшення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.

Теоретичні та практичні проблеми матеріальної відповідальності працівників розглядали у своїх роботах такі відомі вітчизняні та зарубіжні вчені: В.М. Андрійв, О.Т. Барабаш, М.Й. Бару, Є.С. Белинський, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Ю.М. Гришина, М.І. Данченко, Т.А. Занфірова, І.В. Зуб, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Є.О. Кленов, С.С. Каринський, Д.О. Карпенко, О.М. Короткова, Д.М. Кравцов, А.М. Курінний, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, В.Г. Малов, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, О.В. Москаленко, Т.А. Нестерова, В.І. Нікітінський, О.М. Обушенко, М.В. Панченко, Є.Ю. Подорожній, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Л.О. Сироватська, П.Р. Стависький, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Б.А. Шеломов, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Разом з тим, дослідження, в яких комплексно розкривалися б особливості правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, дотепер не проводились.

Таким чином, актуальність і важливість вивчення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників та необхідність подальшого його вдосконалення зумовлюють доцільність проведення нашого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетних тем: «Доктрина

права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), яка досліджувалася на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року і «Теорія та практика адаптації України до законодавства ЄС» (№ 16БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2016 року по 31 грудня 2020 року.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає у комплексному дослідженні проблемних питань правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, розкритті сутності та правової природи повної матеріальної відповідальності, визначенні підстав та умов притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності працівників, виявленні проблемних питань правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників та на цій основі розробці наукових пропозицій щодо удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких *задач*:

- визначити історико-правові основи становлення та розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників;
- розкрити поняття та правову природу повної матеріальної відповідальності працівників;
- охарактеризувати сучасний стан правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників;
- узагальнити та проаналізувати підстави та умови притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності;
- з'ясувати особливості укладання договору про повну матеріальну відповідальність працівників;
- охарактеризувати порядок визначення розміру шкоди, заподіяної працівником та порядок її відшкодування;

- виявити проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників;
- сформулювати напрямки удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у сфері застосування до працівників матеріальної відповідальності.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження складають як загальнонаукові, так і спеціальні методи. Використання вказаних методів дозволило забезпечити комплексне і достовірне виконання поставлених задач, а також зробити обґрунтовані висновки та внести ряд пропозиції щодо удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. Так у процесі дослідження правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників використовувався історико-правовий метод (підрозд. 1.1). Статистичні методи дозволили дослідити динаміку розвитку повної матеріальної відповідальності працівників (підрозд. 1.2). Системно-структурний, формально-логічний і порівняльно-правовий застосовувалися під час визначення комплексу нормативно-правових засобів і заходів, за допомогою яких з'ясовано категоріально-понятійний апарат у досліджуваній темі, визначено підстави та умови притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності та порядок її відшкодування (підрозд. 1.2; 2.1–2.3). Застосування структурно-логічного методу та моделювання дозволило виявити основні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників (підрозд. 3.1). Діалектичний та системний методи були використані під час дослідження шляхів удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників (підрозд. 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших в українській науці трудового права комплексним правовим дослідженням теоретичних та практичних проблем правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. У результаті проведеної роботи сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновані здобувачем особисто. Основні з них такі:

вперше:

– здійснено етапізацію доктринальних підходів до становлення та розвитку повної матеріальної відповідальності працівників;

– використовуючи метод комбінаторного аналізу сформульовано визначення поняття повної матеріальної відповідальності працівників, як обов'язку працівника, котрий перебуває у трудових правовідносинах із роботодавцем, на законодавчо визначених підставах відшкодувати завдану останньому шкоду в повному розмірі, яку працівник завдав невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов'язків;

– розроблено комплексну класифікацію видів матеріальної відповідальності працівників з урахуванням останніх законодавчих змін за наступними критеріями: 1) за межами матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану роботодавцю: а) обмежена, б) повна, в) коли фактичний розмір шкоди перевищує номінальний її розмір; 2) за розміром шкоди, яка підлягає відшкодуванню: а) у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку, б) у повному розмірі без урахування неодержаного прибутку, в) у повному розмірі із урахуванням неодержаного прибутку; 3) за організаційним критерієм: а) індивідуальна, б) колективна (бригадна);

удосконалено:

– поняття «договір про повну матеріальну відповідальність працівників» як письмової угоди між роботодавцем та працівником щодо взяття останнім на себе повної матеріальної відповідальності за збереження

ввірених йому матеріальних цінностей, із зазначенням вичерпного переліку прав та обов'язків працівника у цій сфері;

– підхід до визначення умов повної матеріальної відповідальності працівників, серед яких виділено: 1) наявність прямої дійсної шкоди; 2) протиправність діянь працівника, які зумовили заподіяння шкоди роботодавцю; 3) вина працівника; 4) причинний зв'язок між протиправними діяннями працівника та заподіяною шкодою; 5) допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві; 6) доведеність факту навмисного нестаранного, неухважного та недбайливого ставлення працівником до ввіреного йому майна та переданих цінностей; 7) відсутність обставин, які виключають можливість притягнення до матеріальної відповідальності;

– підхід до визначення властивостей договору про повну матеріальну відповідальність, до яких належать: а) є домовленістю між роботодавцем та працівником; б) укладається із визначеним переліком осіб; в) зобов'язує працівника зберігати ввірені йому матеріальні цінності та нести відповідальність у разі порушення умов договору; г) укладається у письмовій формі; г) носить особистий характер для працівника; д) визначає вичерпний перелік прав та обов'язків, якими наділяються роботодавець та працівник;

дістали подальшого розвитку:

– підхід до визначення характерних ознак повної матеріальної відповідальності працівників: 1) обумовлена наявністю трудових правовідносин; 2) є юридичним обов'язком працівника щодо відшкодування в повному обсязі завданих з його вини шкоди роботодавцю; 3) має місце лише за наявності всіх умов її застосування; 4) укладання договору про повну матеріальну відповідальність можливе лише із особами, що досягнули 18-річного віку та які займають посади, виконують роботи віднесені законом до відповідного переліку; 5) передбачає особистий характер відповідальності працівника; 6) має дві форми відшкодування завданої шкоди: добровільна або примусова;

– визначення поняття «правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників» як організованого процесу послідовного та системного впливу спеціальних нормативно-правових засобів для розвитку та впорядкування трудових правовідносин між працівником та роботодавцем у частині розв'язання конфліктних ситуацій під час виявлення заподіяної шкоди працівником та її відшкодування роботодавцю в повному розмірі.

Практичне значення одержаних результатів зумовлено тим, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – для подальших наукових досліджень проблем правового регулювання матеріальної відповідальності працівників;

б) у правотворчості – у процесі вдосконалення законодавства та підготовки нових проектів законодавчих актів у сфері матеріальної відповідальності працівників;

в) у правозастосуванні – під час реалізації своїх трудових функцій працівниками, при притягненні працівників до повної матеріальної відповідальності роботодавцями, при вирішенні спорів у відповідній сфері юрисдикційними органами;

г) у навчальному процесі – у вищих навчальних закладах під час викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Відповідальність у трудовому праві», «Трудові спори», при написанні підручників, монографій, науково-практичних посібників, розробці методичних рекомендацій, а також під час викладення лекційного матеріалу та при проведенні семінарських занять зі студентами.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права с

14 травня 2015 р.); «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (м. Київ, 18–19 червня 2015 р.).

Публікації. Основні результати дослідження викладено в шести статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, а також у двох тезах наукових повідомлень на міжнародних науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Історико-правові основи становлення та розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників

Здобувши незалежність та суверенність, Україна, як новостворена держава, постала перед необхідністю створення власного законодавства, яке б увібрало усі історичні та національні особливості. Із розпадом Радянського Союзу у спадщину нашій країні дісталась законодавча база, що була розроблена в умовах так званого «розвинутого соціального», а відтак, і регулювала норми життя та господарської діяльності в суспільстві з цих ідеологічних позицій. Не був винятком і розвиток правового регулювання інституту матеріальної відповідальності загалом, так і повної матеріальної відповідальності працівника, зокрема. Отож, перед вітчизняними науковцями та вченими стоїть дуже важливе питання щодо розгляду, вивчення та аналізу історико-правових основ становлення та розвитку правового регулювання такого виду матеріальної відповідальності.

Відтак, в умовах реформування трудових відносин і створення принципово нової системи їх регулювання перед законодавцями постало завдання щодо належної підготовки проекту нового Трудового кодексу України. Це, у свою чергу, вимагає розробки концепції розвитку як трудових правовідносин взагалі, так і кожного з видів трудового правовідношення. У сучасних умовах розвитку Української держави, коли старі ціннісні орієнтири вже не працюють, а нові недостатньо сформулювалися, необхідні такі норми трудового законодавства, зокрема й норми юридичної відповідальності, які б регулювали матеріальну відповідальність працівників з урахуванням вимог сьогодення. У цьому контексті не лишається поза

увагою і питання, що стосуються повної матеріальної відповідальності працівників як одного із різновидів матеріальної відповідальності. Адже, вступаючи у трудові правовідносини із роботодавцем, працівник укладає договір про повну матеріальну відповідальність за шкоду заподіяну його діями чи бездіяльністю. При цьому матеріальна відповідальність за трудовим договором – це один із способів захисту права власності роботодавця і працівника, це гарантія виконання договору в рамках досягнутої угоди та чинного трудового законодавства. Відтак, цілком правильним є твердження про те, що інститут матеріальної відповідальності сторін покликаний забезпечити нормальні трудові правовідносини, а саме забезпечити збереження його майна і попередити факти безгосподарності, марнотратства; сприяти зміцненню трудових відносин; забезпечити захист заробітної плати працівників від надмірних і незаконних утримань [1, с. 56]. На нашу думку, це твердження є правильним, проте до нього варто додати, що інститут матеріальної відповідальності, в першу чергу, призначений для створення та підтримки взаємної поваги між суб'єктами трудових правовідносин на основі дотримання основних принципів ділового етикету та господарської діяльності.

При цьому вислів «працівники несуть матеріальну відповідальність» означає, що матеріальна відповідальність може бути покладена на будь-якого працівника, який уклав трудовий договір з підприємством, установою, організацією. І якщо в літературі, на практиці та й у законодавчих актах зустрічається поняття «матеріально відповідальна особа», то з цього не можна робити висновок про те, що лише ці особи можуть бути притягнені до матеріальної відповідальності [2, с. 23-24]. Доповнюючи цю думку, варто підкреслити той момент, що існують законодавчі підстави для визначення категорії осіб, на котрих покладається матеріальна відповідальність у трудових правовідносинах, їх права та обов'язки, а також способи їх захисту у випадку негативного розвитку подій.

Відтак, варто відзначити, що інститут матеріальної відповідальності працівників є одним із важливих інститутів трудового права, адже на сьогодні відповідальність вказаної категорії населення залишається вкрай болючим питанням, про що свідчить значна кількість проблем, що виникли в трудових правовідносинах. При цьому варто зауважити, що функціонування і розвиток будь-якого сучасного суспільства (особливо коли йдеться про такі складні інституціоналізовані типи суспільної організації як правова, соціальна та демократична держава, а також громадянське суспільство) нерозривно пов'язаний з постійним упорядкуванням та цілеспрямованим впливом на різноманітні суспільні відносини, що реалізується, у тому числі, й за рахунок права та правових норм. І, як визначено в науковій літературі, проблемам врегулювання відносин, які складаються при застосуванні матеріальної відповідальності, завжди приділялась досить значна увага як у радянські часи, так і в умовах сьогодення. Це пов'язано з багатьма чинниками, основним із яких є переорієнтація нашої держави на ринкову економіку, яка динамічно й прискорено переходить від стадії становлення до розвитку, чим і зумовлює необхідність постійного вдосконалення, а іноді й зовсім нового підходу до відносин у сфері праці. Відтак, важливе значення для розвитку будь-якого інституту трудового права має історичний аспект, котрий дозволить виявити основні закономірності та ключові тенденції, котрі були притаманні кожному із етапів такого розвитку. Це підтверджується словами відомого російського письменника М.Г. Чернишевського, який зазначав: «Без історії предмета немає теорії предмета, а без теорії немає думки про сам предмет» [3, с. 281]. Таким чином, вивчення історичного розвитку такого інституту трудового права як повна матеріальна відповідальність є надзвичайно важливим, адже, як правильно підкреслював В.М. Сирих, справді, наукова думка повинна правильно відображати об'єктивний світ, бути істинною. А цього зробити неможливо інакше, як ставши на плечі попереднім поколінням і засвоївши все те, що було досягнуто ними і збережено в сучасному, наявному стані науки [4, с. 33].

Отже, слід зазначити, що за таких умов надзвичайно важливим стає процес дослідження історико-правових основ становлення та розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, адже неможливо створити дієвий механізм відповідальності працівників, котрий би відповідав усім сучасним викликам та вимогам правової держави, без дослідження його історичної складової та всебічного вивчення досвіду із такої проблеми. Саме тому сьогодні, в умовах реформування чинного трудового законодавства, дані трудові правовідносини потребують детального та ґрунтовного комплексного дослідження із метою створення концепції розвитку відносин із матеріальної відповідальності, викорінення прорахунків та колізій у чинному законодавстві та таких норм, що є неприйнятними для ринкових відносин. Також наукове дослідження питань правового регулювання матеріальної відповідальності працівників сприятиме вдосконаленню та гармонізації вітчизняного законодавства в частині регулювання загальних питань матеріальної відповідальності.

Отже, досліджуючи сутність та правову природу матеріальної відповідальності, варто передусім дослідити історію становлення та розвитку правового регулювання матеріальної відповідальності працівників, зокрема такого її виду як повна матеріальна відповідальність працівників, що є однією із складових частин нашого дисертаційного дослідження. Як відзначає Т.І. Ревуцький, у нових економічних умовах вивчення становлення та розвитку інституту правового регулювання матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві України в історико-правовому аспекті пов'язано з тим, щоб позитивний досвід минулих років належною мірою був відображений у сучасному законодавстві. При цьому, на думку вченого, важливим кроком у реформуванні трудового законодавства є підготовка проекту нового Трудового кодексу України, який покликаний удосконалити існуючі норми і розробити нові ідеї розвитку правовідносин у сфері трудового права, важливим інститутом якого є матеріальна відповідальність сторін трудового договору [5, с. 120]. На нашу думку, позиція Т.І. Ревуцького

є правильною в частині розробки та прийняття вітчизняного Трудового кодексу України, проте, що стосується врахування позитивного досвіду минулих років, то тут ми не зовсім погоджуємось. Ми дотримуємось позиції, що із здобуттям незалежності законотворцям уже тоді необхідно було починати думати над Проектом вітчизняного трудового законодавства, час від часу вносячи зміни відповідно до тенденцій та структурних змін, котрі відбувались і продовжують відбуватись на світовому, а відповідно, і вітчизняному ринку праці.

Історія розвитку трудового законодавства, що врегульовує питання матеріальної відповідальності працівників, доводить, що між розвитком загального трудового законодавства і розвитком останнього є багато як спільного, так і відмінного на різних етапах розвитку. Важливим є визначення етапів та дослідження особливостей розвитку законодавства про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин [6, с. 267]. При цьому варто врахувати, що необхідність ґрунтовного та всебічного дослідження етапів становлення матеріальної відповідальності обумовлена структурними змінами, які відбувались протягом останніх років на ринку праці, у сфері трудових правовідносин. Таке дослідження дасть змогу визначити головні принципи матеріальної відповідальності працівників, розробити ефективні та зрозумілі підстави й умови для їх здійснення із дотриманням прав та обов'язків обох сторін трудових правовідносин в цій частині.

Так, послуговуючись історіографічними джерелами, можна стверджувати, що правове регулювання матеріальної відповідальності працівників має тривалий період розвитку, витоки якого беруть свій початок ще з кінця XIX століття. Однак у XIX столітті матеріальна відповідальність працівників якщо й регулювалася, то тільки внутрішніми правилами підприємств. Але найчастіше роботодавець довільно вирішував усі питання з визначенням винного і покаранням його. Винятком було вказане в «Правилах про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини

фабрикантів і робітників» від 03 червня 1886 року умисне пошкодження або знищення складних і цінних знарядь виробництва, яке було на фабриці чи заводі. За це наступала кримінальна відповідальність у вигляді арешту та утримання у в'язниці до трьох місяців, а при зупинці робіт на фабриці з цієї причини – від трьох місяців до року.

І хоча в сучасній науковій літературі немає єдиної думки щодо історичних етапів становлення та розвитку правового регулювання матеріальної відповідальності працівників, вчені все ж таки визначають історико-правові основи становлення та розвитку правового регулювання вказаного інституту трудового права. Зокрема, як відзначає К.П. Горшенін, зародження державного регулювання матеріальної відповідальності працівника у вигляді матеріального відшкодування вперше, хоча і скупо, зафіксовано в «Статуті про промислове працю» 1915 року. У статтях 104-105 і 109 Статуту вказувалося наступне: «Для підтримки на підприємствах належного порядку завідувачам цими підприємствами надається право накладати на робочих власною владою грошові стягнення за несправну роботу. При цьому несправною роботою вважається виробництво робітниками з недбалості недоброякісних виробів, псування ними при роботі матеріалів, машин та інших знарядь виробництва. Стягнення за несправну роботу визначаються відповідно до властивості несправності. Стягнення, що накладаються за несправну роботу у загальній їх сумі, не повинні перевищувати однієї третини заробітку, дійсно належну робочим до встановленого терміну розплати» [7, с. 99]. Аналізуючи вказаний етап, варто наголосити, що у цей час робляться перші спроби притягнення недобросовісних та неуважних працівників до матеріальної відповідальності. Вже у той час застосовується цивілізований підхід в частині стягнень із заробітної плати, а саме не більше 1/3, що навіть є дещо кращим за існуючі норми чинного трудового законодавства.

Наступним етапом становлення правового регулювання матеріальної відповідальності було прийняття Кодексу Законів про працю РСФРР 1918

року. Однак хоча норми, яка чітко визначала матеріальну відповідальність працівників в ньому не було, вказаний нормативно-правовий акт став поштовхом до кодифікації та систематизації правових приписів, що так чи інакше визначали матеріальну відповідальність працівників. Результатом цього було створення одного з перших у світі в Кодексу законів про працю, прийнятого ЦВК РСФРР 10 грудня 1918 року [8]. Підсумовуючи вищевикладене, можна сказати, що становлення і розвиток правового регулювання матеріальної відповідальності працівників на просторах нашої колишньої радянської батьківщини не мало рис системності та комплексності, хоча перші кроки на шляху такого розвитку вже набували своїх обертів.

Початком правового регулювання та наступним етапом розвитку матеріальної відповідальності працівників стала перша кодифікація трудового законодавства України, здійснена прийняттям у 1922 році Кодексу законів про працю УСРР. Цей Кодекс в УСРР був розроблений спочатку на основі проекту, а потім прийнятого КЗпП РСФРР, і введений у життя рішенням ЦВК УСРР 02 грудня 1922 року [9, с. 6]. Далі це положення конкретизувалося та більш детально регламентувалося у окремих постановах. Зокрема 12 червня 1929 року була затверджена постанова ЦВК та РНК СРСР «Про майнову відповідальність робітників і службовців за збитки, заподіяні ними наймачам». Головними положеннями цієї постанови були наступні. Робітники і службовці несуть майнову відповідальність перед наймачем за заподіяний останньому при виконанні службових обов'язків збиток у розмірі дійсного збитку, але не більше однієї третини своєї тарифної ставки, якщо збиток викликаний недбалістю в роботі або порушенням закону, правил внутрішнього розпорядку, спеціальних інструкцій і розпоряджень наймача [10, с. 367]. Особливістю даного етапу є розширення умов та підстав притягнення працівників до матеріальної відповідальності та виділення в окреме поняття такого виду відповідальності як повна.

При цьому матеріальна відповідальність, згідно з даною постановою, розподіляється на обмежену та повну або підвищену. Важливою є вказівка на необхідність достатніх підстав, необхідних для застосування повної або підвищеної відповідальності. Звісно, що діюче трудове законодавство має більше підстав повної матеріальної відповідальності, ніж законодавство 20-х років минулого століття, крім того, сучасне трудове право не розглядає такого поняття як «підвищена матеріальна відповідальність». Про рівень законодавчого регулювання матеріальної відповідальності, яка регулювалася постановою, що аналізується, свідчить необхідність урахування конкретних обставин заподіяння шкоди при встановленні розмірів відшкодування збитків.

Наступною постановою, яка конкретизувала матеріальну відповідальність працівників, була постанова НКП СРСР «Про порядок укладення договорів про майнову відповідальність працівників за недостачу цінностей», затверджена 29 жовтня 1930 року. Згідно з нею особливі письмові договори про майнову відповідальність за недостачу цінностей, переданих під відповідальність працівника, могли укладатися з працівниками певних категорій, наприклад, з касирами всіх спеціальностей на всіх підприємствах і в установах, завідувачами складами, їх помічниками тощо [11, с. 31]. Прийняття даного документа було передумовою для створення у майбутньому відповідного переліку посад, з носіями яких роботодавець матиме право укладати договори про повну матеріальну відповідальність.

Постановою ЦВК і РНК СРСР від 27 травня 1932 року «Про майнову відповідальність працівників за матеріали та вироби і за майно підприємства чи установи, видане в користування працівникам» та Інструкцією НКТ СРСР від 01 червня 1932 року № 96, що конкретизувала цю постанову, вводилися нові види обмеженої, повної і підвищеної матеріальної відповідальності [12]. Цей нормативно-правовий акт став основою для сучасного, якщо так можна сказати, поділу видів матеріальної відповідальності, який досі є чинним в національному Кодексі законів про працю.

У цей період було прийнято і ряд нормативних актів, які регламентували матеріальну відповідальність окремої категорії населення. Зокрема до них відносились: постанова НКП СРСР від 29 жовтня 1930 року № 332 «Про порядок укладання договорів про майнову відповідальність працівників за недостачу цінностей»; постанова НКП СРСР від 06 листопада 1930 року № 339 «Про працівників, які обслуговують грошові і товарні цінності»; постанова РНК СРСР від 05 липня 1933 року «Про порядок утримання з працівників ощадних кас сум, що стягуються з відшкодування заподіяної ощадним касам збитку»; «Зразковий статут кооперативної виробничої артілі», схвалений Всекопром Радою 11 листопада 1934 року; «Зразкові правила внутрішнього трудового розпорядку кооперативної промислової артілі», схвалені колегією Управління промислової кооперації при РНК РРФСР 29 листопада 1945 року; «Зразковий статут кооперативної промислової артілі», схвалений правлінням Центрпром Ради 13 липня 1953 року. Отже, аналізуючи вищевказані нормативно-правові акти, можна відмітити, що хоча матеріальна відповідальність і знаходить своє безпосереднє закріплення в значній кількості нормативно-правових актів, проте жоден з них не дає чіткої відповіді, що ж таке матеріальна відповідальність та яке її правове значення для працівників.

Своє закріплення як інститут трудового права, матеріальна відповідальність знайшла лише з прийняттям нині діючого Кодексу законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 року, який введений в дію з 01 червня 1972 року. Він повністю відтворив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, що були затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 року й уведені в дію з 01 січня 1971 року. У ньому норми щодо матеріальної відповідальності були закріплені в окремій главі «Гарантії і компенсації», що стало четвертим етапом становлення та розвитку правового регулювання матеріальної відповідальності працівників. Зокрема в главі IX цього кодифікованого акта встановлені гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за збиток, заподіяний

підприємству, установі організації. Зокрема в ст. 130 визначено, що робітники і службовці несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси робітників і службовців гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) робітника чи службовця. Також вказаним Кодексом було визначено, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, робітники і службовці, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше третини своєї місячної тарифної ставки (окладу). Матеріальна відповідальність понад третину місячної тарифної ставки (окладу), але не більше повного розміру заподіяної шкоди, допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві Союзу РСР. Варто наголосити, що даний нормативно-правовий акт був першим серйозним кроком у трудовому законодавстві, котрий систематизував усі ключові моменти по правовому регулюванню трудових відносин загалом, і повній матеріальній відповідальності працівника зокрема. При цьому для притягнення робітника або службовця до матеріальної відповідальності за шкоду адміністрація підприємства, установи, організації повинна довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу. Незважаючи на нормативне закріплення майнової відповідальності в Кодексі законів про працю, поняття цього інституту закон не дає. У Кодексі законів про працю матеріальна відповідальність розглядається тільки з позиції працівника, що є неприпустимим у сучасних умовах ринкової економіки [13]. Відтак, лише з прийняттям Кодексу законів про працю матеріальна відповідальність стала виділятися в окремий інститут трудового права. При цьому зазначимо, що відповідно до змін, які відбувались в суспільному та економічному житті

населення, створені на той час умови вимагали внесення певних поправок у чинне законодавство для належного регулювання трудових правовідносин, зокрема у сфері правового регулювання матеріальної відповідальності працівників.

Таким чином, подальше удосконалення норм, які спрямовані на детальне регулювання матеріальної відповідальності працівників та її види, на думку К.П. Горшеніна, визначає п'ятий етап становлення матеріальної відповідальності працівників. Він розпочинається з моменту прийняття постанови Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 «Про затвердження Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва», яка визначає умови укладання договору про повну матеріальну відповідальність; в ній затверджено перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Набувають чинності ряд інших правових актів, зокрема: Указ Президії ВР СРСР № 4204-ІХ від 13 липня 1976 року «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації»; наказ МОЗ СРСР № 1283 від 18 грудня 1981 року «Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування та Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність»; Вказівки про порядок застосування в державній торгівлі законодавства, що регулює матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, затвержені наказом Мінторгу СРСР № 169 від 19 серпня 1982 року [14, с. 180]. Аналізуючи вищезгадані нормативно-правові акти, слід зазначити, що ці документи відіграли ключову

роль у становленні чинного трудового законодавства, котре регулює повну матеріальну відповідальність. Особливо необхідно виокремити постанову про затвердження переліку посад і робіт, яка чинна до цього часу.

Ще один етап становлення та розвитку законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників, розпочинається в 1991 році, коли законодавець закріплює можливості притягнення працівників до матеріальної відповідальності. На цьому етапі відбувається становлення правової демократичної держави та розвиток економічних відносин.

До норм, що регулюють матеріальну відповідальність працівників, Законом України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» від 18 лютого 1992 року були внесені зміни [15]. Отже, можна зробити висновок, що прийняття вказаного Закону України було завершальною сходинкою даного етапу становлення та розвитку такого поняття трудового права як матеріальна відповідальність працівників.

Наступним, досить важливим етапом, який приніс зміни щодо регулювання праці взагалі та матеріальної відповідальності зокрема, було прийняття 28 червня 1996 року Конституції України, яка проголосила і гарантувала якісно новий статус особи, суспільства і держави, втіливши в Основному Законі національну ідею українського державотворення, визначила пріоритетні форми безпосередньої демократії, передбачила принципово нову систему державної влади і місцевого самоврядування, підбила підсумок у розвитку українського суспільства і держави та стала програмою їх подальшого оновлення [16]. Відтак, з прийняттям Конституції України матеріальна відповідальність працівників як самостійний інститут трудового права повинна була б належним чином закріплена з урахуванням усіх сучасних особливостей трудових правовідносин, що мали місце в Україні. Проте процес становлення матеріальної відповідальності працівників затягнувся на десятиліття. Законотворці не поспішають

втілювати в життя власний правовий «продукт» із незрозумілих причин, залишаючи усім суб'єктам трудових правовідносин єдиний варіант – керуватися нормативно-правовими актами, датованими минулим століттям.

Підсумовуючи, можемо стверджувати, що сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується, на нашу думку, таким узагальнюючим поняттям як «неоднозначність». З одного боку, в основі регулювання матеріальної відповідальності лежить Кодекс законів про працю, який формувався ще у минулому столітті і мав би накопичувальним методом акумулювати всі особливості і видозміни в частині розвитку і становлення трудового права країни згідно з менталітетом нації, проте, з іншого боку, виявляється, що з набуттям незалежності усі ці здобутки і розробки у сфері матеріальної відповідальності є застарілими і неактуальними; втрачено зв'язок з потребами розвитку національного та світового господарства; виникають правові колізії між чинним Кодексом та законами, що регулюють матеріальну відповідальність в незалежній Україні. Внаслідок цього необхідно вносити зміни і в Кодекс, і в закони, а також приводити національні стандарти у відповідність із міжнародними стандартами з питань праці, що викликане, зокрема, і обраним курсом євроінтеграції.

У цьому контексті важливо наразі говорити і про проект Трудового кодексу України, з прийняттям якого можливо остаточно на законодавчому рівні врегулювати матеріальну відповідальність працівників в сучасних умовах. Як відзначає К.П. Горшенін, норми нового ТК України мають бути спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) та інших міжнародно-правових актів: Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці [17, с. 189-190]. Позиція К.П. Горшеніна вбачається нам слушною, проте також варто сказати, що Трудовий кодекс України повинен

ввібрати в себе не тільки загальноприйняті європейські норми та традиції, а й врахувати наші національні особливості.

Визначаючи історико-правові основи становлення та розвитку правового регулювання матеріальної відповідальності працівників та узагальнюючи правові позиції вчених щодо визначення етапів її становлення, Ю.В. Ткалич приходять до висновку, що історію розвитку правового регулювання матеріальної відповідальності працівників в Україні можна розділити на такі головні етапи:

1) 1922-1971 роки – початок етапу пов'язаний з першою кодифікацією трудового законодавства. Характеризується появою перших нормативних положень про матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин. Серед таких актів були: постанова ЦВК та РНК СРСР «Про майнову відповідальність робітників і службовців за збитки, заподіяні ними наймачам», прийнята 12 червня 1929 року постанова НКП СРСР «Про порядок укладення договорів про майнову відповідальність працівників за недостачу цінностей», затверджена 29 жовтня 1930 року;

2) 1971-1996 роки – виокремлення цього етапу обумовлюється наступною кодифікацією трудового законодавства УРСР. Регулюванню питання матеріальної відповідальності у Кодексі законів про працю УРСР від 1971 року присвячується окрема глава, яка містить гарантії працівників при покладенні на них матеріальної відповідальності, але саме поняття матеріальної відповідальності не закріплюється. 13 липня 1976 року було затверджене Указом Президії Верховної Ради СРСР Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за збиток, завданий підприємству, установі, організації. Даний акт деталізував положення КзпП УРСР, однак і в ньому відсутнє. У 1984 року постановою Ради Міністрів СРСР затверджені Правила відшкодування підприємствами, установами, організаціями збитку, завданого працівникам і службовцям каліцтвом або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаний з виконанням ними трудових обов'язків;

3) 1996-2009 роки – становлення та розбудова правової демократичної держави, прийняття Конституції незалежної України привели до корінних змін в орієнтації трудового законодавства. Недоліками діючого законодавства про матеріальну відповідальність є невизначеність в правовому понятті даної відповідальності, відсутності кодифікованих та належним чином закріплених норм про матеріальну відповідальність роботодавця, відсутність норм про відшкодування моральної шкоди. Тому наступний етап у регулюванні матеріальної відповідальності настане з прийняттям нового Трудового кодексу України, який повинен заповнити всі існуючі прогалини [18, с. 687-688]. Аналізуючи зазначені етапи, варто наголосити, що ми погоджуємось із таким поділом історичного розвитку інституту матеріальної відповідальності, адже автором охарактеризовано та виокремлено усі важливі моменти та зміни такої правової категорії.

Н.М. Хуторян, у свою чергу, відзначає, що регулювання матеріальної відповідальності працівників пройшло наступні етапи у своєму розвитку та становленні:

1) перший етап – становлення й удосконалення законодавства про матеріальну відповідальність (розпочинається від моменту прийняття Кодексу законів про працю УСРР у 1922 році і завершується 1970 роком). Він характеризується встановленням випадків обмеженої та повної матеріальної відповідальності, порядку обчислення розміру та порядку стягнення матеріальної шкоди; прийняттям переліку категорій працівників, з якими встановлювалась повна матеріальна відповідальність; розширенням категорій осіб, з якими може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність; встановленням для деяких категорій працівників матеріальної відповідальності, що обмежувалась не певною частиною заробітку, а певною частиною заподіяної матеріальної шкоди;

2) другий етап – друга кодифікація трудового законодавства та подальший його розвиток (1970-1986 роки) – характеризується прийняттям Основ законодавства Союзу РСР від 15 липня 1970 року та Кодексу законів

про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року, в яких розмежовувалась компетенція СРСР та союзних республік щодо правового врегулювання матеріальної відповідальності, встановлювались підстави та умови настання матеріальної відповідальності, її види та порядок відшкодування; встановилась також повна матеріальна відповідальність для окремих категорій працівників. В окремих статтях КЗпП закріплювалась матеріальна відповідальність підприємства, установи, організації в разі заподіяння шкоди працівникові ушкодженням здоров'я, незаконним звільненням та переведенням на іншу роботу. Цей етап характеризується також введенням колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників та встановленням порядку укладення договорів про колективну матеріальну відповідальність, конкретного порядку визначення розміру заподіяної шкоди; поступовим підвищенням розміру матеріальної відповідальності від однієї третини місячної тарифної ставки до однієї третини середнього місячного заробітку;

3) третій етап – етап перебудови (1986-1990 роки) – характеризується підвищенням розміру обмеженої матеріальної відповідальності працівників від однієї третини та двох третин середнього місячного заробітку до середнього місячного заробітку працівника; встановленням кратної матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству розкраданням, умисним псуванням, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей;

4) четвертий етап – етап побудови правової демократичної держави, становлення та розвитку ринкових відносин (1990 рік і до сьогодення) – характеризується розширенням сфери регулювання трудових відносин, розповсюдженням трудового законодавства, в тому числі того, що регулює матеріальну відповідальність, на трудові відносини колгоспників; розширенням випадків повної матеріальної відповідальності працівників; підвищенням матеріальної відповідальності власника або уповноваженого ним органу перед працівником у разі незаконного звільнення або переведення на

іншу роботу; встановленням у трудовому законодавстві, а не лише в цивільному, видів та порядку відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я; введенням відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівникові; доповненням кола суб'єктів, які можуть виступати роботодавцем, а отже, і стороною матеріальної відповідальності – фізичними особами; удосконаленням порядку визначення розміру заподіяної працівником шкоди; затвердженням нового переліку робіт, при виконанні яких може застосовуватися матеріальна відповідальність; зміною галузевої належності правового регулювання відшкодування шкоди, заподіяної ушкодженням здоров'я, віднесенням цього інституту до галузі права соціального забезпечення та іншими змінами. Проте зазначені зміни не носили кардинального характеру, вони були пов'язані лише з удосконаленням чинного законодавства [19, с. 167]. Ми погоджуємось із підходом Н.М. Хуторян в частині поділу історичного розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників на такі етапи.

Відтак, узагальнюючи правові позиції вчених щодо дослідження історико-правових основ становлення та розвитку правового регулювання матеріальної відповідальності працівників, можна визначити етапи становлення та розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників як одного із видів матеріальної відповідальності.

Так як було зазначено вище, вперше повна матеріальна відповідальність працівників як вид матеріальної відповідальності була виділена в постанові ЦВК та РНК СРСР від 12 червня 1929 року «Про майнову відповідальність робітників і службовців за збитки, заподіяні ними наймачам». Зокрема, відповідно до правових приписів вказаної Постанови, робітники і службовці несуть майнову відповідальність перед наймачем за заподіяний останньому збиток в межах повного розміру збитку в наступних випадках: а) коли збиток заподіяний діями працівника, що містять ознаки діянь, що переслідуються в кримінальному порядку; б) коли спеціальними

законами на працівника покладена повна або підвищена, в порівнянні з вказаною межею, майнова відповідальність за збиток, заподіяний наймачеві при виконанні службових обов'язків; в) коли між працівником і наймачем є особливий письмовий договір про прийняття на себе працівником повної або підвищеної, в порівнянні з вказаною межею, майнової відповідальності за недостачу більше передбаченої норми, цінностей, переданих під відповідальність працівника для зберігання або інших цілей; г) коли збиток заподіяний не при виконанні службових обов'язків [20, с. 367]. Аналізуючи дану Постанову, варто зауважити, що вже у 1929 році було закладено основні принципи правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, серед яких обов'язковість укладання письмового договору, а також заподіяння шкоди поза службовими обов'язками.

Удосконалення правових норм про повну матеріальну відповідальність працівників було пов'язане з постановою ЦВК і РНК СРСР від 27 травня 1932 року «Про майнову відповідальність працівників за матеріали та вироби і за майно підприємства чи установи, видане в користування працівникам» та Інструкцією НКП СРСР від 01 червня 1932 року № 96, яка конкретизувала вказану Постанову і давала більш чіткіші уявлення про повну матеріальну відповідальність як одного із видів матеріальної відповідальності. Поряд з цим були прийнято й ряд інших нормативних актів, котрі хоча й не чітко, але все ж регламентували окремі положення про повну матеріальну відповідальність.

Значно осучаснені норми, які визначали правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, містив Кодекс законів про працю УРСР 1971 року, в ст. 134 якого було закріплено, що відповідно до законодавства Союзу РСР робітники і службовці несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, у випадках: 1) коли шкода виникла через вчинки працівника, що мають ознаки дій, переслідуваних кримінальним порядком; 2) коли спеціальними законами на працівника покладено повну матеріальну

відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні службових обов'язків; 3) коли між працівником, що займає посаду, пов'язану з обслуговуванням грошових або товарних цінностей і зазначену в переліку, затверджуваному у встановленому законом порядку, і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про те, що працівник бере на себе повну матеріальну відповідальність за нестачу понад передбачені норми цінностей, переданих під відповідальність працівника для зберігання або для інших цілей; 4) якщо шкода заподіяна робітником або службовцем не при виконанні трудових обов'язків [8]. Наступним етапом в історичному розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників стало прийняття вищезгаданого Кодексу, котрий чинний і на сьогодні, щоправда із численними поправками та змінами. Варто зауважити, що на цьому етапі до випадків притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності було введено пункт про перелік посад. Ця норма, в першу чергу, була спрямована на захист прав та свобод працівників, адже вона чітко встановлювала, на яку особу може покладатись повна матеріальна відповідальність.

Ще одним нормативним документом, який закріплював правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, був Указ Президії ВР СРСР № 4204-ІХ від 13 липня 1976 року «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації», де в пункті 10 зазначено, що робітники і службовці несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у наступних випадках: 1) коли між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про прийняття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення збереження майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або інших цілей; 2) коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами; 3) коли

шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку; 4) коли шкоди завдано працівником, який перебував у нетверезому стані; 5) коли шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; 6) коли відповідно до законодавства Союзу РСР на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків; 7) коли шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків [21].

Наступним нормативно-правовим документом, що регламентує повну матеріальну відповідальність працівників, є постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 № 447/24 «Про затвердження Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва», якою затверджено перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність [22]. Відтак, із прийняттям вказаного нормативно-правового акта було зроблено ще один крок на шляху до систематизації та деталізації законодавства про повну матеріальну відповідальність працівника.

Більш осучаснене розуміння поняття «матеріальна відповідальність» розпочинається в 1991 році, коли законодавець закріплює можливість притягнення працівників до повної чи обмеженої відповідальності і дає чіткі уявлення про підстави та умови притягнення до вказаних видів матеріальної відповідальності. Підсумком всього цього процесу було прийняття Закону

України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів» від 18 лютого 1992 року, а також прийняття Конституції України 28 червня 1996 року.

Отже, враховуючи усе вищевикладене, варто вказати, що процес історико-правових основ становлення та розвитку повної матеріальної відповідальності працівників був довготривалим, причому його витoki беруть свій початок ще з кінця XIX століття. Він характеризується такими етапами розвитку:

а) перший етап (1929-1932 роки) – закладено основні принципи правового регулювання майнової відповідальності робітників перед наймачем за заподіяний останньому збиток у межах повного розміру;

б) другий етап (1932-1971 роки) – пов'язаний з появою нормативно-правових актів, що закріплюють положення матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин;

в) третій етап (1971-1976 роки) – кодифікація трудового законодавства УРСР та закріплення норм про повну матеріальну відповідальність працівників в окремій главі, яка визначала підстави та умови настання матеріальної відповідальності, її види та порядок відшкодування, встановлення повної матеріальної відповідальності для окремих категорій працівників;

г) четвертий етап (1976-1977 роки) – удосконалення правових норм про матеріальну відповідальність працівників, що пов'язане із прийняттям Указу Президії ВР СРСР № 4204-ІХ від 13 липня 1976 року «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації», який визначав конкретні випадки притягнення до матеріальної відповідальності в повному розмірі;

г) п'ятий етап (1977-2014 роки) – етап систематизації та деталізації законодавства про повну матеріальну відповідальність працівника, що характеризується прийняттям нормативно-правових актів, що визначали перелік посад, які заміщаються або виконуються працівниками та з якими підприємство, установа чи організація можуть укласти письмові договори; шостий етап розпочався 2014 року і характеризується зміною концептуальних підходів до правового регулювання матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі чи організації, зокрема щодо можливості притягнення працівників, що є посадовими особами, до відповідальності за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток.

Отже, розглянувши питання історико-правових основ становлення та розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, варто зробити наступні висновки. Інститут матеріальної відповідальності працівників та складова її частина – повна матеріальна відповідальність – пройшли чимало етапів становлення та розвитку. Першим поштовхом для розвитку правового регулювання послугувало виникнення поодиноких випадків недбалості та безвідповідального відношення до роботи та знарядь праці із боку працівників, а відтак, і необхідності застосування дисциплінарних мір впливу до таких осіб. Подальші етапи тільки розширювали та систематизували увесь юридично-нормативний комплекс правового регулювання повної матеріальної відповідальності, встановлюючи для працівників та роботодавців відповідні права та обов'язки. Наразі Україна перебуває на завершальному етапі розвитку повної матеріальної відповідальності, адже найближчим часом на зміну морально застарілому Кодексу законів про працю повинен бути прийнятий Трудовий кодекс України. Проте, чи принесе це якісь структурні позитивні зміни в трудове законодавств незалежної України, покаже час.

1.2 Поняття та правова природа повної матеріальної відповідальності працівників

Трудові відносини в Україні на сучасному етапі є складною та багатогранною категорією. Наявність двох головних суб'єктів таких правовідносин, а саме роботодавця та працівника, ап'юрі завжди були факторами виникнення конфліктних ситуацій. Не є винятком і відповідальність, що покладалася на працівників при прийнятті останніх на роботу. Відтак, історично правова природа законодавчого закріплення поняття повної матеріальної відповідальності працівника мала і має на меті вироблення поваги до робочого місця, знарядь праці та сумлінного виконання трудових функцій. Подальше вивчення та переосмислення із врахуванням новітніх тенденцій та розвитку міжнародного ринку праці поняття та правової природи матеріальної відповідальності працівників є ефективною складовою створення актуальних нормативно-правових актів у частині регулювання такого виду відповідальності.

Питання матеріальної відповідальності завжди знаходилися у центрі уваги науковців з трудового права, зокрема розглядалися у працях О.Т. Барабаша [23], М.Й. Бару [24], Є.С. Белинського [25], В.С. Венедиктова [26], І.В. Зуба [27], Д.О. Карпенко [28], С.М. Прилипка [29], В.І. Прокопенка [30], О.І. Процевського [31], П.Р. Стависького [32], А.Р. Саркісова [33], Н.М.Хуторян, І.І. Шамшина [34], С.В. Цвєткова, В.В. Яковлєва тощо. Проте, незважаючи на значні дослідження у вказаній сфері, проблеми матеріальної відповідальності працівників потребують подальшого вивчення й аналізу його складових із врахуванням реалій сьогодення задля розроблення нових концептуальних підходів до їх розуміння та правового регулювання.

Отже, розпочинаючи дослідження питання, яке стало предметом нашого вивчення, для початку пропонуємо визначитись із змістом поняття «матеріальна відповідальність». Так, в українській мові «відповідальність» означає «покладений на когось або взятий на себе обов'язок відповідати за

певну роботу, дії, вчинки, слова» [35, с. 690]. Тому, виходячи з цього, під матеріальною відповідальністю, як відзначає В.І. Щербина, варто розуміти передбачену нормами трудового законодавства необхідність для однієї із сторін трудових правовідносин відшкодувати матеріальну шкоду (а в деяких випадках і моральну), заподіяну іншій стороні внаслідок неналежного виконання своїх трудових обов'язків [36, с. 53]. Свою думку щодо визначення поняття «матеріальна відповідальність» наводить і В.С. Венедиктов, котрий 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 [37, с. 230]. Отож, як випливає із наведеного, матеріальна відповідальність як важливий інститут трудового права зобов'язує людей дотримуватись норми поведінки, що визначена державою на законодавчому рівні. Ця відповідальність є двосторонньою, оскільки передбачає відповідальність як працівника перед власником або уповноваженим органом, так і власника перед працівником за заподіяння шкоди його здоров'ю або майну. Однак, аналізуючи позиції вчених, ми не зовсім погоджуємося з думкою В.І Щербини, так як науковець у своїх дослідженнях приходиться до висновку, що поряд із відшкодуванням матеріальної відповідальності працівник повинен відшкодувати і моральну шкоду, адже, на нашу думку, питання відшкодування моральної шкоди в трудових правовідносинах має місце тільки тоді, коли роботодавець своїми діями завдає шкоди працівнику. Тому зворотна ситуація не вимагає такого відшкодування, оскільки роботодавця цікавить лише матеріальна сторона, тим паче, що безпосередньо його інтереси не порушуються в значній мірі.

Виходячи з цього, варто відзначити, що матеріальною відповідальністю за трудовим правом є встановлений законом обов'язок сторони трудового договору відшкодувати збитки, заподіяні іншій стороні протиправними та винними діями [38, с. 78-79]. При цьому в залежності від того, хто спричинив шкоду, матеріальну відповідальність у трудовому праві поділяють на:

матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівником роботодавцеві, й матеріальну відповідальність роботодавця за шкоду, завдану ним працівникові. Відтак, розділяючи матеріальну відповідальність на види, Є.С. Белінський, визначає матеріальну відповідальність працівника як добровільне чи примусове виконання у встановленому законом розмірі і порядку обов'язку з відшкодування шкоди, заподіяної трудовим майновим правопорушенням підприємству, з яким він перебуває в трудових правовідносинах на момент заподіяння шкоди [25, с. 21]. Аналізуючи позицію вченого, варто наголосити, що, визначаючи поняття матеріальної відповідальності працівників, Є.С. Белінський не зазначив про умисну шкоду, що в повній мірі розкриває зміст даного визначення. Відтак, на нашу думку, без цього словосполучення трактувати матеріальну відповідальність працівника недоцільно. Отже, враховуючи правові позиції вчених, пропонуємо удосконалити визначення матеріальної відповідальності працівників та викласти її в такій інтерпретації: «Матеріальна відповідальність працівників – це відшкодування працівником умисно завданої шкоди підприємству, установі чи організації, із якими він перебуває у трудових відносинах на законодавчо визначених підставах, внаслідок невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків». При цьому, як і будь-яке правове явище, інститут матеріальної відповідальності працівників має свої характерні ознаки. Зокрема, як відзначає В.В. Костін, такими ознаками є: а) матеріальна відповідальність у трудовому праві може виникнути лише за умови, що між особою, що завдала шкоди, та потерпілою особою існують трудові відносини; б) матеріальна відповідальність у трудових відносинах виникає внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків стороною трудових відносин, що призвело до заподіяння матеріальної чи немайнової шкоди, тобто трудового правопорушення; в) матеріальна відповідальність завжди має особистий характер, а тому працівник, який заподіяв шкоду, відповідає за неї самостійно; г) матеріальна відповідальність за трудовим правом настає лише

за наявності вини. При цьому форма та вид вини впливають на вид матеріальної відповідальності працівника, а отже, на розмір та порядок відшкодування шкоди. За умисне заподіяння шкоди працівник завжди відповідає в повному розмірі завданої шкоди; г) характерною особливістю матеріальної відповідальності працівників є співвідношення межі відповідальності із заробітною платою працівника. Відтак, за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку [39, с. 95-98].

Своє бачення щодо визначення ознак матеріальної відповідальності працівників наводить О.М. Коротка. Так, на думку вченої, вказаними ознаками є: по-перше, матеріальна відповідальність – це самостійний різновид юридичної відповідальності і може застосовуватись поряд з іншими видами юридичної відповідальності, такими як дисциплінарна, адміністративна та кримінальна; по-друге, це двосторонній взаємний обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну своїми протиправними, винними діями іншій стороні трудового правовідношення; по-третє, вона виникає лише за фактом вчинення майнового правопорушення, внаслідок якого була причинена пряма майнова шкода іншій стороні трудового правовідношення; по-четверте, матеріальна відповідальність сторін трудового договору виникає лише за заподіяну шкоду у зв'язку з виконанням трудових чи службово-трудова обов'язків; по-п'яте, метою встановлення матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин є відвернення виникнення шкоди і одночасно захист заробітку працівника від необґрунтованих утримань; по-шосте, за своєю юридичною природою матеріальна відповідальність являє собою санкцію за трудове майнове правопорушення, скоєне працівником або власником чи уповноваженим ним органом внаслідок невиконання своїх трудових обов'язків [40, с. 16]. Отже,

аналізуючи вказані ознаки, слід відзначити, що матеріальна відповідальність є самостійною категорією трудового права і спрямована в першу чергу на підтримку взаємоповаги та дисципліни між усіма суб'єктами трудових правовідносин.

Відтак, визначаючи сутність та ознаки матеріальної відповідальності працівників, цілком доцільно буде зазначити, що основними елементами юридичного складу притягнення працівника до матеріальної відповідальності є: а) трудовий договір; б) норми чинного законодавства, що передбачає конкретний вид відповідальності; в) умови її виникнення; г) сам матеріальний збиток. При цьому, як відзначає М.В. Лушнікова, при відсутності хоча б одного з вищевказаних елементів трудового матеріального правопорушення матеріальна відповідальність виникнути не може [41, с. 345]. І це дійсно так, адже матеріальна відповідальність може настати тільки за пряму шкоду, в межах і порядку, передбачених законодавством, і, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника. Саме тому в основі матеріальної відповідальності лежить обов'язок працівника бережливо ставитися до майна власника та вживати заходів щодо запобігання шкоди (такий обов'язок прямо закріплений частиною другою ст. 131 КЗпП). Виходячи з цього, Є.С. Белінський виділяє такі принципи притягнення працівників до матеріальної відповідальності: а) принцип притягнення до матеріальної відповідальності лише при виконанні трудових обов'язків; б) принцип обмеженого характеру матеріальної відповідальності; в) принцип обліку лише прямої дійсної шкоди; г) принцип взаємної відповідальності сторін; ґ) принцип притягнення до відповідальності лише за наявності вини працівника [25, с. 87]. Вказані принципи, на нашу думку, є достатніми для розуміння тих основ, на котрих базується інститут матеріальної відповідальності працівників. При цьому хотілося б відзначити і думку Д. Гарного, що правове регулювання матеріальної відповідальності працівника не менш важливе, ніж регулювання будь-яких інших інститутів трудового права. Процес праці абсолютно непередбачуваний, ніхто не

застрахований від нещасних випадків на виробництві, від бухгалтерських недочетів та інших неприємних інцидентів. Також будь-який роботодавець не захищений від загрози прийняття на роботу нечесного і недбайливого працівника, який би суворий конкурс при цьому не був би влаштований. Кожен керівник хоче, щоб співробітники ставилися до роботи відповідально. І, як відзначає Д. Гарний, нерідко заради цього навіть проводять спеціальні тренінги та навчання, хоча, зазвичай, керівництво намагається перетворити працівників у відповідальних громадян шляхом переконання і накладення стягнень. І як доведено вченими, історично доведено, що найефективніший шлях перевиховання працівників – це накладення матеріальної відповідальності на них. Відрадно спостерігати, що в чинному на сьогодні законодавстві матеріальна відповідальність передбачена і забезпечена в рівному обсязі як для працівників, так і для роботодавців, що допомагає забезпечити інтереси обох сторін у правовідносинах [42, с. 23]. На нашу думку, ситуація в трудовому законодавстві в частині регулювання матеріальної відповідальності працівників, а також дотримання балансу прав та обов'язків роботодавців та працівників потребує неабиякого вдосконалення.

Визначаючи загальні характеристики матеріальної відповідальності працівників, варто відзначити, що у чинному законодавстві поряд з поняттям матеріальної відповідальності визначена категорія цивільної майнової відповідальності (ст. 440 ЦК України.) При цьому їх не варто ототожнювати, адже матеріальна відповідальність сторін трудового договору має низку своїх, характерних тільки їй, особливостей, що дозволяє говорити про належність її до трудової відповідальності. Ці особливості полягають у наступному: а) суб'єктом матеріальної відповідальності є одна із сторін трудового договору (роботодавець чи працівник), в той час як суб'єктом цивільно-правової відповідальності є фізичні чи юридичні особи, які не перебувають у трудових відносинах між собою; б) сторони матеріальної відповідальності, яка виникає із трудового договору, не є повністю

рівноправними, оскільки поряд з договірним методом регулювання трудових відносин, сфера дії якого все більше розширюється, продовжує діяти метод підпорядкування працівника роботодавцю, сторони ж майнової цивільно-правової відповідальності є повністю рівноправними; в) підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення – протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків стороною трудових правовідносин, підставою цивільно-правової відповідальності є цивільне правопорушення; г) відшкодуванню підлягає тільки пряма дійсна шкода, тоді як норми цивільного права передбачають відшкодування і неотриманих прибутків (упущеної вигоди); г) основним видом матеріальної відповідальності в трудовому праві є обмежена матеріальна відповідальність, тобто відшкодування здійснюється в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середньомісячного заробітку працівника. Обмежена матеріальна відповідальність характерна і для другої сторони трудового договору – роботодавця, а основним видом цивільно-правової відповідальності є повна відповідальність; д) за нормами трудового законодавства матеріальна шкода в межах місячного середнього заробітку може відшкодуватись за розпорядженням роботодавця або уповноваженого ним органу (особи); шкода понад місячний заробіток працівника або, якщо роботодавцем не дотриманий позасудовий порядок відшкодування шкоди, відшкодовується в судовому порядку; за нормами цивільного права шкода відшкодовується в судовому порядку [43, с. 326-327]. Відтак, з проведеного аналізу бачимо, що матеріальна відповідальність за трудовим правом наділяє працівників більш широким спектром прав та гарантій на відміну від майнової відповідальності за цивільним правом.

Отже, визначаючи сутність матеріальної відповідальності працівника, бачимо, що за трудовим правом вказана відповідальність має три мети. Перша і основна мета – це захист майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Таким чином, ця відповідальність працівника є право

відновлювальною, бо переслідує 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 полягає у забезпеченні гарантій працівникові при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорони його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності є гарантійною. У свою чергу, третя мета – це виховання у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається тому для здійснення його трудової функції й запобігання заподіяння шкоди майну роботодавця [44, с. 411]. Відтак, узагальнюючи вищевикладене, варто відзначити правову позицію С.М. Прилипка, котрий неодноразово у своїх дослідженнях приходять до думки, що матеріальна відповідальність працівників – це один з видів юридичної відповідальності, що виражається в обов’язку працівників покрити повністю або частково матеріальну шкоду, що була заподіяна з їх вини. Тому, виходячи з цього, цілком правильним буде відзначити, що у трудовому праві залежно від порядку притягнення, розміру заподіяної шкоди та обсягу відшкодування матеріальна відповідальність працівника може бути обмежена або повна. Обмежена матеріальна відповідальність – це обов’язок працівника відшкодувати заподіяну підприємству, де він працює, шкоду у розмірі, який не перевищує його середнього місячного заробітку. Повна матеріальна відповідальність – обов’язок працівника відшкодувати заподіяну шкоду в повному обсязі [45, с. 563-566]. Відтак, виходячи із розмежування матеріальної відповідальності працівників на повну та обмежену, пропонуємо визначити сутність та правову природу повної матеріальної відповідальності працівників. Так, повна матеріальна відповідальність, як визначено коментованою статтею

Кодексу законів про працю – це відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, організації, установі або фізичній особі (яка діє як власник, як сторона трудового договору), яку працівники несуть у розмірі прямого дійсного розміру [46, с. 72].

Як відзначає І.В. Новосельська, сутність повної матеріальної відповідальності працівників полягає в тому, що на працівникові лежить обов'язок нести відповідальність за заподіяну роботодавцеві з вини працівника пряму дійсну шкоду в повному обсязі без будь-якого обмеження. Її встановлено головним чином для тих категорій працівників, які обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробленням, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, зобов'язані забезпечити їх повне зберігання, і в деяких інших випадках, що прямо передбачені ст. 134 Кодексу законів про працю України [47, с. 34]. Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди накладається і в тих випадках, коли шкода завдана діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але працівник був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку із закінченням строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності або з інших підстав, передбачених законом [8]. Отже, узагальнюючи правові позиції вчених, пропонуємо визначити поняття повної матеріальної відповідальності працівників як обов'язок працівника, котрий перебуває у трудових правовідносинах із підприємством, установою чи організацією, на законодавчо визначених основах відшкодувати їм свідомо завдані збитки або втрати в повному розмірі, яких він задав своїми неправомірними діями.

Відтак, із вказаного поняття повної матеріальної відповідальності можна визначити і ознаки, котрі відрізняють вказаний вид матеріальної відповідальності від інших її видів. Серед них слід виділяти:

- 1) наявність трудових правовідносин і договору, складеного у письмовій формі та підписаного обома сторонами;

- 2) має місце лише за наявності всього комплексу умов її застосування;
- 3) укладання договору про повну матеріальну відповідальність можливе лише із особами, що досягли 18-річного віку та які віднесені до відповідного переліку;
- 4) передбачає особистий характер відповідальності працівника;
- 5) при застосуванні повної матеріальної відповідальності працівників у деяких випадках діє презумпція винуватості працівника;
- 6) для неї характерні дві форми відшкодування завданої шкоди: добровільна або примусова.

Продовжуючи наше дослідження, пропонуємо визначити та проаналізувати випадки притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності, які чітко передбачені ст. 134 Кодексу законів про працю України. Зокрема частина перша зазначеної статті встановлює, що відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли: «1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей» [8]. При цьому укладення договору про повну матеріальну відповідальність є однією з важливих умов трудового договору з працівником, який обіймає посаду чи виконує роботу, безпосередньо пов'язану зі зберіганням, обробленням, продажем (відпуском), перевезенням чи застосуванням у процесі виробництва переданих йому цінностей. Відсутність такого договору позбавляє роботодавця права стягнути заподіяну шкоду в повному розмірі (якщо тільки працівник не відповідає в такому розмірі внаслідок припису закону). В цьому разі роботодавець має право вимагати покриття шкоди за недостачу переданого працівнику майна та інших цінностей лише в обмеженому розмірі. Тому працівник зобов'язаний укласти з роботодавцем такий договір. У разі його

відмови від укладення договору про майнову відповідальність згідно з вимогами законодавства, роботодавець може запропонувати переведення його на іншу роботу, що відповідає його спеціальності, кваліфікації і не пов'язана безпосередньо зі зберіганням, обробленням, продажем (відпуском), переведенням чи застосуванням у процесі виробництва переданих йому цінностей. Більш детально особливості договору про повну матеріальну відповідальність буде розкрито в наступному розділі нашого дисертаційного дослідження. Укладання такого договору, на нашу думку, є необхідною мірою попередження ймовірних втрат для підприємства та окреслення відповідних прав та обов'язків працівника, котрий буде нести пряму та повну відповідальність за певні цінності підприємства.

При цьому повну матеріальну відповідальність несе працівник, посада якого зазначена в спеціальному переліку (перелік вказаних працівників буде наведений нами про дослідженні договору про повну матеріальну відповідальність працівників), коли з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність і коли шкода заподіяна незабезпеченням цілості майна або інших цінностей, що передані йому для зберігання або для інших цілей. За відсутності цих умов на працівника за заподіяну шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо з інших підстав він не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі [48, с. 511].

Повна матеріальна відповідальність працівників настає і у випадку, коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами [8]. При цьому термін «під звіт» означає, що працівники повинні повністю звітувати перед власником або уповноваженим ним органом за одержані цінності, тобто подати документи про відправлення вантажу, передачу одержаних цінностей на склад, використання їх на виробництві за розпорядженням певних службових осіб тощо [49, с. 122]. Як визначено коментованою статтею Кодексу законів про працю, працівник, який одержав матеріальні цінності і не звітував про

них, у разі їх відсутності несе повну матеріальну відповідальність незалежно від виду майна і мети його використання [8]. У свою чергу, доручення відноситься до разових документів. Вони в залежності від змісту повноважень поділяються на одноразові, загальні та спеціальні. Всі доручення мають офіційний характер, оскільки походять від службових осіб, які уповноважені їх видавати від імені підприємства [50, с. 23]. Як відзначає Н.М. Хуторян, майно та інші цінності за разовими документами можуть отримувати працівники, для яких обслуговування матеріальних цінностей не складає основної трудової функції і їх посади не містяться в названому вище переліку. У таких випадках власник повинен ознайомити працівника, якому видана разова довіреність, з порядком приймання, транспортування, збереження цінностей. Разове доручення на отримання майна та інших цінностей не може видаватися головному бухгалтеру підприємства, особам, яким за вироком суду заборонено займати матеріально-відповідальні посади протягом певного часу, особам, що мають судимість за розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена [51, с. 128]. Аналізуючи вищевикладене, варто зазначити, що в першу чергу доручення слугують інструментом перерозподілу ризиків та адекватного страхування можливих випадків по втратах матеріальних ліквідних активів підприємства.

Наступним, не менш важливим випадком притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності, є той випадок, коли шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку [8]. Таку відповідальність несе будь-який працівник, котрий не є матеріально відповідальною особою, проте своїми діями завдав шкоди майну підприємства і його дії мають ознаки кримінального злочину. При цьому факт вчинення діянь, котрий підпадає під кримінальне переслідування, повинен бути підтверджений у порядку кримінального провадження. Це має бути або обвинувальний вирок суду, ухвала суду в кримінальній справі про припинення провадження по справі у зв'язку з амністією чи передачею

обвинуваченого на поруки трудовому колективу, передачі справи на розгляд товариського суду та в інших подібних випадках, або постанови слідчо-прокурорських органів [47, с. 34]. Особливість формулювання цього пункту полягає у тому, що підставою є не факт притягнення працівника до кримінальної відповідальності (як у п. 8 ст. 40 КЗпП), а лише факт наявності складу злочину в його діях. Вказана норма трудового законодавства, на нашу думку, є дещо спірною, адже трактування діянь працівника як таких, що мають ознаки складу злочину, може бути суб'єктивним з боку адміністрації підприємства. Відтак, варто наголосити, що зазначена норма законодавства повинна бути удосконалена із врахуванням прав та свобод усіх суб'єктів трудових правовідносин.

Досить важливе значення при застосуванні повної матеріальної відповідальності працівника має такий її випадок, коли шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані [8]. При покладенні повної матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації працівником, який знаходився у нетверезому стані, необхідно врахувати, що нетверезий стан працівника повинен бути підтверджений як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами, поясненнями сторін і третіх осіб, показаннями свідків тощо), маючи на увазі, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним із найгрубших порушень трудових обов'язків, зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається. Відповідно до КЗпП працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяною недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування [19, с. 145-147].

Для притягнення до повної матеріальної відповідальності за цією підставою не мають значення спеціальність працівника, посада, а також

форма вини. У кожному конкретному випадку необхідно довести факт перебування працівника в нетверезому стані, який повинен бути доведений належним чином (висновок відповідного медичного органу, складений акт, показання свідків та ін.). У цьому випадку враховується також токсичне та наркотичне сп'яніння [52, с. 198].

У своїй постанові Пленум Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14 визнав, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубіших порушень трудових обов'язків, тому в цьому випадку не повинно допускатись зменшення розміру відшкодування [53]. Ми погоджуємось із твердженням суддів Верховного Суду України про недопущення працівників у нетверезому стані до робочого місця, адже окрім ризиків прямих втрат для підприємства, такий працівник може становити безпосередньою загрозу життю та безпеці інших робітників.

Ще одним випадком притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності є шкода завдана недостачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування [8]. Матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної з вини працівника шкоди в даному випадку встановлено у зв'язку з наявністю його шкідливих дій стосовно майна, відносно якого працівник повинен виявити особливу турботу, дбайливість та бережливість. Повна матеріальна відповідальність працівника за цією підставою можлива тільки у випадках умисного знищення або умисного псування виданого працівнику майна. І тільки в разі нестачі можлива будь-яка форма вини. Умисне заподіяння шкоди має бути підтверджено фактом наявності умислу та свідомого бажання працівника в ході виробничого процесу заподіяти підприємству шкоду або допустити її настання. При цьому

слід мати на увазі, що завдання роботодавця полягає в тому, аби довести намір працівника [29, с. 159]. Виходячи із даної правової норми, варто наголосити, що права працівника у цьому випадку не захищені належним чином, адже твердження про те, що роботодавець має довести намір працівника в умисному псуванні або знищенні матеріальних цінностей залишає для власника підприємства або відповідної адміністрації поле для фіктивних доказів та зловживань.

Наступним випадком притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності є відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків [8]. Йдеться про випадки матеріальної відповідальності, які передбачені спеціальними нормативно-правовими актами, зокрема за шкоду, заподіяну: перевитратою пального на автомобільному транспорті; отриманням посадовою особою премій внаслідок допущених з її вини викривлень даних про виконання робіт; розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних матеріалів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; витратами підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за порушення трудової дисципліни або за власним бажанням без поважної причини протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням [8]. На нашу думку, вказана правова норма регулює специфічні моменти в трудових правовідносинах між працівником та роботодавцем. Перераховано ситуації, коли працівник повністю відшкодовує матеріальні збитки, спричинені свідомим псуванням активів підприємства.

Наступним випадком притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності є ситуація, коли шкода завдана не при виконанні трудових обов'язків [8]. Слід звернути увагу, що у такому випадку шкода заподіюється не будь-якою особою підприємству, а саме працівником, який перебуває з таким підприємством у трудових відносинах на підставі трудового договору.

Шкода не при виконанні трудових обов'язків може бути заподіяна як у робочий час, так і після його закінчення або до початку роботи. Типовим прикладом спричинення такої шкоди є використання майна підприємства в особистих цілях, виконання на обладнанні (приладах, автотранспорті) підприємства роботи, що не відноситься до трудової функції працівника [25, с. 131-132]. Вказаний вид трудового правопорушення дуже поширений на вітчизняних підприємствах. Відтак, контроль за використанням працівниками службового автотранспорту або іншого майна повинен бути посилено.

Працівник притягується до повної матеріальної відповідальності у випадку, коли службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу [8]. Отже, як випливає з викладеного, суб'єктами повної матеріальної відповідальності є службові особи, до повноважень яких входить видання наказів чи розпоряджень про звільнення працівників або ж переведення їх на іншу роботу. Матеріальна відповідальність у цьому разі настає в повному розмірі матеріальної і моральної шкоди, заподіяної працівникові, яка була стягнена на його користь з підприємства, установи чи організації. Постановою Пленуму Верховного Суду «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» роз'яснено, що відповідальність за цією підставою настає також у випадку, коли шкода завдана роботодавцю затримкою виконання судового рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника. У даному випадку прямою дійсною шкодою вважаються грошові суми, виплачені незаконно звільненому чи переведеному працівникові за період вимушеного прогулу чи виконання нижчеоплачуваної роботи [53]. Як вбачається із даної Постанови, існують випадки, коли один працівник несе повну матеріальну відповідальність перед іншим працівником, хоча стандартною є ситуація, коли працівник завдає умисної шкоди саме підприємству чи організації.

І останнім випадком притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності є той випадок, коли керівник підприємства, установи, організації будь-якої форми власності винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством [8]. При цьому цілком правильним буде відзначити, що за відсутності цих умов на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у відповідному розмірі шкоди. Однак В.С. Венедиктов усі випадки повної матеріальної відповідальності об'єднує у певні групи. Так, наприклад, пункти 1 і 2 ч. 1 ст. 134 КЗпП України передбачають випадки договірної повної матеріальної відповідальності, а всі інші – позадоговірної або деліктної. Договірна повна матеріальна відповідальність працівників поділяється на індивідуальну та колективну [54, с. 113-115]. При цьому до повної матеріальної відповідальності відповідно до норм КЗпП можуть бути притягнені всі працівники, починаючи від державних службовців і посадових осіб підприємств і закінчуючи некваліфікованими працівниками.

У порівнянні з цим, проект Трудового кодексу України значно удосконалив випадки притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності, виключивши з нього такі випадки: коли службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, а також коли керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством. Однак проектом Трудового кодексу України було

запроваджено новий випадок притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, а саме – коли пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації [55]. На нашу думку, ґрунтовного вдосконалення з урахуванням усіх актуальних змін у трудовій сфері все ж таки проект Трудового кодексу України не передбачає. Увесь комплекс підстав для притягнення до повної матеріальної відповідальності працівника практично збігається із чинним Кодексом законів про працю. Існування одного нового випадку притягнення до такої відповідальності не є підставою для твердження про удосконалення.

Проте варто зауважити і те, що чинним законодавством передбачені обставини, що виключають матеріальну відповідальність працівників, в тому числі і такий її вид як повна матеріальна відповідальність. Зокрема, як визначено п. 19 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14, зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю працівником, допустиме лише у виняткових випадках при наявності зазначених у ст.137 КЗпП (322-08) умов, які мають бути підтверджені ретельно перевіреними в судовому засіданні доказами з обов'язковим викладенням у рішенні мотивів зниження суми, яка стягується. До конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду, слід відносити обставини, що перешкождали працівникові виконувати належним чином покладені на нього обов'язки, зокрема відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежну організацію праці. Разом з тим необхідно враховувати, чи приймав працівник залежні від нього заходи до запобігання шкоди [53]. Вказаному кореспондує і ст. 372 проекту Трудового кодексу України [55]. В порівнянні з цим, в науковій літературі панує думка, що до обставин, які виключають повну матеріальну відповідальність працівників, слід віднести виникнення збитку внаслідок непереборної сили, нормального

господарського ризику, крайньої необхідності, необхідної оборони, невиконання роботодавцем обов'язку щодо забезпечення належних умов для зберігання майна, довіреного працівникові [56, с. 21].

Отже, враховуючи усе вищевикладене, цілком правильним буде відзначити думку В.С. Венедиктова, котрий зауважує, що правова природа повної матеріальної відповідальності обумовлена не просто існуванням трудових правовідносин, а процесом їх реалізації. Специфічні риси трудових правовідносин відображаються на особливостях окремих охоронних правовідносин, у формі яких реалізуються заходи відповідальності, передбачені нормами трудового права [57, с. 54]. При цьому, як відзначає П.Р. Стависький, повна матеріальна 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 [58, с. 34]. Відтак, аналізуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що правова природа повної матеріальної відповідальності працівників полягає у регламентації трудових відносин між роботодавцем та працівником, визначенні причинно-наслідкового зв'язку між поведінкою працівника на робочому місці та наслідками, що будуть мати місце у випадку недотримання правил безпеки та відповідальності на робочому місці, створенні дієвого механізму захисту, що сприятиме формуванню цивілізованих та безпечних трудових правовідносин.

Отже, розглянувши питання поняття та правової природи повної матеріальної відповідальності працівників, варто зробити наступні висновки. Інститут матеріальної відповідальності працівників як окрема правова категорія почав формуватись ще у минулому у ХІХ ст., коли роботодавці прагнули убезпечити свої матеріальні засоби виробництва та власні кошти, вкладені у виробництво чи торгівлю. Повна матеріальна відповідальність, її природа є результатом прагнення роботодавців та державних органів створити ефективну та безпечну атмосферу трудових відносин в частині шанобливого і відповідального ставлення до приватної та державної

власності, дисциплінувати та виховати у працівників почуття вдячності за надану змогу трудитись та заробляти. Проте також слід зазначити, що такий вид матеріальної відповідальності як повна не тільки зобов'язує працівника, покладаючи на нього перелік обов'язків, а ще й надає певні права та свободи при спробі роботодавця маніпулювати помилками та прорахунками працівника.

1.3 Сучасний стан правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників

Трудові правовідносини між працівниками та роботодавцями у сучасних умовах є динамічною та складною категорією. Світова економічна криза вносить постійні корективи у дані правовідносини, адже систематично виникає конфліктна ситуація, у якій працівник досить часто знаходиться в ситуації, яка вимагає відшкодування завданої шкоди вказаному роботодавцеві. Відтак, лише належне правове регулювання дасть змогу впорядкувати трудові правовідносини між працівником та роботодавцем та визначити випадки притягнення працівників до матеріальної відповідальності за шкоду, завдану підприємству, установі чи організації. Отже, перед нами постало завдання дослідити сучасний стан правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників як одного із видів матеріальної відповідальності.

Розкриваючи питання, яке стало предметом нашого дисертаційного дослідження, перш за все варто з'ясувати зміст таких понять: «правове регулювання» та «правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників», сутність яких дозволить розкрити предмет нашого дисертаційного дослідження. Так, у науковій літературі панує думка, що термін «регулювання» походить від латинського слова «regulo» та за своєю сутністю означає упорядкування, приведення чогось у відповідність до

чогось [59, с. 154]. У свою чергу, Л.М. Шестопалова відзначає, що правове регулювання слід розглядати як вплив права на суспільні відносини за допомогою певних юридичних засобів, через систему яких і забезпечується розвиток таких відносин у межах і напрямках, визначених нормами права [60, с. 152]. А.В. Малько тлумачить правове регулювання як одну із форм впливу права на суспільні відносини, зазначаючи, що це здійснюваний за допомогою всієї системи юридичних засобів вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування [61, с. 26]. С.С. Алексєєв більш ґрунтовно підходить до розуміння категорії «правове регулювання», підкреслюючи, що це здійснюваний за допомогою правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів тощо) результативний, нормативно-організований вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку у відповідності до вимог економічного базису, суспільних потреб даного соціального устрою [62, с. 112]. Відтак, як випливає з аналізу вищевказаних думок щодо визначення поняття «правове регулювання», пропонуємо власну правову позицію, визначивши його як організований вплив на суспільні відносини з боку держави за допомогою сукупності правових норм та приписів. При цьому, як відзначає Т.А. Занфірова, основними стадіями правового регулювання є такі: 1) встановлення норм права та їх загальна регулююча дія на суспільні відносини; 2) виникнення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків у конкретних суб'єктів права на підставі дії правових норм та їх реалізація в конкретних правовідносинах, коли ці права та обов'язки здійснюються ними на практиці, втілюються в їх фактичній поведінці; 3) застосування актів реалізації прав і обов'язків, охоронних правозастосовних актів [63, с. 726-728]. Враховуючи вищевикладене, доцільно відмітити, що кінцевим результатом правового регулювання є трансформація суспільних відносин у правомірну поведінку його суб'єктів. Зростання кількості врегульованих відносин і якості правомірної поведінки її суб'єктів сприяє досягненню мети правового впливу – правового порядку.

Визначаючи сутність поняття «правове регулювання», варто відзначити, що в юридичній літературі панує думка, що правове регулювання починається з формування нормативної основи механізму правового регулювання, під яким у науковій літературі розуміють систему правових засобів, за допомогою яких здійснюється упорядкованість суспільних відносин відповідно до цілей і завдань правового регулювання [64, с. 341-342]. Відтак, бачимо, що особливість механізму правового регулювання в Україні полягає в здійсненні нашою державою за допомогою видання загальнообов'язкових норм поведінки впорядкування суспільних відносин. Тобто в даному випадку проявляється мистецтво правотворчих органів, їхнє уміння враховувати реальні можливості, передбачати наслідки та застосувати певну правову норму в тому чи іншому випадку. Саме тому нормативна основа має значення генератора механізму правового регулювання, оскільки саме від неї розгортається ланцюг всіх інших юридичних явищ, задіяних у цьому процесі. При цьому нормативно-правова основа, виходячи з самого терміна, має дві складові: правову і нормативну. Правову складову утворюють основні права суб'єктів правовідносин, які підлягають правовому регулюванню. Нормативну основу складають норми права, які закріплюють права, визначають відповідні обов'язки суб'єктів, гарантії, відповідальність за порушення прав, тобто механізм реалізації, охорони і захисту прав. Нормативно-правова основа встановлює модель правомірної поведінки, що має забезпечити гармонійний розвиток регламентованих суспільних відносин [65, с. 95]. Тобто механізм правового регулювання взаємовідносин між працівником та роботодавцем – це система окремих правових засобів та інструментів, за допомогою яких здійснюється регулювання та упорядкування трудових правовідносин. Наразі варто відзначити і те, що регулювання відносин між роботодавцем і працівником часто поєднують з «виробничою потребою», яка виникає при відшкодуванні працівником шкоди, завданої неправомірними діями останнього, що обумовлюється в договорі про матеріальну відповідальність, який

укладається з працівником, коли той вступає у трудові відносини з роботодавцем [65, с. 179].

Продовжуючи дослідження, відзначимо, що одним з основних способів державного захисту трудових прав громадян є належне нормативно-правове закріплення матеріальної відповідальності учасників трудових відносин, адже 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 [16]. Відтак, виходячи з наведеного, найважливішою інституцією, що забезпечує ощадливе і розумне використання майна підприємств, є матеріальна відповідальність робітників та службовців за збиток, заподіяний ними внаслідок порушення трудового розпорядку підприємства, з яким вони пов'язані трудовими відносинами. Ця відповідальність регулюється трудовим правом.

Вказаному кореспондує ст. 130 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Відповідальність може наставати тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника [8]. Отож, як відзначає І.І. Шамшина, матеріальна відповідальність працівника є важливим елементом правового регулювання суспільних відносин, суть якого полягає в цілеспрямованому впливі на поведінку індивідів за допомогою юридичних засобів з метою впорядкування суспільних відносин, надання їм системності і стабільності, уникнення різких загострень соціальних конфліктів, утілення принципів соціальної справедливості тощо. Відтак, за словами вченої, сам факт наявності юридичної відповідальності виконує превентивні функції щодо порушення

обов'язків, зокрема у сфері соціального забезпечення [34, с. 981]. Ми погоджуємось із думкою І.І. Шамшиної в частині того, що матеріальна відповідальність є важливим елементом правового регулювання суспільних відносин і вважаємо за необхідне додати, що вказаний елемент є також своєрідним інструментом стримування та дисциплінарного впливу на поведінку працівників на робочому місці. При цьому матеріальна відповідальність як один із важливих інститутів трудового права створений для забезпечення відповідності поведінки громадян нормам та правилам, встановлених державою. Однак на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неoderжані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене [66, с. 40]. У продовження викладеного варто зауважити, що матеріальна відповідальність, як обмежена так і повна, є тим інститутом, що характерний для будь якої-держави із будь-яким типом економічного та соціально-політичного розвитку, але його специфічність та особливість проявляється саме у наділенні кожного із суб'єктів таких правовідносин відповідними правами та обов'язками в процесі вирішення кожного окремого випадку. Головне завдання держави під час реалізації функцій правового регулювання цього інституту полягає в чіткому розмежуванні і визначенні форм та способів взаємодії між усіма суб'єктами трудових правовідносин. Отже, виходячи з цього, зазначимо, що держава зобов'язана за допомогою правових засобів стимулювати працівників до самостійної реалізації своїх прав, захисту їх у випадку порушення із боку роботодавця та інших суб'єктів трудових правовідносин, а також до відшкодування заподіяних збитків або шкоди підприємству установі чи організації.

Відтак, підсумовуючи вищевикладене, пропонуємо дослідити сучасний стан правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників як одного із видів матеріальної відповідальності. При цьому слід зазначити, що на даний час існуючі нормативно-правові документи, що регулюють питання повної матеріальної відповідальності працівників, є здобутком ще радянських законотворців. Актуальність цих законодавчих актів давно втрачена, дані нормативно-правові документи вже не можуть у повній мірі адекватно регулювати правовідносини, що мають місце в трудовій сфері, гарантувати конституційні права громадян щодо матеріальної відповідальності. Суттєвих змін та поправок, які б відповідали сучасному стану ведення господарської діяльності та захищали б інтереси працівників, ще й досі не прийнято на центральному рівні управління державою. Тому застосування повної матеріальної відповідальності до працівника, як відзначає В.І. Щербина, потребує значного удосконалення [67, с. 275]. Отже, досліджуючи сучасний стан правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, пропонуємо передусім визначитись з поняттям «правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників» як організований процес послідовного та системного впливу спеціальних нормативно-правових засобів для розвитку та впорядкування трудових правовідносин між працівником та роботодавцем в частині розв'язання конфліктних ситуацій під час виявлення шкоди, заподіяної працівником підприємству, та її відшкодування в повному розмірі.

При цьому, як і правове регулювання загалом, правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників має свої стадії правового регулювання. Зокрема, на нашу думку, серед них варто виділяти наступні:

- 1) перша стадія – це стадія, котра включає в себе розробку певних специфічних юридичних норм, зокрема прийняття Кодексу законів про працю, відповідних змін та поправок до нього, інших постанов, наказів та рекомендацій, які визначають межі відповідальності суб'єктів, їхні права та обов'язки тощо;

2) друга стадія – стадія, під час якої здійснюється конкретизація суб'єктивних прав та обов'язків, які виникають під час безпосередньої реалізації правовідносин між їх суб'єктами таких. При цьому необхідною умовою для другої стадії правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника є існування юридичного факту або системи фактів, в результаті яких можливе настання юридичних наслідків;

3) третя стадія – це застосування дисциплінарних засобів впливу, певної системи матеріальних санкцій, що мають місце під час неправомірної поведінки суб'єктів трудових правовідносин.

Продовжуючи далі наше дослідження, визначимо й систему нормативно-правових актів, які безпосередньо регулюють правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. Відтак, правові приписи щодо регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, як і матеріальної відповідальності, містять норми як міжнародного, так і національного законодавства. Однак потребує уваги думка Н.М. Хуторян, котра на підставі своїх досліджень стверджує, що сторони трудового договору за загальним правилом несуть матеріальну відповідальність за нормами національного законодавства країни, на території якої знаходиться роботодавець. При цьому, як відзначає вчена, незважаючи на те, що в зарубіжному трудовому праві накопичений великий досвід регулювання трудових відносин у ринкових умовах, направлений на пом'якшення суперечностей між працівниками та підприємцями-роботодавцями, вирішення між ними спорів, у тому числі й колективних трудових, з такого важливого інституту як матеріальна відповідальність, норми зарубіжного законодавства, порівняно з законодавством України, меншою мірою захищають інтереси та права працівника. Тому в період становлення та розвитку ринкових правовідносин використання зарубіжного досвіду є недоцільним в якості основного шляху реформування трудового права. Основним шляхом повинно бути збереження чинних і створення нових норм, які регулюють матеріальну відповідальність і відповідають

соціально-економічним умовам, традиціям, національним особливостям тощо [68, с. 30]. Отже, погоджуючись з позицією вченої, пропонуємо зосередити нашу безпосередню увагу на дослідженні національного законодавства, яке тією чи іншою мірою спрямоване на регулювання повної матеріальної відповідальності працівників як одного із видів матеріальної відповідальності.

Так, на національному рівні серед нормативно-правових актів, які визначають правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників як одного із видів матеріальної відповідальності, провідне місце займають: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06 червня 1995 року; Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» від 13.07.1976 № 4204-IX; постанова Пленуму Верховного Суду України № 3 від 31 березня 1989 року «Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна»; постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29 грудня 1992 року «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками»; Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року № 116; Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укладати письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва,

затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 року № 447/24 тощо.

Пропонуємо зупинити нашу увагу та проаналізувати кожен із названих нормативно-правових актів, які так чи інакше визначають повну матеріальну відповідальність працівників. Так, одне з основних місць займає Конституція України, яка містить загальні положення. Зокрема відповідно до ст. 13 Конституції України держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності. Одним із засобів реалізації цього захисту є передбачена трудовим законодавством матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [16]. Відповідним чином держава закріпила право роботодавців на відшкодування понесених збитків із вини працівника, проте варто зауважити, що доведення провини працівника в завданні матеріальної шкоди покладається в трудовому праві на роботодавця.

Наступним нормативно-правовим актом, який відіграє неабияку роль в регулюванні повної матеріальної відповідальності працівників, є Кодекс законів про працю України, а саме глава IX «Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації», де в ст. 134 зазначено: «Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації у вичерпних даною статтею випадках» [8]. Їх зміст буде розкрито нами в наступному розділі. Також в даному документі визначено умови укладання договорів про повну матеріальну відповідальність (стаття 135-1), порядок визначення розміру заподіяної шкоди (стаття 135-3), порядок покриття шкоди, заподіяної працівником (стаття 136), обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування (стаття 137).

Необхідно звернути увагу на статтю 134 Кодексу законів про працю України, яка визначає, що однією з підстав повної матеріальної відповідальності працівників є укладання договору про повну матеріальну

відповідальність [8]. При цьому, як відзначає А.Ю. Бабаскін, 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 [69, с. 9]. Зважаючи на обов'язковість дотримання письмової форми договору про матеріальну відповідальність працівника, пропонуємо доповнити ст. 135-1 Кодексу законів про працю, в якій визначити положення про недійсність договору про повну матеріальну відповідальність працівника, укладеного з порушенням форми, сторін та змісту такого договору.

Деякими науковцями висловлюється позиція про укладення договору про повну матеріальну відповідальність в усіх випадках, коли він приступає до виконання роботи, пов'язаної з безпосереднім обслуговуванням матеріальних цінностей. Однак, на нашу думку, це не зовсім правильно, оскільки укладення договору – це право, а не обов'язок сторін, реалізація якого обумовлена певними обставинами і повинна здійснюватися у передбаченому законодавством порядку.

Важлива роль у регулюванні повної матеріальної відповідальності відводиться і Положенню про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, затвердженому Указом Президії Верховної Ради СРСР [23], частиною другою якого визначено, що робітники і службовці, винні в заподіянні підприємству, установі, організації шкоди, несуть матеріальну відповідальність тільки при наявності прямої дійсної шкоди. Матеріальна відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку робітника чи службовця і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством Союзу РСР. При цьому частина третя, вказаного Положення, передбачає: «Робітник чи службовець, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її

повністю або частково. За згодою адміністрації підприємства, установи, організації працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене» [23]. Розділом третім Положення передбачені випадки притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності, зокрема: 1) коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 11 цього Положення укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей; 2) коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами; 3) коли шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку; 4) коли шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані; 5) коли шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; 6) коли відповідно до законодавства Союзу РСР на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків; 7) коли шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків [23].

Аналізуючи даний нормативно-правовий акт, датований ще 1976 роком, варто наголосити, що перелік випадків, у яких працівники несуть повну матеріальну відповідальність перед роботодавцем майже не зазнали змін у порівнянні із чинним Кодексом законів про працю. Він містить подібний перелік випадків із додаванням ще 2 пунктів, що стосуються незаконного звільнення або переведення працівника на іншу роботу, а також несвоєчасної виплати заробітної плати понад один місяць.

Належне у нашому дослідженні слід віддати і Закону України «Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей», де у ст. 1 визначені розміри збитків, завданих підприємству, установі, організації працівниками, які виконують операції, пов'язані із закупівлею, продажем, обміном, перевезенням, доставкою, пересиланням, зберіганням, сортуванням, пакуванням, обробкою або використанням у процесі виробництва дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, відходів та брухту, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, а також валютними операціями і які є винними у розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або наднормативних їх втратах (крім втрат, що сталися у зв'язку з непередбаченими порушеннями технологічного процесу), якщо вони допущені внаслідок недбалості у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій [70]. При цьому у статтю 5 вказаного Закону України відзначено, що збитки, завдані працівниками підприємству, установі, організації, у випадках, передбачених цим Законом, відшкодовуються незалежно від притягнення винних осіб до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної відповідальності [70]. Аналізуючи норми даного Закону, варто зазначити, що особливістю цього нормативно-правового акта є закріплення обов'язковості матеріальної відповідальності працівника незалежно від притягнення до інших видів відповідальності, тобто у ньому переважає пріоритетність трудового законодавства.

Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29 грудня 1992 року «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» передбачає, що за шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов'язків, працівник несе відповідальність перед підприємством (установою, організацією), з яким

перебуває в трудових відносинах. За вимогами інших осіб, що ґрунтуються на неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків (відшкодування шкоди їх майну, здоров'ю, виплаченої пенсії, допомоги по соціальному страхуванню та ін.), в силу ст. 441 Цивільного кодексу України відповідає підприємство, перед яким винний працівник несе матеріальну відповідальність у порядку регресу за нормами трудового законодавства [53]. При цьому, як і Кодекс законів про працю, вказана Постанова передбачає, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких її заподіяно, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, крім випадків, коли законодавством вона передбачена у більшому, ніж цей заробіток, розмірі. Якщо межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту [53]. Відтак, аналізуючи вказані норми, варто зауважити, що постанова Пленуму у своїх роз'ясненнях про відшкодування завданих матеріальних збитків та величини заробітку, котрі буде спрямовано на реалізацію ухвалених рішень, не враховує рекомендації МОП, які вона прописує у своїх конвенціях. Питання повної матеріальної відповідальності – це, в першу чергу, індивідуальний підхід, який передбачає врахування також прав та свобод працівника та членів його родини.

Відповідно до п. 9 постанови Пленуму Верховного Суду України № 3 від 31 березня 1989 року «Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна» при вирішенні питання про відшкодування шкоди, заподіяної колгоспу, іншому кооперативу злочином, вчиненим членом цього кооперативу, суд керується положенням статуту даного колгоспу, іншого кооперативу про матеріальну відповідальність їх членів, а при відсутності таких положень – статтями 130-138 КЗпП України [71]. Розмір шкоди, заподіяної розкраданням, нестачею, умисним

знищенням, умисним псуванням матеріальних цінностей, визначається Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року № 116, іншими нормативно-правовими актами щодо цін і ціноутворення [71]. При цьому, як вказано у Постанові, при визначенні розміру шкоди суд має виходити з цін на майно, що діють у даній місцевості на час розгляду справи, і застосовувати встановлені нормативно-правовими актами для даних випадків кратність, коефіцієнти, індекси, податок на додану вартість, акцизний збір тощо. На підприємствах громадського харчування (на виробництві і в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або нестачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів [71]. Визначаючи розмір збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 № 116 [72], передбачає, що із сум, стягнутих відповідно до цього Порядку, здійснюється відшкодування збитків, завданих підприємству, установі і організації з урахуванням фактичних витрат підприємства на відновлення пошкоджених або придбання нових матеріальних цінностей та вартості робіт з їх відновлення. Залишок коштів перераховується до Державного бюджету.

І насамкінець, визначаючи нормативно-правові акти, які регламентують правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, варто згадати і про Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укладати письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і

Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 року № 447/24. Ним встановлено перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність [73]. Отож, аналізуючи вказану Постанову, слід зробити висновок, що з огляду на те, що вона була прийнята ще в 1977 році, її положення здебільшого не враховують особливості сьогоденних трудових відносин, зокрема сам Перелік посад і робіт є досить обмеженим. Це призводить до того, що працівники, які спершу укладають договори про повну матеріальну відповідальність, надалі посилаються на цю ж Постанову як на підставу для звільнення від такої матеріальної відповідальності.

У процесі дослідження правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників особливої уваги потребує і проект Трудового кодексу України, який у ст. 367 закріплює наступну норму: «Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди у разі, якщо: 1) між працівником і роботодавцем відповідно до статті 338 цього Кодексу укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність працівника або до трудового договору включена відповідна умова; 2) майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом; 3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення дій працівника, що мають ознаки злочину; 4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння; 5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших

предметів, виданих роботодавцем працівникові в користування; 6) відповідно до закону на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві; 7) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника, якщо роботодавець не вимагав від працівника їх виконання; 8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення державної таємниці, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації» [55]. Аналізуючи норми майбутнього Трудового кодексу України, варто відзначити, що кардинально нових структурних змін в частині повної матеріальної відповідальності в ньому не міститься. Практично всі випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності перенесені із чинного Кодексу законів про працю. Єдиною новелою, котра відповідає вимогам часу є підстава 8) про шкоду, заподіяну внаслідок розголошення державної або комерційної таємниці, або ж іншої захищеної законом інформації.

Разом з тим варто зазначити, що проект Трудового кодексу України визначає мови укладання договору про повну матеріальну відповідальність працівника. Зокрема ст. 368 обумовлено, що письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може укладатися з працівником, що досяг вісімнадцятирічного віку та виконує роботи, безпосередньо пов'язані з:

- 1) отриманням для будь-яких цілей: грошей, у тому числі іноземної валюти; дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів або матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів або дорогоцінного каміння, відходів або брухту, що містять дорогоцінні метали чи дорогоцінне каміння; синтетичного корунду або виробів з нього;
- 2) продажем або видачею товарів (продукції), підготовкою їх до продажу, в тому числі у сфері громадського харчування, а також з комплектуванням пасажирських суден, вагонів, літаків;
- 3) отриманням матеріальних цінностей для зберігання, перевірки їх якості, обробки з метою подальшої доставки, для транспортування (доставки,

супроводження), комплектування, ремонту, відновлення, регулювання, подальшої передачі іншим працівникам, використання в роботі як сировини матеріалів, напівфабрикатів, комплектувальних виробів, запасних частин, видачі будь-яким особам, а також для інших цілей; 4) виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою та видачею грошей, цінних паперів, напівфабрикатів, а також усіх видів бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати та матеріалів, які використовуються у їх виготовленні; 5) виготовленням та зберіганням квитків, талонів, абонементів та інших подібних розрахункових документів [55]. Варто вказати, що перелік, наведений у проекті Трудового кодексу, практично відображає норми чинного Кодексу законів про працю. Відтак, законодавцем фактично не враховано новітні тенденції та зміни у трудовій сфері, трудових правовідносинах та появу нових професій.

При цьому значну увагу в Проекті відводиться визначенню розміру прямої дійсної майнової шкоди, яка згідно зі ст. 370 визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами [55]. За цих обставин відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця працівник має право для відшкодування прямої дійсної майнової шкоди добровільно внести грошову суму на рахунок роботодавця або за погодженням з роботодавцем надати йому іншу річ чи полагодити за свій рахунок ушкоджену річ. За згодою сторін трудового договору відшкодування шкоди може бути здійснене із розстрочкою платежу. У разі ж, якщо працівник добровільно не відшкодував пряму дійсну майнову шкоду, роботодавець має право видати наказ (розпорядження) про здійснення відповідних відрахувань із його заробітної плати. Такий наказ (розпорядження) може бути видано не пізніш одного місяця з дня виявлення заподіяної працівником прямої дійсної майнової шкоди за умови, що її розмір не перевищує середньомісячної заробітної плати працівника, але не пізніше року з дня її заподіяння, якщо

законом не встановлено інший термін. Наказ (розпорядження) може бути звернено до виконання не раніш як через два тижні з дня повідомлення працівникові під розписку про його видання, що прямо передбачено ст. 371 Проекту [55]. Виходячи з цього, бачимо, що вказана норма проекту Трудового кодексу є більш демократичною та такою, що відповідає сучасним вимогам світового ринку праці. Проте варто наголосити, що механізм відшкодування матеріальної шкоди працівником має бути чітко роз'яснено або уникнути зловживань із боку роботодавців. Отже, правові позиції проекту Трудового кодексу України щодо правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників в умовах реформування інституту матеріальної відповідальності працівників як одного із важливих інститутів трудового права потребує доопрацювання та законодавчого врегулювання відповідності до Конституції України та чинних міжнародних договорів.

Таким чином, розглянувши питання сучасного стану правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, варто зробити наступні висновки. Наразі в Україні діють нормативно-правові документи, датовані ще минулим століттям, розроблені та прийняті ще за часів існування Радянського Союзу. Не варто нагадувати, що підходи до соціального та економічного устрою життя людей були діаметрально протилежні теперішнім цінностям, котрі закріплено в Конституції України. Проте як не парадоксально, усі ті нормативно-правові акти, зокрема і Кодекс законів про працю, продовжують діяти на території нашої незалежної держави і донині, хоча і з деякими змінами та поправками. Варто зауважити, що такий стан справ аж ніяк не сприяє ефективному правовому регулюванню повної матеріальної відповідальності працівників. Пересічні громадяни плутаються у численних нормативно-правових актах, нормах, правах, обов'язках та особливостях розгляду конфліктних ситуацій, що регулюють дані питання. Верховний Суд України вимушений роз'яснювати, як потрібно розглядати ту чи іншу справу, а також особливості, котрі більшості працівників є незрозумілими. Відтак, прийняття Трудового кодексу України,

який вітчизняні законодавці «приймають» вже протягом тривалого часу, є вкрай необхідним. Проте, на жаль, та редакція, яка розглядається у Верховній Раді, є тільки поверхневим покращенням усієї ситуації, що склалася в частині правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника.

Висновки до розділу 1

1. Зауважено, що з прийняттям Конституції України матеріальна відповідальність працівників як самостійний інститут трудового права повинна була б належним чином закріплена з урахуванням усіх сучасних особливостей трудових правовідносин, що мали місце в Україні. Проте законотворці не поспішають втілювати в життя власний правовий «продукт» із незрозумілих причин, залишаючи усім суб'єктам трудових правовідносин єдиний варіант – керуватись нормативно-правовими актами, датованими минулим століттям.

2. Визначено, що основні принципи правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, серед яких і обов'язковість укладання письмового договору, а також заподіяння шкоди поза службовими обов'язками, були пов'язані з прийняттям постанови ЦВК та РНК СРСР від 12 червня 1929 року «Про майнову відповідальність робітників і службовців за збитки, заподіяні ними наймачам», яка стала основою для розвитку законодавства про повну матеріальну відповідальність працівників.

3. Історико-правові основи становлення та розвитку повної матеріальної відповідальності працівників характеризуються тривалим шляхом та існуванням таких етапів: перший етап (1929-1932 роки) – закладено основні принципи правового регулювання майнової відповідальності робітників перед наймачем за заподіяний останньому збиток у межах повного розміру; другий етап (1932-1971 роки) – пов'язаний з появою нормативно-правових актів, що закріплюють положення матеріальної

відповідальності сторін трудових правовідносин; третій етап (1971-1976 роки) – кодифікація трудового законодавства УРСР та закріплення норм про повну матеріальну відповідальність працівників в окрему главу, яка визначала підстави та умови настання матеріальної відповідальності, її види та порядок відшкодування, встановлення повної матеріальної відповідальності для окремих категорій працівників; четвертий етап (1976-1977 роки) – удосконалення правових норм про матеріальну відповідальність працівників, що пов'язане із прийняттям Указу Президії ВР СРСР № 4 204-ІХ від 13 липня 1976 року «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації», який визначав конкретні випадки притягнення до матеріальної відповідальності в повному розмірі; п'ятий етап (1977-2014 роки) – етап систематизації та деталізації законодавства про повну матеріальну відповідальність працівника, що характеризується прийняттям нормативно-правових актів, які визначали перелік посад, які заміщаються або виконуються працівниками та з якими підприємство, установа чи організація можуть укладати письмові договори; шостий етап розпочався 2014 року і характеризується зміною концептуальних підходів до правового регулювання матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі чи організації, зокрема щодо можливості притягнення працівників, що є посадовими особами, до відповідальності за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток.

4. Повна матеріальна відповідальність працівників – це обов'язок працівника, котрий перебуває у трудових правовідносинах із підприємством, установою чи організацією, на законодавчо визначених основах відшкодувати свідомо завдані їм збитки або втрати в повному розмірі, яких працівник завдав невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов'язків.

5. Серед ознак, які відрізняють повну матеріальну відповідальність працівників від інших видів матеріальної відповідальності, слід назвати

наступні: 1) наявність трудових правовідносин і договору, укладеного у письмовій формі та підписаного обома сторонами; 2) має місце лише за наявності всього комплексу умов її застосування; 3) укладання договору про повну матеріальну відповідальність можливе лише із особами, які досягли 18-річного віку та які віднесені до відповідного Переліку; 4) передбачає особистий характер відповідальності працівника; 5) при застосуванні повної матеріальної відповідальності працівників у деяких випадках діє презумпція винуватості працівника; 6) характерні дві форми відшкодування завданої шкоди: добровільна або примусова.

6. В ході дослідження зроблено висновок, що правова природа повної матеріальної відповідальності працівників полягає у регламентації трудових відносин між роботодавцем та працівником, визначенні причинно-наслідкового зв'язку між поведінкою працівника на робочому місці та наслідками, що будуть мати місце у випадку недотримання правил безпеки та відповідальності на робочому місці, створенні дієвого механізму захисту, що сприятиме формуванню цивілізованих та безпечних трудових правовідносин.

7. Відзначено, що повна матеріальна відповідальність та її правова природа є результатом прагнення роботодавців та державних органів створити ефективну і безпечну атмосферу трудових відносин в частині шанобливого та відповідального ставлення до приватної та державної власності, дисциплінувати та виховувати у працівників почуття вдячності за надану змогу трудитись та заробляти. Проте також слід зазначити, що такий вид матеріальної відповідальності як повна матеріальна відповідальність працівників не тільки зобов'язує працівника відшкодувати всі завдані ним збитки в повному обсязі, а ще й надає певні права та свободи при спробі роботодавця маніпулювати помилками та прорахунками працівника.

8. Під правовим регулюванням повної матеріальної відповідальності працівників запропоновано розуміти як організований процес послідовного та системного впливу спеціальних нормативно-правових засобів для розвитку та впорядкування трудових правовідносин між працівником та

роботодавцем у частині розв'язання конфліктних ситуацій під час виявлення заподіяної шкоди працівником та її відшкодування роботодавцю в повному розмірі.

9. Серед стадій правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників запропоновано вдіяти наступні: перша стадія – це стадія, котра включає в себе розробку певних специфічних юридичних норм, зокрема прийняття Кодексу законів про працю, відповідних змін та поправок до нього, інших постанов, наказів та рекомендацій, які визначають межі відповідальності суб'єктів, їхні права та обов'язки тощо; друга стадія – стадія, під час якої виникає конкретизація суб'єктивних прав та обов'язків у процесі безпосередньої реалізації правовідносин між суб'єктами таких трудових відносин. При цьому необхідною умовою для другої стадії правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника є існування юридичного факту або системи фактів, в результаті яких настають юридичні наслідки; третя стадія – це застосування дисциплінарних засобів впливу, певної системи матеріальних санкцій, що мають місце під час неправомірної поведінки суб'єктів трудових правовідносин.

10. Зважаючи на обов'язковість дотримання письмової форми договору про повну матеріальну відповідальність працівника, запропоновано доповнити ст. 135-1 Кодексу законів про працю, в якій визначити положення про недійсність договору про повну матеріальну відповідальність працівника, укладеного з порушенням форми, сторін та змісту такого договору.

11. Зауважено, що правові позиції проекту Трудового кодексу України щодо правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників в умовах реформування інституту матеріальної відповідальності працівників як одного із важливих інститутів трудового права потребують доопрацювання та законодавчого врегулювання відповідно до Конституції України та чинних міжнародних договорів.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

2.1 Підстави та умови притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності

Інститут матеріальної відповідальності в Україні є відносно досить новим. Він дозволяє роботодавцю в певній мірі застрахувати свої знаряддя праці та матеріально-грошові цінності від неухважного та недбайливого ставлення з боку працівника. Особливе місце у системі матеріальної відповідальності посідає повна матеріальна відповідальність працівників, адже вона дозволяє притягнути працівника до такої форми відповідальності, за якої можливе відшкодування завданих збитків. Відтак, головним питанням у процедурі визначення та притягнення до такої відповідальності є чітке розуміння підстав та умов, за комплексного поєднання яких вбачається законодавчо правильним притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.

Створення ефективного механізму відшкодування шкоди, заподіяної одній стороні трудового договору неправомірними діями іншої сторони, є одним зі стрижневих завдань науки й практики трудового права на сучасному етапі. Згаданий механізм повинен включати правове регулювання підстави, умов, конкретних випадків і порядку притягнення роботодавця та працівника до матеріальної відповідальності. При цьому, як відзначає Ю.С. Годованець, чіткій і детальній регламентації підстав і умов такої відповідальності належить важлива роль у побудові концепції матеріальної відповідальності сторін трудового договору загалом.

Підстави та умови притягнення учасників трудових відносин до матеріальної відповідальності неодноразово були предметом вивчення та

дослідження таких науковців: М.Й. Бару, О.Т. Барабаша, Е.С. Белінського, М.І. Данченка, Є.О. Кленова, Р.З. Лівшиця, В.Г. Малова, А.Р. Мацюка, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, В.С. Венедиктова, І.В. Зуб, Д.О. Карпенка, В.І. Прокопенка, В.Г. Ротаня, М.П. Стадника тощо. Однак, незважаючи на значні дослідження у вказаній сфері, підстави та умови притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності так і лишаються не до кінця вивченими, що і зумовило вибір теми нашого дисертаційного дослідження.

Відтак, задля належного дослідження питання підстав та умов притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності пропонуємо зупинити нашу увагу та визначити, що являють собою такі поняття як «підстави притягнення працівників до відповідальності» та «умови притягнення працівників до відповідальності». Так, проаналізувавши поняття «умови» та «підстави» відповідальності, варто зазначити, що вони несуть як юридичне, так і смислове навантаження. Зокрема у теорії права сформульовано правило, згідно з яким підстава – це те головне, на чому базується, ґрунтується, засновується що-небудь [28, с. 134]. У юридичній літературі представлена також інша позиція щодо підстави юридичної відповідальності, відповідно до якої підставою відповідальності виступає не правопорушення, а склад правопорушення [74, с. 4]. Приєднуючись до думки окремих дослідників, А.І. Загорулько відзначає, що підставою відповідальності (в тому числі у вигляді відшкодуванні шкоди) є юридичний факт, що породжує виникнення певних правовідносин, їх зміну чи припинення, або те, з чого виникають вимоги особи, наприклад, вимога відшкодувати шкоду, і з чого виникає обов'язок іншої особи у правовідношенні відшкодувати цю шкоду [75, с. 13]. Отже, аналізуючи думки авторів, варто сказати, що, на нашу думку, підставою відповідальності є беззаперечний факт вчинення правопорушення із всіма складовими та характерними наслідками.

У свою чергу, поняття «умова» тлумачиться як необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [76, с. 632-633]. Великий тлумачний словник «Сучасна українська мова від А до Я» дає таке визначення терміна «умова»: «Умова – це необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь» [77, с. 623]. Тобто умовами є ті ознаки, які характеризують цей факт в цілому або окремі його сторони. За наявності цих ознак певні факти набувають юридичного значення (стають юридичними фактами). Іншими словами, умовами є визначені в законі нормативні вимоги, яким в кожному конкретному випадку повинна відповідати підстава, тобто юридичний факт [75, с. 14]. У свою чергу, Ю.С. Годованець приходить до висновку, що під умовами матеріальної відповідальності слід розуміти такі правові категорії, які дублюють окремі елементи правопорушення: наявність шкоди, заподіяної в результаті протиправного діяння, причинний зв'язок між протиправним діянням і виникненням шкоди, вину правопорушника [78, с. 144]. Розглянувши думки вчених, варто зазначити, що, на нашу думку, умовами відповідальності є той комплекс обставин, що робить можливим та правомірним застосування підстав для притягнення особи до відповідальності. Отже, виходячи з тлумачень понять «підстави» та «умови» відповідальності, досить влучною, з нашої точки зору, є правова позиція Н.М. Хуторян, котра вважає, що умови відповідальності й підстава та її елементи різні поняття як етимологічно, так і юридично, тому не можна ототожнювати умови матеріальної відповідальності й елементи підстави [79, с. 131]. Так, на думку вченої, підстава матеріальної відповідальності – це трудове правопорушення, тобто протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання сторонами трудових відносин трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної чи немайнової шкоди іншій стороні трудового правовідношення, відповідальність за яку передбачена нормами трудового права. В свою чергу, умовами ж матеріальної відповідальності, виходячи із етимологічного поняття умов як сукупності факторів, за яких що-

небудь відбувається, є обставини чи фактори, відповідно до яких уже здійснюється, реалізується сама матеріальна відповідальність за наявності підстави. До таких умов належать: дотримання порядку притягнення до неї, зокрема строків, правильне визначення розміру матеріальної відповідальності, вимога потерпілої сторони відшкодувати заподіяну їй шкоду [19, с. 188]. Погоджуючись із вченою, П.Р. Стависький у своїх дослідженнях приходять до думки, що підставою матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах є трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення суб'єктом трудових правовідносин своїх обов'язків у цих правовідносинах, яке спричинило заподіяння майнової шкоди іншому суб'єкту, а умова – це певні вимоги, яким повинна відповідати вказана підстава притягнення суб'єкта трудового правопорушення до відповідальності [32, с. 77]. На нашу думку, П.Р. Стависький у своїй позиції чітко та правильно розмежовує поняття підстав та умов притягнення до матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах.

Підставою матеріальної відповідальності, як наголошують О.С. Пашков та О.В. Смирнов, слід вважати дійсну шкоду, а умовами – такі елементи правопорушення, пов'язаного із заподіянням шкоди підприємству, установі, організації, як вина, протиправність діяння, причинний зв'язок між протиправною поведінкою та її наслідками [80, с. 323]. Аналізуючи думки О.С. Пашкова та О.В. Смирнова, варто підкреслити, що в їх трактуванні понять «підстави» та «умови матеріальної шкоди» проглядається певна неоднозначність та схожість. На нашу думку, умови – це не елементи правопорушення, а комплекс обставин, за яких це порушення є правопорушенням матеріального характеру.

Матеріальна відповідальність як один із засобів покарання правопорушника за заподіяну шкоду громадянам, юридичним особам, існуючому в суспільстві правопорядку, іншим соціальним цінностям, а також спосіб відновлення порушених прав та відшкодування заподіяної шкоди не оминула і такого суб'єкта трудових правовідносин як працівник, оскільки

використання найманої праці передбачає наділення працівника засобами виробництва, а також іншим майном, необхідним для належного виконання покладених на нього трудових обов'язків. Це зобов'язання покладене на роботодавця п. 3 ст. 29 Кодексу законів про працю України. Крім того, протягом трудової діяльності, залежно від характеру трудових обов'язків, працівник може надіятися широкими повноваженнями щодо розпорядження майном власника. Тому одними з основних обов'язків працівника у трудових відносинах є обов'язки, визначені ст. 131 і 139 КЗпПУ, а саме: дбайливо і бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації, вживати заходів до запобігання шкоди. Їх порушення тягнуть за собою негативні наслідки у вигляді можливості покладення на працівника матеріальної відповідальності за заподіяну роботодавцю шкоду [80]. Тому, враховуючи це, можна сказати, що суб'єктом матеріальної відповідальності може бути лише працівник, тобто особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем. І хоча в науковій літературі з трудового права досить часто говориться про матеріальну відповідальність працівників, на сьогодні жоден нормативно-правовий акт не містить визначення поняття «підстави притягнення працівників до відповідальності», в тому числі і такого її виду як повна матеріальна відповідальність. Вказаному кореспондує ч. 1 ст. 130 Кодексу законів про працю України, в якій зазначено: «Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків». Фактично встановлений лише обов'язок працівника, але не регламентовані підстави застосування матеріальної відповідальності. Тому, виходячи з цього, варто відзначити, що підставою настання матеріальної відповідальності працівників визнається трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, у результаті чого підприємству, установі, організації була завдана майнова шкода [53]. В свою чергу, проект Трудового кодексу України, крім загального обов'язку працівника відшкодувати заподіяну

роботодавцю шкоду, також закріплює підставу такої відповідальності: «Підставою матеріальної відповідальності працівника є порушення працівником своїх трудових обов'язків, чим роботодавцеві спричинена пряма дійсна майнова шкода, якщо інше не встановлено цим Кодексом» [55]. Отже, варто підкреслити, що в проекті Трудового кодексу України трактування поняття «підстава матеріальної відповідальності» практично не вносить ніякої новизни або ж конкретики щодо такої категорії.

Не винятком є і повна матеріальна відповідальність працівника, яка, як і матеріальна відповідальність, має свої підстави і умови. Відтак, враховуючи вищевикладене, пропонуємо визначити поняття «підстави та умови притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності». Підстави повної матеріальної відповідальності працівників – це порушення працівником встановлених норм поведінки на робочому місці, що прямо прописані в трудовому договорі, в результаті яких роботодавцю завдано прямої шкоди, якщо інше не обумовлено чинним законодавством. У свою чергу, під умовами повної матеріальної відповідальності працівників, на нашу думку, слід розуміти сукупність обставин, котрі мають місце при вчиненні правопорушення на робочому місці, в результаті яких було завдано прямої матеріальної шкоди, і такі обставини дозволяють притягнути працівника до повної матеріальної відповідальності.

Відтак, враховуючи той факт, що на законодавчому рівні вказані поняття не знаходять свого нормативного закріплення та зважаючи на те, що нормативне закріплення й визначення загальних підстав та умов повної матеріальної відповідальності працівника є важливим кроком удосконалення правового регулювання та досягнення належного балансу в питанні застосування цього виду відповідальності, пропонуємо внести зміни до ст. 130 Кодексу законів про працю України «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників» та закріпити в ній окремими пунктами правове визначення понять «підстави матеріальної відповідальності працівників» та «умови матеріальної відповідальності

працівників», які дозволять чітко та однозначно трактувати кожне окреме трудове правопорушення майнового характеру.

Отже, як випливає з наведеного, науковці іменують підставу матеріальної відповідальності і «трудоим майновим правопорушенням», і «трудоим правопорушенням», і «трудоим матеріальним правопорушенням». Об'єктивну сторону цих правопорушень трактують і як «порушення обов'язків», і як «невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків», і як «невиконання обов'язків або порушення трудових прав працівника». Автори проекту ТКУ вбачають об'єктивну сторону підстави матеріальної відповідальності у «порушенні норм трудового законодавства» та «невиконанні угод». Отож, пропонуємо зупинити нашу увагу та розглянути кожну із підстав притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.

Підставою будь-якої відповідальності є трудове правопорушення сторін трудових правовідносин, тобто протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання сторонами трудових відносин трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної і/або немайнової шкоди іншій стороні трудового правовідношення, відповідальність за яку передбачена нормами трудового права [81, с. 46]. При цьому науковці відзначають, що поняття «трудове правопорушення» являє собою універсальну наукову конструкцію для позначення всіх порушень трудових обов'язків працівниками й роботодавцями, вчинення яких є підставою застосування до них матеріальної відповідальності. Таким чином, для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності необхідно, щоб було вчинене конкретне протиправне, винне діяння, тобто необхідна наявність фактичної підстави відповідальності [46, с. 571].

Правопорушення у сфері трудової діяльності бувають різноманітні: від проступку дисциплінарного характеру до злочинного діяння, що ж стосується трудових відносин, то в цьому випадку правопорушення тільки трудові і саме трудове законодавство визначає ступінь та межі

відповідальності за їх вчинення. Проти ототожнення дисциплінарних проступків з будь-яким правопорушенням у сфері трудових відносин виступила Л.А. Сироватська, яка висунула ідею наявності трудового правопорушення, що поділяється на два види: дисциплінарний проступок і майнове правопорушення. За вчинення першого настає дисциплінарна відповідальність, а друге тягне за собою настання матеріальної відповідальності [82, с. 43-44]. Ми погоджуємось із ідеєю, що була висловлена Л.А. Сироватською, адже в трудових правовідносинах, як і в інших видах правовідносин, існують різні види правопорушень, відтак, і ступінь відповідальності та понесеного покарання має бути різною, оскільки працівник може вчинити неправомірні діяння за різних обставин, проте свідоме завдання збитку підприємству має бути виділено в окреме поняття. Ідея Л.А. Сироватської про виділення трудового правопорушення і його двох видів – дисциплінарного проступку і майнового правопорушення – була позитивно сприйнята в юридичній науці, так як давала можливість відійти від широкого трактування дисциплінарного проступку, відповідальність за який може бути покладена лише на одну сторону трудового договору – працівника, а також надавала змогу підприємствам при вчиненні майнового правопорушення застосувати до нього матеріальну відповідальність. Запропонована названим науковцем класифікація трудових правопорушень була конкретизована П.Р. Ставиським, який майнове правопорушення в трудовому праві назвав трудовим майновим правопорушенням з метою підкреслення галузевої належності і природи порушеного обов'язку [32, с. 75]. На нашу думку, для визначеності та деталізації порушеного обов'язку доречніше було б назвати такий вид правопорушення «майнове правопорушення на робочому місці». Це дійсно надасть змогу всебічно охарактеризувати та виокремити цей специфічний вид майнового правопорушення з-поміж інших.

Відтак, для належного дослідження такої підстави притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності як трудове

правопорушення працівника варто проаналізувати її складові елементи. Так, суб'єктом трудового майнового правопорушення є працівник – фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю і перебуває в трудових правовідносинах із роботодавцем на підставі трудового договору, контракту та інших підставах, передбачених трудовим законодавством [29, с. 159]. Аналіз трудового законодавства дозволяє стверджувати про правильність поділу суб'єкта матеріальної відповідальності на два види: загальний та спеціальний. Крім особи, яка відноситься до адміністративного персоналу як спеціального суб'єкта відповідальності [82, с. 212], до таких суб'єктів слід відносити: працівників, що досягли 18-річного віку, з якими укладаються договори про повну матеріальну відповідальність; працівників, на яких у відповідності до законодавства покладена повна матеріальна відповідальність; працівників, які виконують операції з певним видом цінностей і несуть матеріальну відповідальність на підставі Закону України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06.06.1995 року.

Щодо об'єкта трудового правопорушення працівника, то дослідник проблем матеріальної відповідальності працівників Д.М. Кейзеров виділяв загальний об'єкт трудових майнових правопорушень працівників, під яким розглядав майно роботодавця, спеціальний об'єкт – грошові кошти та безпосередній об'єкт – суму грошових коштів [83, с. 64]. За висновком Н.М. Хуторян, об'єктом трудового правопорушення є трудові відносини, конкретний же об'єкт трудового правопорушення – майно, майнові або немайнові права роботодавця [19, с. 191]. Отже, об'єктом трудового правопорушення є трудові відносини, поставлені під охорону нормами трудового права. У зв'язку із цим можемо констатувати відмінність об'єкта трудового правопорушення від об'єктів адміністративних правопорушень та

злочинів, оскільки загальними об'єктами останніх виступає широкий спектр суспільних відносин, які регулюються нормами різних галузей права.

Наступним елементом трудового правопорушення працівника є суб'єктивна сторона. Її суть полягає в усвідомленні належного виконання трудових обов'язків працівником та бажанні такого виконання. Тобто, суб'єктивна сторона трудового правопорушення працівника характеризується двома моментами: інтелектуальним усвідомленням працівником або роботодавцем (в особі його посадових осіб, працівників) шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності) і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням [81, с. 114]. Відтак, саме суб'єктивна сторона – це сукупність ознак, що характеризують ставлення працівника до вини, мотивів та правових наслідків трудового правопорушення.

Важливим елементом трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності є об'єктивна сторона. Так, об'єктивна сторона трудового правопорушення працівника – це сукупність зовнішніх ознак, що характеризують дане правопорушення: протиправне діяння (дія чи бездіяльність) суб'єкта права; його шкідливі наслідки (спричинений шкідливий результат або погроза його настання); причинно-наслідковий зв'язок між діянням і шкідливим результатом [26, с. 38]. Таким чином, аналізуючи елементи трудового правопорушення працівника як підстави повної матеріальної відповідальності останнього, варто відзначити, що встановлення всіх елементів складу даного правопорушення в суворій відповідності до специфічних ознак, які характеризують ці елементи – обов'язкових умов відповідальності, тягне за собою обов'язок працівника відшкодувати заподіяну шкоду. При цьому, розглядаючи трудове правопорушення як підставу повної матеріальної відповідальності працівника, варто зауважити, що всі працівники мають обов'язки бережливо ставитися до майна роботодавця і вживати усіх заходів до запобігання шкоді (ст. 131 КЗпПУ). Проте, перш ніж приймати рішення про притягнення

працівника до матеріальної відповідальності, потрібно встановити наявність службових обов'язків, які входять до його трудової функції, що пов'язані з необхідністю запобігання шкоді чи збереженню майна. І лише при їх порушенні варто з'ясувати існування умов для покладення на працівника матеріальної відповідальності. Тому навряд чи можливо за недостачу товару в магазині притягти до відповідальності бухгалтера з обліку матеріальних цінностей, оскільки він не має безпосереднього доступу до майна [84, с. 59]. І це дійсно так, адже у питаннях притягнення до матеріальної відповідальності винних осіб роботодавець не має права діяти імпульсивно та на власний розсуд, навіть незважаючи на те, що за таких обставин діє презумпція винуватості працівника. Процедура притягнення та відповідного відшкодування має базуватись на принципах об'єктивності та достовірності даних, а також законності.

Однак, враховуючи вищевикладене, слід відзначити, що для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності необхідна наявність не лише підстав, а й умов притягнення до такої відповідальності. В юридичній літературі з трудового права існує думка більшості вчених про те, що матеріальна відповідальність працівників настає при наявності таких умов: а) прямої дійсної шкоди, завданої майну підприємства; б) протиправності поведінки працівника (шкоди, заподіяної внаслідок порушення або невиконання трудових обов'язків); в) причинного зв'язку між протиправною дією або бездіяльністю працівника і заподіяною шкодою; г) вини працівника, який заподіяв шкоду, у формі умислу або необережності (з цим законодавець і пов'язує її межі: повна або обмежена). Крім того, матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом має: по-перше, ознаки, властиві всім видам юридичної відповідальності; по-друге, ознаки, властиві тільки тим видам відповідальності, що мають відшкодувальний характер; по-третє, ознаки, властиві лише цьому виду відповідальності. Все це дозволяє стверджувати, що матеріальна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності, який застосовується під час реалізації

трудових відносин і виникає в тому випадку, коли порушуються обов'язки, передбачені трудовим договором. Таким чином, для притягнення до матеріальної відповідальності необхідні всі вказані умови у сукупності.

Так, однією із умов притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності є пряма дійсна шкода, нормативне закріплення якої не містить жоден нормативно-правовий акт. Лише в абз. 2 п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» № 14 від 29.12.1992 [53] визначено, що під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації понести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

Так, В.В. Яковлев пропонує розширити коло умов відповідальності, серед яких обов'язковими є умови, передбачені ст. 130 КЗпП. Іншими умовами визнаються: деліктоздатність працівника, наявність у працівника в момент порушення трудових правовідносин юридичного обов'язку дбайливо ставитися до майна роботодавця, свободи вибору працівником правомірної або протиправної поведінки в трудових правовідносинах, передбаченої законом чи договором, можливість застосування заходів відповідальності до правопорушника [85, с. 15]. Розглянувши думку В.В. Яковлева, варто погодитись із запропонованим переліком умов відповідальності. Однією із найголовніших із них, на нашу думку, як і зазначає автор, є наявність юридичного обов'язку працівника дбайливо ставитись до майна роботодавця. Ця умова означає наступне: коли працівник підписав трудовий договір із певними зобов'язаннями і свідомо їх порушує – це є ключовою умовою для притягнення його до відповідальності у трудовій сфері.

Відтак, враховуючи вищевикладене, пропонуємо уточнити і доповнити умови повної матеріальної відповідальності працівників, до яких, на нашу

думку, варто віднести: 1) пряму дійсну шкоду працівника, під якою розуміють втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації понести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати; 2) протиправність діянь працівника, які зумовили заподіяння шкоди власнику – це діяння працівника, зумовлені невиконанням або неналежним виконанням обов'язків, передбачених законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами і розпорядженнями власника або уповноваженого ним органу; 3) вину працівника, яка являє собою відношення працівника до заподіяної шкоди у формі умислу чи необережності; 4) причинний зв'язок між протиправними діяннями працівника та заподіяною шкодою; суть цієї умови полягає в тому, що враховується лише такий зв'язок, за якого заподіяна шкода – наслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків; 5) наявність факту покладання на працівника трудових обов'язків, порушення яких спричинило шкоду; 6) доведеність власником факту нестаранного, неуважного та недбайливого ставлення працівником до ввіреного йому майна та переданих цінностей, який лежить на плечах потерпілої особи; 7) непереребування працівника у стані, який виключає протиправність його дій, зокрема у стані крайньої необхідності, тобто у стані, за якого він правомірно заподіював шкоду інтересам, що охороняються державою, щоб усунути небезпеку.

Розглянемо більш детально умови матеріальної відповідальності працівників. Так, першою умовою такої відповідальності є наявність прямої дійсної шкоди, заподіяної роботодавцю. Чинне законодавство не містить визначення прямої дійсної шкоди. Лише в абз. 2 п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» № 14 від 29.12.1992 визначено, що під прямою дійсною

шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації понести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Можна навести найбільш типові випадки, що характеризують пряму дійсну шкоду. Так, перший з них – це недостача матеріальних цінностей. Як правило, наявність недостачі констатується за умови, коли вона перевищує норми природної втрати. Проте в даному випадку важливою є причина зменшення кількості матеріальних цінностей. Якщо це дійсно зумовлено природою речей, їх особливими властивостями (випаровування, висихання тощо), то притягнення працівника до матеріальної відповідальності неможливе. Якщо ж роботодавець доведе, що втрата хоч і не перевищує норм природної, проте спричинена винними діями працівника, можна розглядати питання про притягнення винних до матеріальної відповідальності [53]. Вказана норма тільки підтверджує складність ситуації, яка наразі має місце в частині регулювання матеріальної відповідальності працівника. Неоднозначність та відсутність чіткого роз'яснення, що таке пряма шкода, норми природної втрати спричиняє конфліктні ситуації між працівником та роботодавцем під час врегулювання спірних ситуацій.

Другим, не менш важливим випадком прямої дійсної шкоди, є втрата майна – це вибуття його з володіння чи користування власника всупереч його волі чи бажання внаслідок невжиття працівником заходів щодо збереження матеріальних цінностей. Для кваліфікації діяння як втрати необхідно довести лише необережність у діях працівника, наприклад, продаж товару за заниженими цінами, переплата, коли втрачено можливість її повернути, прострочена дебіторська заборгованість, нестягнута своєчасно із заподіювача шкода. Якщо ж така дія скоєна умисно – це корисливий злочин [86, с. 22]. Зокрема втрата через неможливість стягнення з постачальника вартості недопоставленого товару зустрічається, якщо під час приймання продукції

або товарів від постачальника, або вантажу від транспортної організації виявляється недостача, але цей факт не фіксується належним чином. Такий факт підлягає оформленню відповідно до Інструкції про порядок приймання продукції виробничо-технічного призначення і товарів народного споживання за кількістю № П-7 від 25.04.1966, затвердженої постановою Державного арбітражу при Раді Міністрів СРСР, або відповідно до норм транспортного законодавства. Але при порушенні порядку приймання можливість стягнення з постачальника (транспортної організації) вартості матеріальних цінностей, яких не вистачає, втрачається [87]. Варто наголосити, що вказана норма чинного законодавства в частині регулювання питань майнової відповідальності із вини працівника потребує перегляду та вдосконалення.

Також поширеними є випадки несення витрат, спричинених зайвими виплатами на користь працівників (заробітної плати, сум компенсацій, допомоги по загальнообов'язкову державному соціальному страхуванню тощо) за відсутності підстав стягнення цих сум з отримувачів. Треба зазначити, що з урахуванням строку, передбаченого п. 1 ч. 2 ст. 127 КЗпП України для видання наказу про утримання зайвих виплачених грошових коштів, роботодавець досить часто втрачає можливість повернути помилково виплачені кошти [8]. Серед вказаних випадків прямої дійсної шкоди варто назвати і такий випадок як знищення майна, тобто втрата корисних властивостей речі, що виключає можливість її відновлення. Досить часто знищення є наслідком дії стихійного явища, зумовленого винними діями працівника. Пожежа, виробнича аварія, зіткнення транспортних засобів можуть призводити до знищення матеріальних цінностей. При цьому поряд з діями людини існують природні сили, наприклад, інерція чи земне тяжіння [86, с. 23]. Варто зауважити, що доволі часто відбувається підміна понять та формулювань на практиці, адже роботодавець, котрий поніс збитки та зазнав матеріальної шкоди внаслідок дії природних сил, перекладає матеріальну відповідальність на плечі працівника.

Пошкодження майна – це втрата повністю чи частково корисних його властивостей. Воно може бути поновлено шляхом ремонту, переробки, виправлення. При цьому розмір прямої дійсної шкоди дорівнює сумі, на яку знизилася вартість матеріальних цінностей або розміру витрат на відновлення відповідних об'єктів [88, с. 98]. При цьому до вказаних випадків слід віднести і псування матеріальних цінностей, яке характеризується очевидною втратою ними споживчих якостей. Так, закінчення строку реалізації медикаментів чи продуктів харчування має розглядатися як зіпсування, хоча його зовнішні ознаки можуть бути і непомітними [88, с. 98]. Зазначений випадок пошкодження майна також є доволі поширеним на практиці. За таких обставин роботодавець може помилково застосовувати до працівника норму про матеріальну відповідальність, не розібравшись у тонкощах та неоднозначних трактуваннях чинного законодавства.

Щодо протиправної поведінки працівника як однієї із умов повної матеріальної відповідальності працівника, слід зазначити, що протиправною є поведінка, яка порушує норму права або умови укладеного між контрагентами договору. Тобто протиправною є поведінка працівника, який не виконує або неналежним чином виконує обов'язки, передбачені законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами і розпорядженнями власника або уповноваженого ним органу [41, с. 376]. Якщо говорити про причинний зв'язок, то варто зауважити, що пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, коли за відсутності цих дій (бездіяльності) зазначеної шкоди не було б заподіяно, тобто маються на увазі всі види причинного зв'язку – як необхідний, так і випадковий. Це є безумовним позитивом моментом, адже правильне визначення всіх видів причинного зв'язку протиправного діяння зі шкодою, що настала, дозволяє чітко встановити особу або коло осіб, на яких має бути покладена матеріальна відповідальність, оскільки законодавець покладає відповідальність не тільки на безпосередніх заподіювачів шкоди, а й на осіб,

чий дії (бездіяльність) були лише приводом (умовою) для розвитку причинно-наслідкового зв'язку, лише створили обстановку, в якій «спрацювала» причина. Такі особи можуть притягуватися до відповідальності у частині невідшкодованої безпосередніми заподіювачами шкоди [89, с. 242]. Відтак, причинний зв'язок між протиправним порушенням покладених на працівників трудових обов'язків і шкодою є також умовою для того, щоб працівники несли матеріальну відповідальність. Суть цієї умови полягає в тому, що враховується лише такий зв'язок, за якого заподіяна шкода – наслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Вина – це вираження відношення працівника до шкоди, котра була ним заподіяна у формі необережності чи умислу. Так, умисна вина означає, що особа усвідомлювала протиправність свого діяння, передбачала його шкідливі наслідки й бажала або свідомо допускала їх настання. Для дисциплінарного правопорушення найбільш характерною є вина у формі необережності. Необережність як форма вини передбачає, що особа усвідомлювала протиправність своєї поведінки та її шкідливі наслідки, проте легковажно розраховувала на їх відвернення, або не передбачала їх, хоча повинна була передбачити [26, с. 122]. При цьому саме наявність вини дає право говорити про повну матеріальну відповідальність працівників, чим вона і відрізняється від цивільно-правової відповідальності, де вина не є обов'язковою умовою такої відповідальності. Однак обов'язком при цьому є встановлення вини працівника. Вид матеріальної відповідальності визначається формою вини, а отже корисливе та усвідомлене заподіяння майнової шкоди автоматично накладає на працівника повну матеріальну відповідальність. Як відзначає Л.П. Грузінова, тягар доведення вини лежить на власникові або уповноваженому ним органі, крім випадків відшкодування шкоди працівниками, які несуть повну матеріальну відповідальність за спеціальними законами, уклали договір про повну матеріальну відповідальність або отримали матеріальні цінності за разовим дорученням.

Такі працівники вважаються винними, доки самі не доведуть свою невинність у виникненні шкоди [84, с. 47]. Відтак, працівник може спокійно працювати, не побоюючись матеріальної відповідальності, якщо він належним чином виконує свої трудові обов'язки і уважно, бережно, старанно, дбайливо, ініціативно, діловито ставиться до майна роботодавця (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Для притягнення працівника до матеріальної відповідальності роботодавець повинен довести вину працівника і вказати, у чому вона полягає (ст. 138 КЗпП України). Це ж стосується в цілому і того випадку, коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність з працівником (колективом працівників, бригадою). При цьому тягар доведення вини працівника в заподіянні ним майнової шкоди при виконанні трудових обов'язків лежить на роботодавцеві, оскільки він зобов'язаний належним чином організувати його працю і створити йому умови для нормальної роботи і забезпечення повного зберігання ввіреного йому для роботи майна. Щоб покласти матеріальну відповідальність за майнову шкоду, яка виникла у роботодавця, на працівника, роботодавець повинен довести, що вона виникла не внаслідок неналежної організації ним процесу праці і відсутності умов для забезпечення повного зберігання ввіреного працівникові майна, а через порушення працівником своїх трудових обов'язків, його неухважного, нестаранного, недбайливого ставлення до майна роботодавця. Лише матеріально відповідальний працівник, якому за особливим договором під повну матеріальну відповідальність довірені матеріальні цінності для зберігання або інших цілей і якому створені належні умови за договором для зберігання цих цінностей, повинен довести відсутність своєї вини, якщо сталася недостача чи пошкодження довіреного йому майна [90, с. 123].

Важливою у даному контексті є наявність факту покладання на працівника трудових обов'язків, порушення яких спричинило шкоду власнику. Вказана умова означає, що з працівником, якого хочуть притягнути

до повної матеріальної відповідальності, обов'язково має бути укладений договір, в якому чітко визначатимуться його права та обов'язки.

Розглядаючи умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності, варто звернути увагу на наявність реальних можливостей для відшкодування завданої шкоди власнику, що, в свою чергу, означає наявність у працівника матеріальних ресурсів для відшкодування шкоди. При цьому наступна умова – доведеність власником факту нестаранного, неухважного та недбайливого ставлення працівника до ввіреного йому майна та переданих цінностей, є однією із найважливіших, адже факт доказування має лежати на плечах потерпілої особи.

Ще одна умова, варта уваги, – неперебування працівника у стані крайньої необхідності. Вона вказує на те, що працівник заподіював шкоду, що виключає випадки крайньої необхідності, тобто не перебуваючи у стані, за якого він правомірно заподіював шкоду інтересам, що охороняються державою, щоб усунути небезпеку, що безпосередньо загрожує особі чи охоронюваним законом правам цього працівника або інших працівників, а також суспільним інтересам чи інтересам держави, за умови неможливості усунути цю небезпеку іншими засобами.

Відтак, варто зауважити, що інститут матеріальної відповідальності є інститутом, в якому зацікавлені обидва суб'єкта трудових правовідносин: роботодавець та працівник. Роботодавець зацікавлений в частині страхування ризиків, що пов'язані із недбалим та неухважним ставленням найманих працівників до знарядь праці та робочого місця, працівник – у створенні відповідних прийнятних та безпечних умов праці, а також наданні відповідних прав на захист своїх інтересів у разі неправомірного звинувачення зі сторони роботодавця.

Відтак, аналізуючи підстави та умови повної матеріальної відповідальності працівників, варто зазначити, що за наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи

кримінальної відповідальності. На працівників не може бути покладено відповідальність за шкоду, що була завдана ним, коли він перебував у стані крайньої необхідності, за неoderжані прибутки підприємством чи установою, а також за шкоду, котра відноситься до категорії так званого нормального виробничо-господарського ризику.

Отже, розглянувши питання підстави та умов притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності, можемо зробити наступні висновки. Інститут як матеріальної відповідальності загалом, так і повної матеріальної відповідальності працівника перебуває в Україні у стадії трансформації. Нормативно-правові документи, що регулюють питання визначення підстав та умов притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності базуються на принципах, закладених ще у радянські часи. Відтак, наразі існує гостра та нагальна необхідність для внесення відповідних змін до чинного законодавства, що полегшить для пересічних працівників розуміння норм та правових приписів у частині регулювання трудових правовідносин між ним і роботодавцем при прийнятті на посаду, де обумовлена наявність повної матеріальної відповідальності.

2.2 Договір про повну матеріальну відповідальність як одна з юридичних підстав матеріальної відповідальності працівників

Оформлення працівника при прийнятті на роботу в законодавчо встановленому порядку передбачає укладання договору, в якому зазначаються права та обов'язки сторін. Договір про повну матеріальну відповідальність є одним із найважливіших видів договорів у трудових правовідносинах, адже він покладає на працівника зобов'язання по прийманню та відповідальному зберіганню матеріально-грошових цінностей на умовах повного відшкодування в разі їх пошкодження чи знищення, а на

роботодавця – обов'язок по створенню відповідних умов для такого відповідального зберігання. Таким чином, цей договір є юридичною підставою матеріальної відповідальності працівників, тому і підвищена увага зі сторони усіх суб'єктів трудових правовідносин є виправданою. Чіткість, зрозумілість, відповідність нормам чинного права та недвозначність у трактуванні усіх складових цього договору повинні бути найголовнішими принципами, на яких він укладається.

Трудовий договір як важливий елемент трудового права був і залишається предметом дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених. Так, окремі правові аспекти трудового договору висвітлювались у працях таких вчених: М.Г. Александрова [91], О.Т. Барабаша [92], С.Г. Венедіктова [93], В.С. Гончарової [94], В.В. Жернакова [95], І.В. Зуба [46], Д.О. Карпенка [96], Л.І. Лазор [97], Р.З. Лівшиця [98], А.Р. Мацюка [99], П.Д. Пилипенко [100], С.М. Прилипка [101], В.І. Прокопенка [102], Н.М. Хуторян [103], Г.І. Чанишевої та інших.

Традиційною формою регулювання суспільних відносин у галузях права, які використовують договірне начало як самостійний елемент договірного регулювання, є договір. Постійна увага дослідників до такого явища як договір пов'язана і з тим, що юридична наука не претендує на утвердження раз і назавжди встановлених істин, а, навпаки, будує свою теорію в історично складних контекстах соціальних цінностей, цілей і завдань. Зміна таких контекстів тягне й необхідність перегляду основних правових понять.

Так, комплексно термін «договір» слід розуміти як інтегроване поняття, що включає в себе і угоду, і договірне зобов'язання на всіх стадіях його виникнення, і як документарну форму його існування [104, с. 111]. При цьому термін «договір» може використовуватися як в широкому, так і вузькому розумінні. Зокрема, договір у широкому розумінні – це угода двох або більше сторін про встановлення, зміну чи припинення відповідних прав і обов'язків [105, с. 232]. У вузькому, галузевому розумінні – це правове

поняття, в якому і знаходиться методологічна основа науково-правового вивчення договору [106, с. 3]. Своє бачення щодо визначення поняття «договір» наводить і М.І. Брагінський, на думку якого, основне призначення договору зводиться до регулювання в рамках закону поведінки людей шляхом вказівки на межі їх можливої та належної поведінки [107, с. 15]. Отже, договір за своєю сутністю означає будь-які домовленості між учасниками правовідносин.

Категорія договору широко вживається в усіх без винятку сферах економіки, соціального та культурного життя. Договір використовується і є юридичною категорією в багатьох галузях права: міжнародного, адміністративного, трудового, сімейного. Однак особливе місце він займає саме в трудовому праві. Так трудові відносини, одним із принципів регулювання яких є договірний характер, також використовують договір у якості форми регулювання відносин, виникають під час використання найманої праці [108, с. 149]. К.Н. Гусов зазначає, що словосполучення «трудовий договір» має багатопланове значення, тобто вживається у різних значеннях в законодавстві та практиці, а також у правознавстві. І цю особливість не можна не враховувати під час обґрунтування поняття трудового договору. На думку К.Н. Гусова, трудовий договір, по-перше, є найважливішим інститутом трудового права, посідає центральне місце в його системі і актах кодифікаційного значення – кодексах законів про працю. По-друге, трудовий договір являє собою важливу гарантію права на працю, вибір виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності. По-третє, трудовий договір виступає своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута. По-четверте, словосполучення «трудовий договір» вживається в юридичній науці і практиці як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства. По-п'яте, трудовий договір виступає в

ролі головної юридичної підстави виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків. І такий трудовий договір може виступати як єдиний юридичний факт або у поєднанні з будь-якими іншими юридичними фактами: актом обрання, актом призначення тощо [109, с. 20-24]. Більш ґрунтовно багатозначність терміна «трудовий договір» описують В.Я. Буряк та З.Я. Козак: «Трудовий договір є: а) інститут трудового права та трудового законодавства, б) юридичний факт, що породжує трудові правовідносини, в) джерело суб'єктивного трудового права і, нарешті, г) юридична модель трудових відносин» [110, с. 261]. Відтак, аналізуючи думки вчених, бачимо, що трудовий договір – це юридичний факт, що створює та закріплює трудові правовідносини між суб'єктами із відповідними правами та обов'язками.

На законодавчому рівні поняття «трудовий договір» визначено Кодексом законів про працю України, зокрема відповідно до ст. 21 вказаного Кодексу, трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [8]. Із вищезазначеного можна зробити висновок, що чинним законодавством трудовий договір окреслює коло відповідних суб'єктів правовідносин, їх права та обов'язки, а також умови реалізації таких прав та обов'язків. Тому договір як правова категорія трудового права являє собою історично обумовлене та об'єктивно існуюче поняття, що вказує насамперед на добровільність вступу в трудові відносини та певну міру свободи щодо врегулювання питань, пов'язаних із використанням найманої праці; встановлює юридичний зв'язок між сторонами та є гарантією захисту й забезпечення прав та інтересів сторін. При цьому, як відзначає

С.М. Прилипко, з появою трудових правовідносин між сторонами трудового договору й пов'язано взаємною відповідальністю працівника й роботодавця за невиконання взятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, завданої будь-якою стороною [29, с. 155]. Отож, як і працівник, так і роботодавець, вступаючи у трудові правовідносини, наділяються взаємними правами та обов'язками.

Відтак, враховуючи тему нашого дисертаційного дослідження, пропонуємо зупинити увагу та охарактеризувати матеріальну відповідальність працівника як одного із учасників трудових правовідносин, а зокрема такий випадок її настання, як укладання договору про повну матеріальну відповідальність. Так, вступивши у трудові правовідносини з роботодавцем, працівник зобов'язується бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації, вживати заходів для запобігання шкоді, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. У ст. 130 Кодексу законів про працю України зазначається, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну ними підприємству порушенням покладених на них трудових обов'язків [8]. Таким чином, в основу інституту матеріальної відповідальності покладено обов'язок працівника дбайливо ставитися до майна власника та вживати заходів для запобігання шкоді, а вразі її заподіяння – вжити всіх необхідних заходів щодо її відшкодування. Відтак, поєднання інтересів роботодавців та найманих працівників зумовлює пошук оптимальних варіантів для вирішення цих важливих проблем, тому знання та розуміння своїх прав як для працівників, так і для роботодавців є досить актуальним. Особливу роль у цьому процесі виконує трудовий договір про матеріальну відповідальність працівників, який у сучасних умовах має бути важливим інструментом соціального захисту як самих працівників, так і роботодавців.

Матеріальна відповідальність у трудовому праві може виникнути лише за умови, що між особою, що завдала шкоди, та потерпілою особою існують трудові відносини [32, с. 47-71]. Оскільки трудові відносини виникають з

моменту укладення трудового договору і закінчуються розірванням останнього, то і виникнення підстав матеріальної відповідальності можливе лише за умови чинності трудового договору. Відсутність трудових відносин унеможливує покладення на особу матеріальної відповідальності. При цьому слід розуміти, що покладення матеріальної відповідальності можливе і тоді, коли трудові відносини вже припинилися. Це імовірно за умови, що шкода була заподіяна під час існування трудових відносин. Матеріальна відповідальність працівників має договірний характер. При цьому наявності лише трудового договору не завжди достатньо для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю. Так, для покладення на працівника матеріальної відповідальності за п. 1 ст. 134 КЗпП України [8], між ним та роботодавцем повинен бути укладений письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей. А для покладення на працівників колективної (бригадної) матеріальної відповідальності між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) повинен бути укладений письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (ст. 135-2 КЗпП України) [39, с. 95]. Отже, визначаючи правові аспекти договору про матеріальну відповідальність, варто передусім відзначити, що всі працівники мають дбайливо ставитися до майна роботодавця, а якщо через їхню провину підприємству завдано збитків – відшкодувати їх. Трудовим законодавством відповідальність працівника обмежена розміром середнього місячного заробітку. Але у деяких випадках працівник зобов'язаний відшкодувати збиток, завданий організації в повному обсязі.

Так, договір про повну матеріальну відповідальність – це угода між працівником і роботодавцем щодо взяття працівником на себе повної матеріальної відповідальності за збереження ввірених йому матеріальних цінностей. Згідно з Типовим договором про повну матеріальну

відповідальність працівник зобов'язаний бережливо ставитися до матеріальних цінностей, вести їх облік, брати участь в інвентаризації тощо. Роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний створювати працівнику умови, необхідні для нормальної роботи та забезпечення повного збереження переданих працівнику цінностей. Невиконання роботодавцем своїх обов'язків матиме наслідком зменшення обсягу суми відшкодування для працівника [110, с. 389]. Відтак, аналізуючи сказане, варто дещо удосконалити визначення поняття «договір про повну матеріальну відповідальність працівників» та викласти його у такій редакції: «Договір про повну матеріальну відповідальність працівників – це угода між роботодавцем та працівником щодо взяття останнім на себе повної матеріальної відповідальності за збереження ввірених йому матеріальних цінностей, яка обов'язково має бути укладена у письмовій формі із зазначенням вичерпного переліку прав та обов'язків такого працівника».

З указанного визначення цілком доречним буде вказати і характерні даному поняттю властивості, як-от: 1) певного роду домовленості між роботодавцем та працівником; 2) укладається з визначеним перелік осіб; 3) угода, що зобов'язує працівника зберігати ввірені йому матеріальні цінності; 4) присутня письмова форми підписання; 5) має вичерпний перелік прав та обов'язків, якими наділяються роботодавець та працівник.

Відповідно до статті 135-1 Кодексу законів про працю України договір про матеріальну відповідальність (індивідуальну або колективну) – це письмова угода між роботодавцем і працівником або колективом (бригадою) працівників, що досягли 18-річного віку і виконують роботи, безпосередньо пов'язані з обслуговуванням майна та інших цінностей роботодавця і зазначені у спеціальному переліку, згідно з якою роботодавець зобов'язаний створити умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення цілості майна та інших цінностей, а працівник чи колектив (бригада) працівників зобов'язані забезпечувати цілість ввіреного майна та інших цінностей, а у разі винного незабезпечення їх цілості – в повному розмірі відшкодувати

заподіяну роботодавцю майнову шкоду. Як зазначено в статті 135-1, перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [85, с. 11]. Тобто, варто зазначити, що на законодавчому рівні надані чіткі визначення договору про матеріальну відповідальність, а також переліку осіб, із якими може укладатися договір про повну матеріальну відповідальність.

Разом із тим в Україні дотепер діє Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 [22]. Так, серед посад, які входять у вказаний Перелік, слід вказати:

- завідувачі касами, коморами цінностей, камерами схову, складів та їхні заступники;

- старші контролери-касири та контролери-касири; старші контролери та контролери; старші касири та касири; а також інші працівники, які виконують обов'язки касирів;

- завідувачі (директори за відсутності завідувачів відділів та секцій) магазинів та їхні заступники; завідувачі скупних пунктів; завідувачі товарних секцій (відділів), відділів замовлень магазинів та їхні заступники; начальники цехів і ділянок підприємств торгівлі та їхні заступники;

- начальники товарних і товарно-перевалочних ділянок; старші товарознавці і товарознавці, які безпосередньо обслуговують матеріальні цінності;

- завідувачі підприємств громадського харчування та їхні заступники; завідувачі виробництв, начальники цехів (ділянок) та їхні заступники, старші

адміністратори і адміністратори залів (метрдетелі) підприємств громадського харчування;

- завідувачі заготівельних пунктів; завідувачі сепараторних відділень;

- завідувачі аптечних установ та їхні заступники; завідувачі відділів аптечних закладів та їхні заступники; завідувачі аптечних пунктів першої групи; провізори-технологи (рецептарі-контролери), фармацевти; старші медичні сестри структурних підрозділів установ охорони здоров'я;

- завідувачі господарств і коменданти будинків, які здійснюють зберігання матеріальних цінностей;

- агенти з постачання; експедитор з перевезення вантажів; інкасатори.

Слід зазначити, що даний перелік є результатом праці ще радянських вчених та науковців. Він є морально застарілим нормативно-правовим актом, а відтак роз'яснення українських державних органів та структур про те, що такі норми можуть діяти на просторах незалежної України, є просто неприпустимим. Адже законодавство передбачає в першу чергу гнучкість та актуальність, відповідність існуючим викликам задля ефективного врегулювання будь-яких конфліктів та правопорушень

При цьому, як визначено вказаною постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС, до робіт, що входять у вказаний Перелік, можна віднести: 1) роботи з приймання від населення всіх видів платежів та виплати грошей через касу; 2) роботи з обслуговування торговельних і грошових автоматів; 3) роботи: з приймання на зберігання, обробки, зберігання, видавання матеріальних цінностей на складах, базах (нафтобазах), автозаправних станціях, холодильниках, харчоблоках, сховищах, заготівельних приймальних пунктах, товарних і товарно-перевалочних ділянках, камерах схову, коморах і гардеробах; 4) роботи з видавання (приймання) матеріальних цінностей особам, які перебувають у лікувально-профілактичних і санаторно-курортних закладах, пансіонатах, кемпінгах, будинках відпочинку, готелях, гуртожитках, кімнатах відпочинку, на транспорті, в дитячих установах, спортивно-оздоровчих і туристичних

організаціях, піонерських таборах, а також пасажирам всіх видів транспорту; з екіпіровки пасажирських суден, вагонів і літаків; 5) роботи з приймання від населення предметів культурно-побутового призначення та інших матеріальних цінностей на зберігання, ремонт і для виконання інших операцій, пов'язаних з виготовленням, відновленням або поліпшенням якості цих предметів; 6) роботи з продажу (видавання) товарів (продукції), їх підготовки до продажу незалежно від форм торгівлі і профілю підприємства (організації); 7) роботи з приймання та обробки для доставки (супроводу) вантажу, багажу, поштових відправлень та інших матеріальних і грошових цінностей, їх доставки (супроводу), видавання (здавання) [22]. Аналізуючи ще один морально застарілий нормативно-правовий акт, що регулюють відносини повної матеріальної відповідальності, варто зауважити, що чіткий перелік робіт, який передбачає повну матеріальну відповідальність необхідно переглядати та структурно видозмінювати. Адже актуальним та сучасним такий перелік важко назвати. Відтак і правовідносини, котрі він врегульовує, не є вичерпними.

Поряд з цим варто відзначити і те, що бажання роботодавця покласти на працівника додаткову відповідальність нерідко призводить до того, що договір про повну матеріальну відповідальність укладається з особою, чії посаду або робота не зазначені у Переліку. Тому доцільно зауважити, що на практиці досить часто виникають ситуації, коли роботодавець укладає договори про повну матеріальну відповідальність із працівниками, чії роботи або посади не входять до Переліку № 447 (машиніст, водій, механік станції технічного обслуговування тощо). Тому пропонуємо проаналізувати випадок із судової практики розгляду вказаної категорії справ.

Так, позивач звернувся до суду з позовом про відшкодування матеріальної шкоди в розмірі 6771,60 грн. Свої позовні вимоги мотивував тим, що відповідачем внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків йому було заподіяно шкоду в результаті самовільного залишення ним робочого місця, що призвело до викрадення трьох

електродвигунів, залишкова вартість яких 6771,60 грн. А так як з відповідачем було укладено договір про повну матеріальну відповідальність, останній має відшкодувати завдану шкоду в повному розмірі.

Відповідач заперечив проти позовних вимог позивача та в поясненні зазначив, що об'єкт покинув тому, що власник не створив умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого йому майна, зокрема, територія підприємства не повністю огорожена і не освітлювалася, а також не опалювалося приміщення для сторожів, хоч про ці недоліки знало керівництво підприємства. При цьому, як зазначає відповідач, згідно з трудовою угодою він зобов'язувався виконувати обов'язки сторожа, а товариство, в особі позивача, зобов'язувалося створювати необхідні умови для його роботи, виплачувати йому грошову винагороду. Окрім того, в додачу до своїх пояснень, зазначає, що, на його думку, вартість електродвигунів завищена і що особа, яка працює сторожем, не повинна нести повну матеріальну відповідальність.

Вислухавши осіб, які брали участь у справі, показання свідків, дослідивши письмові докази, суд встановив, що відповідач самовільно залишив роботу і за час його відсутності сталася крадіжка трьох електродвигунів загальною вартістю 6771,60 грн. Відтак, відповідно до ст. 130 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Також суд у своєму рішенні звернув увагу і на статтю 134 КЗпП України, якою передбачено випадки повної матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну з їх вини підприємству, один з яких – укладення між працівником і підприємством письмового договору про повну матеріальну відповідальність.

Згідно зі статтею 135-1 КЗпП України письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із

зберіганням, обробкою, продажем (відпуском) перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України. Однак у переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу, перевезення чи застосування в процесі виробництва, затвердженому постановою Держкомпраці СРСР № 447/24 від 28.12.1977, посада сторожа не зазначена.

Тому, враховуючи усе вищевикладене, суд ухвалює рішення, яким зобов'язує відповідача відшкодувати шкоду, завдану підприємству в особі позивача у розмірі його середнього місячного заробітку, який становить 310 гривень, оскільки договір укладений з відповідачем у порушення вимог законодавства, і приходиться до висновку, що відповідач, з вини якого заподіяно шкоду підприємству, повинен нести матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, як це передбачено статтями 132 та 133 КзпП України. Отже, як вбачається із даної судової практики, притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності можливе лише за одночасного виконання двох умов (про це ми, до речі, зазначали у попередньому розділі), а саме: укладання договору із працівником про повну матеріальну відповідальність із зазначенням у такому договорі відповідних пунктів та обумовлень і наявність посади, на яку приймається працівника у законодавчо закріпленому Переліку посад.

З приводу цього необхідно відмітити правову позицію С.В. Омелянчика, котрий цілком правильно, на нашу думку, відзначає, що стаття 135-1 КЗпП України категорично формулює правило про припустимість укладення письмових договорів про повну матеріальну

відповідальність лише з працівниками, що обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Якщо ж до трудових обов'язків працівників такі функції не входять, укладення договору про повну матеріальну відповідальність суперечитиме закону, хоч би посада, яку обіймає працівник, або робота, яку він виконує, і була зазначена в Переліку № 447. А отже, відповідно до статті 135-1 КЗпП України договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може укладатися, якщо є одночасно дві умови: наявність посади, яку працівник обіймає, або роботи, яку він виконує; виконання обов'язків згідно з посадою, а також роботи за фахом мають бути безпосередньо пов'язані зі збереженням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням чи застосуванням у процесі виробництва довірених працівникові цінностей. Таким чином, на думку вченого, лише формальний підхід не дає підстав для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо в змісті трудової функції працівника немає перерахованих обов'язків [111, с. 108]. Отож, аналізуючи усе вищевикладене, варто зазначити, що факт укладення договору про повну матеріальну відповідальність не може бути підставою для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, якщо він не підпадає під категорію працівників, із якими роботодавець, згідно із законодавством, може укласти такий договір.

Потрібно додати, що низка посад і робіт, пов'язаних із роботою з матеріальними цінностями, не міститься в Переліку № 447 у зв'язку з його застарілістю, що обмежує право роботодавця на захист власного майна. Вказаний недолік варто обов'язково врахувати в проекті нового Трудового кодексу України. Також треба зазначити, що роботодавець має довести вину працівника. У разі відсутності вини працівника або недостатності доказів, зібраних роботодавцем для доведення такої вини, працівник не може бути притягнутий до повної матеріальної відповідальності.

З цього приводу Пленум Верховного Суду України в пункті 8 постанови «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14 роз'яснив, що, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей (недостача, зіпсуття), переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно зі статтею 135-1 КЗпП може бути укладено такий договір, та чи укладали його. Коли нема цих умов, на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди. Пленум Верховного Суду в своїх роз'ясненнях ще раз підтверджує запропоновану нами думку в частині того, що роботодавець не може на власний розсуд застосовувати норми права, а саме – притягнення до повної матеріальної відповідальності. Адже просто укладання договору про повну матеріальну відповідальність не є підставою для притягнення працівника до неї. В такому випадку необхідна чітка та комплексна система підстав та умов.

Відтак, аналізуючи перелік посад та робіт, які входять у Перелік вказаних осіб, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність, варто зауважити, що укладення вказаного договору є обов'язковим, якщо працівник виконує обов'язки щодо обслуговування матеріальних цінностей і це складає його основну трудову функцію. Відмова від укладення такого договору є перешкодою до прийому громадянина на роботу, що передбачає обов'язкове укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність. Така відмова без поважної причини вже прийнятого на роботу працівника є порушенням трудової дисципліни з усіма

наслідками, які звідси випливають. При відмові від укладення договору про повну матеріальну відповідальність внаслідок поважних причин, власник зобов'язаний надати працівнику іншу роботу, а при її відсутності або відмові працівника від переведення останній може бути звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП.

Однак, всупереч поширеній думці, наявність посади або роботи, виконуваної працівником, ще не є достатньою умовою для укладення з ним договору про повну матеріальну відповідальність. Відтак, договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може укладатися лише за наявності одночасно двох умов:

– наявність посади, яку він обіймає, або роботи, яку він виконує, у Переліку;

– безпосередній зв'язок посадових обов'язків працівника із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва доручених працівникам цінностей [25, с. 79]. Отже, наведене вище дає право цілком правильно відзначити думку М.Г. Саєнко, яка запевняє, що лише наявність посади або роботи в Переліку не є підставою для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо у змісті трудової функції працівника, відображеної в посадовій інструкції, відсутні перераховані обов'язки [112]. Така позиція викладена, зокрема, в листах Міністерства праці та соціальної політики України № 146/06/186-88 від 27.05.2008 р. та № 312/13/116-10 від 12.10.2010 р.

Так, матеріальна відповідальність працівника, в тому числі повна матеріальна відповідальність, покладається тільки за пряму дійсну шкоду лише в межах і порядку, передбачених законодавством, яка є однією із підстав такої відповідальності та за умови, коли таку шкоду заподіяно підприємству винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, зазвичай, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. Отже, з наведеного

впливає цілком беззаперечна думка, що роботодавець вправі притягнути працівника до матеріальної відповідальності, коли є юридичні факти (умови), вичерпний перелік яких містить стаття 130 КЗпП:

- 1) порушення працівником трудових обов'язків;
- 2) наявність прямої дійсної шкоди;
- 3) причинний зв'язок між порушенням і шкодою;
- 4) вина працівника.

Лише за відсутності хоча б одного з перелічених фактів це унеможлиблює притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Отже, варто наголосити, що притягнення до повної матеріальної відповідальності можливе лише за чіткого дотримання усіх умов, а не тільки за бажанням працівника. Відтак законодавець створив захисний механізм із умов та підстав для унеможливлення незаконного стягнення з працівника матеріального відшкодування.

Істотних умов для такого виду договору законодавством не встановлено, тому слід зважати на загальні норми. У договорі обов'язково повинні бути зазначені: назва підприємства, посада, прізвище, ім'я, по батькові особи, що укладає договір від імені підприємства, прізвище, ім'я, по батькові, посада працівника, що укладає договір, роботи, виконувані цим співробітником, що дають право на укладення такого договору, перелік обов'язків сторін, строк дії договору та порядок відшкодування завданої працівником шкоди [112]. Тому варто зауважити, що договір про повну матеріальну відповідальність є звичайним документом, котрий має юридичну силу при дотриманні правильності складання та заповнення.

Продовжуючи наше дослідження, варто відзначити, що в деяких випадках на працівника може бути покладена повна матеріальна відповідальність за шкоду, завдану через його провину підприємству і за відсутності укладеного з ним договору про повну матеріальну відповідальність (ст. 134 КЗпП) у випадках, коли:

1) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовим дорученням або за іншими разовими документами;

2) шкоди завдано діями працівника, які містять ознаки кримінальної відповідальності;

3) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

4) шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

5) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємству, установі, організації під час виконання трудових обов'язків;

б) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

7) посадова особа є винною в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

8) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Зазначений перелік випадків, коли працівника може бути притягнуто до повної матеріальної відповідальності без укладання відповідного договору, на нашу думку, тільки вносить плутанину та непорозуміння у трудові правовідносини між працівником та роботодавцем, адже частина із перерахованих випадків може трактуватись роботодавцем на власний розсуд, а відтак і спонукати до винесення необґрунтованих та неправомірних рішень.

Отож, аналізуючи усе вищевикладене, варто відзначити, що питання укладення договору про повну матеріальну відповідальність потребують

чіткого законодавчого регулювання з метою захисту як інтересів найманих працівників, так і охорони та збереження майна роботодавця.

Тому пропонуємо вжити ряд заходів щодо удосконалення правових норм, які визначають укладання договору про повну матеріальну відповідальність:

а) закріпити поняття «договір про повну матеріальну відповідальність працівників» у Кодексі законів про працю України;

б) удосконалити перелік осіб, з якими може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність працівників;

в) внести зміни до чинного законодавства в частині зміни мінімального віку осіб, із якими можна заключати договори про повну матеріальну відповідальність;

г) затвердити типову форму договору про матеріальну відповідальність із зазначенням усіх прав та обов'язків працівника, із виключенням позицій, що носять загальний характер, не мають чіткої логіки та причинно-наслідкового зв'язку та унеможливають маніпуляції із боку роботодавця в частині безпідставного притягнення такого працівника до повної матеріальної відповідальності.

Таким чином, розглянувши питання «Договір про повну матеріальну відповідальність як одна з юридичних підстав матеріальної відповідальності працівників», варто зробити наступні висновки:

1) даний договір є дієвим інструментом регулювання та захисту власних прав для обох суб'єктів трудових правовідносин, адже, із одного боку, роботодавець офіційно та легально страхує себе від ризику втрати або пошкодження власного майна, розкрадання товарно-матеріально цінностей, з іншого – працівник чітко усвідомлює, які обов'язки на нього покладаються, а також яка відповідальність може бути за невиконання таких трудових обов'язків;

2) підхід до процесу укладання такого договору повинен бути чітким та зрозумілим в першу чергу для працівника задля уникнення в подальшому конфліктних ситуацій та необґрунтованих штрафів.

2.3 Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування

Під час виконання трудових обов'язків працівник своїми діями може свідомо або ж несвідомо завдати підприємству, установі чи організації шкоди. В результаті формується причинно-наслідковий зв'язок: завдання шкоди – відшкодування у визначеному порядку за умов правомірних на те підстав. В умовах, коли на працівника покладено обов'язки, що включають в себе повну матеріальну відповідальність, увага до порядку такого відшкодування є підвищеною, адже наслідки для працівника у разі визнання неправомірності його дій можуть бути відчутними. Тому процес визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування є важливим аспектом у законодавчому регулюванні повної матеріальної відповідальності та потребує постійного моніторингу і удосконалення.

Вирішення питання про притягнення працівника до матеріальної відповідальності неможливе без визначення розміру заподіяної шкоди та порядку її відшкодування. Відтак, розпочинаючи дослідження питання, яке стало предметом нашого дисертаційного вивчення, а саме визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування, для початку пропонуємо визначитись з понятійним апаратом терміна «шкода».

Так, беззаперечним є факт, що за відсутності такої умови як шкода відповідальність взагалі не виникає, – таку думку висловили ще римські юристи «*noxia autem est ipsum delictum*» [113, с. 387]. Проте поняття шкоди не є чітко визначеним та не знайшло відповідного закріплення в

законодавстві. Тим не менш, це поняття досить часто є предметом багатьох юридичних контроверз, вирішення яких знайшло своє вираження в декількох проаналізованих нижче визначеннях, запропонованих доктриною. Зокрема, у правовій доктрині під поняттям «шкода» слід розуміти всяке применшення того чи іншого особистого або майнового блага [114, с. 328], всяке применшення матеріальних і нематеріальних благ, які охороняються законом [115, с. 393], порушення чи зменшення будь-якого майнового права або нематеріального блага [116, с. 699], зменшення благ, які належать певній особі [117, с. 368]. Отож, з наведеного випливає, що всі ці формулювання визначають поняття «шкода» за допомогою одних і тих же складових, що, на нашу думку, не розкриває в цілому його змісту та не надає правового значення. Тому вважаємо за необхідне проаналізувати позиції вчених щодо інтерпретації даного поняття. Так, В.Т. Смирнов та А.А. Собчак вважають, що шкода – це ті несприятливі, негативні наслідки, які настають при порушенні чи ущемленні належних потерпілому майнових або особистих немайнових прав і благ. У такому широкому розумінні шкода – це будь-яке применшення охоронюваного правом блага, тобто несприятливі негативні наслідки, які настають при порушенні чи ущемленні належних потерпілому майнових або особистих немайнових прав і благ. При цьому вони зазначали, що шкода, як умова виникнення зобов'язання, що розглядається, – це не саме порушення права чи блага, а майнові наслідки такого порушення і поза економічним змістом, як умови деліктної відповідальності, не має юридичного значення [118, с. 34].

Таким чином, з наведеного можна зробити висновок, що шкода – це зменшення або недоотримання матеріальних благ, яке можна визначити та порахувати. Тому шкода є невід'ємною складовою інституту матеріальної відповідальності та створює прецедент для подальшого з'ясування винних осіб. Сутність та значення шкоди визначається цільовим призначенням, а саме: усуненням наслідків правопорушення майнового характеру, відновленням майнового стану особи, що зазнала збитків або шкоди.

Досягнення зазначеної мети буде здійснено в тому разі, якщо шкода, котра була заподіяна, буде компенсована в повному обсязі. Тому шкода є не лише обов'язковою умовою відповідальності, але й виступає як її міра [118, с. 67]. Тобто величина розміру відшкодування, на яку може розраховувати потерпілий, є прямо пропорційною розміру завданих йому збитків. Проте також слід зауважити, що розмір відшкодування та розмір збитків у деяких випадках є неспівставними, адже існують різні законодавчо закріплені процедури відшкодування. Тому з упевненістю можна сказати, що відшкодування і шкода повинні бути еквівалентними і порівнянними, адже обумовлюються компенсаційним характером такої відповідальності, а також відповідати принципу повного відшкодування завданих збитків [75, с. 25]. На нашу думку, також варто підкреслити той момент, який практикується в розвинутих європейських країнах, а саме – недопущення стягнення з працівника такої величини відшкодування, яка б спричинила йому моральний та фізичний дискомфорт.

В умовах сьогодення поряд з поняттям «шкода» панує і таке поняття як «збитки». В.О. Тархов, Г.М. Белякова та інші науковці розглядають їх як синоніми [119, с. 3]. Деякі вчені, серед яких В.Т. Смирнов та А.А. Собчак, навпаки, розмежовують ці поняття. Зокрема, на їх думку, збитки – це натурально-речова форма виявлення шкоди, якій відповідає один із встановлених в законі способів її відшкодування – відшкодування в натурі (надання речі того ж роду, тієї ж якості чи виправлення пошкодженої речі тощо). В свою чергу, шкода – це родове поняття негативних майнових наслідків правопорушення. Шкодою може бути визнано будь-яке зменшення охоронюваного законом блага, тобто всього того, що має для людини позитивну цінність як матеріального, так і нематеріального, духовного характеру, що володіє позитивно значимою здатністю задовольняти її потреби [118, с. 78]. На нашу думку, поняття «шкода» та «збитки» не є синонімами, як на це вказують деякі вчені. Шкода – це є набагато об'ємніше поняття, яке визначає втрату або недоотримання певних благ для особи, що

спричиняє як матеріальний, так і моральний дискомфорт. Вказане свідчить про те, що поняття «шкода» у законодавстві України є ширшим за поняття «збитки», адже шкода може бути відшкодована і в грошовій формі, і в натурі, а збитки – лише в грошовій формі, тобто шкода завжди включає в себе збитки.

Не винятком є і трудове законодавство. Так в умовах панування трудових правовідносин між роботодавцем та працівником досить часто трапляються випадки порушення останнім своїх трудових обов'язків. Ст. 130 КЗпП України передбачає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [8]. Цілком зрозуміло, що за таких обставин роботодавець бажає отримати компенсацію завданих йому неприємностей. У свою чергу, працівник, який припуститься будь-якої помилки і через яку роботодавець буде змушений сплатити певну грошову суму, може бути впевнений, що його дії чи бездіяльність, які призвели до таких наслідків, не залишаться безкарними. При цьому слід наголосити, що головним у даному випадку є те, що працівник заподіяв шкоду внаслідок порушення саме тих трудових обов'язків, які безпосередньо передбачені трудовим договором та іншими актами, що визначають посадові чи функціональні обов'язки [67, с. 47-48]. Відтак, як визначено ч. 2 ст. 130 КЗпП України, при покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством [8]. Отже, враховуючи це, варто зробити висновок, що шкода, заподіяна працівником, – це негативні наслідки майнового та грошового характеру, що спричинені

неправомірними діями працівника, який діяв умисно або через необережність, і не є результатом впливу природних сил.

Визначаючи вказане поняття, вважаємо за необхідне зазначити, що шкода, завдана працівником, повинна бути такою, що реально настала для підприємства, тобто такою, що настала тоді, коли працівник самовільно використовує для власних потреб матеріальні цінності, що належить підприємству, установі чи організації. При цьому законодавство про матеріальну відповідальність надає працівнику, який завдав шкоду, можливість добровільно відшкодувати збитки повністю або частково. Це відшкодування працівник може здійснити шляхом внесення певної грошової суми в касу підприємства або відшкодувати збитки в натурі. Для останнього необхідна згода власника або уповноваженого ним органу. Відшкодовуючи шкоду в натурі, працівник може передати власнику або уповноваженому ним органу рівноцінне майно на заміну втраченого або відремонтувати пошкоджене.

Процес відшкодування шкоди, завданої підприємству, установі, організації з вини працівника, має такі складові:

- 1) визначення розмірів шкоди (ст. 135 КЗпП України);
- 2) порядок відшкодування шкоди (ст. 136 КЗпП України).

Отже, пропонуємо зупинити нашу увагу та проаналізувати норми чинного законодавства щодо визначення розміру шкоди та порядку відшкодування шкоди, завданої працівниками при порушенні ними трудових обов'язків.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 135-3 розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами [8]. Відтак, для розрахунку або обчислення величини суми, котра підлягає стягненню із сторін трудового договору за завдані збитки або шкоду, в першу чергу потрібно встановити дійсний розмір шкоди. Адже саме розмір дійсної шкоди є тим критерієм, котрий допомагає

точно встановити суму, що підлягає відшкодуванню, у подальшому із урахуванням усіх факторів та чинників.

Розмір шкоди, яка підлягає відшкодуванню, обчислюється у грошовому вираженні. Для визначення вартості шкоди у грошовому вираженні, якщо шкода заподіяна псуванням або нестачею товарно-матеріальних цінностей, необхідно спочатку визначити її розмір у натурі (за винятком випадків, коли в наявності нестача грошових сум чи матеріальних цінностей, що вираховуються у грошовому вираженні без зазначення їх кількості в натурі) [120, с. 106-107]. Тобто необхідно установити вид, кількість і якість утрачених чи зіпсованих матеріальних цінностей, виходячи при цьому з цін, покладених в основу розрахунку прямої дійсної шкоди.

Підставою ж для визначення прямої дійсної шкоди є дані бухгалтерського обліку [121, с. 418-419]. У випадку втрати, пошкодження, псування матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за балансовою вартістю (собівартістю) матеріальних цінностей. При пошкодженні чи псуванні розмір шкоди дорівнює сумі, на яку була знижена вартість матеріальних цінностей. Розмір заподіяної шкоди щодо майна, яке було в експлуатації і на яке передбачені амортизаційні відрахунки, визначається за фактичними витратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням фактичного зносу згідно з установленими нормами, але не нижче ніж на 50 відсотків від балансової вартості на момент встановлення такого факту з урахуванням індексів інфляції, які щомісячно визначає Міністерство статистики України, відповідно до розміру податку на додану вартість та розміру акцизного збору [122, с. 151]. При цьому, як визначено науково-практичним коментарем до Кодексу законів про працю України, акцизний збір, що входить до ціни зіпсованих, знищених або втрачених матеріальних цінностей, включається до собівартості запасів, а тому він повинен враховуватися і при визначенні розміру прямої дійсної шкоди, заподіяної недостачею, зіпсуттям, знищенням або втратою підакцизних матеріальних

цінностей. Податок на додану вартість, сплачений при придбанні матеріальних цінностей, які згодом були зіпсовані, знищені або втрачені, не включається, за загальним правилом, до собівартості запасів, а тому він не може враховуватися при визначенні розміру прямої дійсної шкоди. Але в тих випадках, коли придбані матеріальні цінності використовуються для виготовлення продукції, реалізація якої не обкладається податком на додану вартість, податок на додану вартість відноситься до складу валових витрат платника податку на прибуток (п. 5.3.3 ст. 5 Закону «Про оподаткування прибутку підприємств») і враховується при визначенні розміру прямої дійсної шкоди. Сплачений у складі ціни матеріальних цінностей податок на додану вартість враховується при визначенні прямої дійсної шкоди, заподіяної працівником шляхом недостачі, зіпсуття, знищення або втрати матеріальних цінностей, також підприємствами (роботодавцями), які не є платниками цього податку [46]. Відтак, з наведеного випливає, що процедурні моменти по відшкодуванню прямої дійсної шкоди тісно пов'язані із глибоким знанням та розумінням дисципліни бухгалтерського та податкового обліку. Це, в свою чергу, робить процес розрахунку та відшкодування завданої шкоди достатньо тривалою та складною процедурою, а також вимагає наявності спеціаліста на підприємстві, котрий би зміг правильно проводити такі операції.

При виконанні працівниками покладених на них трудовим договором обов'язків трапляються непоодинокі випадки завдання ними шкоди підприємству, установі чи організації у разі розкрадання, недостачі, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріальних цінностей [8]. Як визначено науково-практичним коментарем до Кодексу законів про працю України, при визначенні розміру шкоди, заподіяної недостачею, втратою, пошкодженням або зіпсуттям основних засобів, від їх первинної вартості (без податку на додану вартість) вираховується сума зносу, нарахованого відповідно до законодавства. Зазначення в частині першій ст. 135-3 КЗпП на собівартість слідом за балансовою вартістю матеріальних цінностей зовсім не означає

права власника вибирати варіанти. Цьому формулюванню ст. 135-3 КЗпП відповідає п. 8 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 9 «Запаси», яким передбачається, що придбані (отримані) або виготовлені сировина, основні та допоміжні матеріали, комплектуючі вироби та інші матеріальні цінності, призначені для виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, обслуговування виробництва та адміністративних потреб, відображаються в балансі підприємства за первинною вартістю [123]. Первинною вартістю є собівартість таких цінностей (запасів), яка складається з наступних фактичних витрат: суми, що сплачуються відповідно до договору постачальнику (продавцю); суми, що сплачуються за інформаційні, посередницькі та інші аналогічні послуги у зв'язку з пошуком і придбанням запасів; суми ввізного мита; суми непрямих податків у зв'язку з придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству; витрати на заготівлю, вантажно-розвантажувальні роботи, транспортування запасів до місця їх використання, включаючи витрати по страхуванню ризиків транспортування запасів; інші витрати, які безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, у якому вони придатні для використання в запланованих цілях. До таких витрат, зокрема, належать прямі матеріальні витрати, прямі витрати підприємства на доробку та підвищення якісно-технічних характеристик запасів [123]. Вказана норма вкотре підтверджує той факт, що процедура розрахунку є складною та вимагає від роботодавця ґрунтовного знання основ бухгалтерського обліку чи наявності відповідного спеціаліста, в противному ж випадку будуть мати місце випадки по неправильному трактуванню норм законодавства в частині регулювання майнової відповідальності.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів. Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає

покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності [19, с. 131]. В цьому випадку розрахунок завданої шкоди роботодавцю є легшою процедурою і не вимагає глибоких знань бухгалтерського обліку, адже розрахунок проводиться виходячи із цін реалізації. Проте варто підкреслити, що принципи достовірності та уважності повинні бути дотримані з метою унеможливлення стягнення із працівника більшого відшкодування, ніж було завдано фактично роботодавцю.

При цьому, як визначено п. 15 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», визначаючи розмір шкоди, суд має виходити з цін на матеріальні цінності, що діють у даній місцевості на час вирішення справи, і застосовувати встановлені нормативно-правовими актами для даних випадків кратність, коефіцієнти, індекси, податок на добавлену вартість, акцизний збір тощо [53]. Тому Пленум Верховного Суду України підкреслює, що інтереси роботодавця захищаються належним чином, проте і в цьому ж разі надають гарантію винним працівниками на недопущення перевищення шкоди, яка підлягає відшкодуванню, шляхом надання чітких пояснень, що ж конкретно береться до розрахунку.

Порядок визначення розміру шкоди повинен проводитись за формулою, визначеною у Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 № 116 [72], а саме:

$$Pз = [(Бв - А) \times \text{Інф.} + \text{ПДВ} + \text{Азб}] \times 2, \text{ де}$$

Рз – розмір збитків (у гривнях);

Бв – балансова вартість на момент встановлення факту розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей (у гривнях);

А – амортизаційні відрахування (у гривнях);

Інф. – загальний індекс інфляції, який розраховується на підставі щомісячно визначуваних Міністерством статистики України індексів інфляції;

ПДВ – розмір податку на додану вартість (у гривнях);

Азб – розмір акцизного збору (у гривнях).

При цьому варто зауважити, що у разі нестачі матеріальних цінностей, які підлягають списанню на витрати у мірі відпуску їх у виробництво та обліковуються лише у кількісному виразі, розмір збитків визначається виходячи з ринкових цін на аналогічні матеріальні цінності, зменшених пропорційно фактичному зносу, але не нижче 50 відсотків ринкової ціни.

Також потребує уваги і те, що не може бути покладена матеріальна відповідальність на працівника за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничого господарського ризику, а також за не одержані підприємством прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності [89, с. 243]. Відтак, аналізуючи вказане, слід зауважити, що Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей [72] передбачає кратний розмір відшкодування шкоди – у подвійному, потрійному розмірі вартості цінностей, продукції. Наголосимо, що норми, які зобов'язують відшкодувати завдану шкоду у кратному розмірі, є несправедливими в соціальному плані, так як принцип кратності відшкодування шкоди містить каральний характер, а не правовідновлюючий, що властиво матеріальній відповідальності за трудовим правом. Більше того, у цьому випадку не реалізується гарантійна функція матеріальної відповідальності, сутність якої полягає в охороні заробітної плати від безпідставних стягнень у випадку відшкодування завданої шкоди. Це пов'язано із тим, що кожний випадок

заподіяння майнових збитків або шкоди є за своїми ознаками та характером суто індивідуальним.

Відтак, враховуючи вищевикладене, пропонуємо удосконалити ч. 3 ст. 135-3 КЗпП та визначити, що розмір шкоди слід визначати не за цінами, встановленими для реалізації продажу цієї продукції, а за цінами закупівлі даних товарно-матеріальних запасів. Тому пропонуємо закріпити вказану норму наступним чином: «На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або нестачею продукції і товарів, визначається за цінами закупівлі даних товарно-матеріальних запасів».

Ч. 4 ст. 135-3 КЗпП визначає, що законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Відтак, дослідивши порядок визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, належну увагу в нашому дослідженні слід віддати і порядку покриття заподіяної шкоди працівником підприємству, установі чи організації. Так, порядок відшкодування шкоди, що була заподіяна працівником у результаті вчинення ним майнового правопорушення, залежить від багатьох чинників, а саме: її фактичного розміру, узгодження інтересів та домовленості сторін трудового договору чи контракту. Сьогодні Кодекс законів про працю України [8] встановлює три способи відшкодування шкоди: а) добровільний (ч. 5 ст. 130); б) за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу чи за розпорядженням вищого у порядку підпорядкованості органу шляхом утримання із заробітної плати працівника (ч. 2 ст. 136); в) судовий (частини 3, 4 ст. 136). Поряд з цим варто зауважити, що, на нашу думку, не цілком доречним є закріплення відшкодування шкоди в добровільному порядку в ст. 130 КЗпП, яка

передбачає загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників, тоді як ст. 136 КЗпП визначає порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником. Тому, виходячи з цього, пропонуємо внести зміни в ст. 136 КЗпП України, закріпивши окремим пунктом у ній добровільний порядок відшкодування шкоди працівником.

Продовжуючи наше дослідження, зазначимо, що цілком доречним буде розглянути більш конкретно кожен із способів відшкодування шкоди працівником. Так, О.М. Коротка, у своїх дослідженнях приходить до висновку, що добровільне відшкодування шкоди – це найбільш швидке відновлення первинного майнового стану, яке здійснюється у різних формах. По-перше, особа, що заподіяла шкоду, має право внести до каси підприємства чи установи певну необхідну суму або ж подати заяву із проханням про відрахування частини заробітної плати на відшкодування завданих збитків. Така процедура може бути реалізована як до моменту прийняття заходів із боку адміністрації в частині відшкодування збитків, так і після цього. Кошти, що вносяться працівником у касу в цьому випадку повинні використовуватися за цільовим призначенням задля поновлення знищеного чи зіпсованого майна (устаткування). Добровільне відшкодування шкоди можливе, на наш погляд, з розстрочкою платежу, у випадку чого власник чи уповноважений ним орган має висловити свою згоду. Одночасно із цим працівник визнає свою вину у вчиненні шкоди та зобов'язується відшкодувати її до конкретно встановленої дати із затвердженням періодичності та термінів внесення платежів. У випадку, коли працівник на добровільній основі виявляє бажання відшкодувати заподіяну шкоду, проте не має у своєму розпорядженні достатньої суми грошей, він має право надати письмову згоду на проведення відрахувань із своєї заробітної плати власнику або уповноваженому органу. По-друге, допускається передання рівноцінного майна, але за умови, якщо власник (уповноважений ним орган) висловив відповідну згоду. Питання про рівноцінність майна повинен вирішувати той же власник підприємства, установи, організації. По-третє, винний працівник

може (знову ж таки за згодою власника) полагодити, відремонтувати, поновити пошкоджене майно [40, с. 74]. Із вказаною позицією погодились і І.К. Піскар'юв та Б.О. Шеломов, які писали, що ремонт пошкодженого майна мусить здійснювати винна особа у вільний від основної роботи час [124, с. 62].

Рішення про добровільне відшкодування збитку належить приймати з урахуванням багатьох обставин і при повній упевненості в тому, що ступінь і форми вини в повній мірі відповідають розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню. Необхідно, зокрема, встановити: 1) чи мало місце порушення конкретної правової або технічної норми і яка конкретно норма була порушена; 2) чи винен працівник у заподіянні шкоди, яка форма вини; 3) чи є причинний зв'язок між виниклим збитком і винними протиправними діями працівника, які інші обставини сприяли виникненню збитків; 4) у чому конкретно виражається збиток – псування, знищення, недостачі; 5) в якому розмірі працівник відповідає за шкоду – повному розмірі або в межах заробітної плати; 6) чи правильно визначений розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, зокрема, чи враховані природний спад, знос та інші фактори, що впливають на розмір збитку [125, с. 58]. Відтак, характеризуючи порядок добровільного покриття шкоди, заподіяної працівником, варто ще раз наголосити, що покриття працівником прямої дійсної шкоди в добровільному порядку шляхом передання підприємству рівноцінного майна або виправлення пошкодженого можливе тільки за згодою власника. Інакше кажучи, переважною формою покриття дійсної прямої шкоди є грошова форма. За згодою власника покриття може провадитися у формі, яка у цивільному праві називається «в натурі» [46].

У разі невідшкодування завданої шкоди працівником у добровільному порядку, така шкода має бути відшкодована примусово. Наразі пропонуємо розглянути один із способів примусового відшкодування шкоди працівником, завданої підприємству, установі чи організації його неправомірними діями. Так, відповідно до ч. 1 ст. 136 КЗпП покриття шкоди

працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника [8]. При цьому, згідно з ч. 2 вказаної статті розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством [8].

Аналізуючи вказану норму, відзначимо, що день виявлення – це день, коли власник (як його пояснює ст. 21 КЗпП, а не той власник, що мається на увазі п. 3 ст. 7 Закону «Про власність») дізнався про заподіяння шкоди. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, ревізії або перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку. Якщо працівник притягується до матеріальної відповідальності в порядку регресу у зв'язку з відшкодуванням шкоди третій особі, днем, коли власник дізнався про виникнення шкоди, слід вважати день проведення виплати на користь третьої особи. З того ж дня обчислюється строк, установлений для притягнення працівника до матеріальної відповідальності в разі заподіяння шкоди у формі витрат підприємства, установи, організації з вини працівника. День видання розпорядження (день, коли воно зроблено) – це день його підписання керівником підприємства, установи, організації або іншою уповноваженою посадовою особою [126, с. 27].

До видання власником чи уповноваженим ним органом розпорядження про утримання суми шкоди із заробітної плати від працівника повинні бути витребувані в письмовій формі пояснення причин виникнення даної шкоди.

Відмова працівника дати пояснення не перешкоджає притягненню його до матеріальної відповідальності, вона свідчить про його незгоду з рішенням власника, і, як правило, являє собою початок конфлікту між сторонами трудового договору чи контракту. Тому найбільш доцільною дією з боку власника у цьому випадку буде складання акту відмови працівника у присутності свідків. Також виникає об'єктивна необхідність, перш ніж притягти працівника до матеріальної відповідальності, у проведенні ретельної перевірки причин, які тягнуть за собою виникнення шкоди з урахуванням письмових пояснень працівника, а за необхідності – скористатися висновком експертів або спеціалістів. Незгода працівника з покладенням на нього матеріальної відповідальності або з розміром утримань не повинна зупиняти виконання розпорядження про утримання, а працівник має право звернутися до суду за захистом своїх прав [25, с. 76]. Відтак, аналізуючи існуючий порядок відшкодування завданої матеріальної шкоди із вини працівника варто підкреслити, що в такому випадку діє презумпція винуватості працівника. Тобто це означає, що роботодавець користується переважним та пріоритетним правом звинувачувати працівника у збитках та застосовувати до нього дисциплінарні заходи.

Доцільно наразі відзначити і те, що працівник, хоча і заподіяв шкоду підприємству, установі чи організації, проте, як і роботодавець, має право на захист своїх прав. Так, якщо працівник не згоден із передбаченим розпорядженням відрахуванням або його розміром, йому надається право звернутися із заявою до органів з розгляду трудових спорів. При цьому відповідно до частини другої ст. 124 та п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» працівник може звернутися не тільки в комісію по трудових спорах, але й безпосередньо до суду [127]. Як відзначає О.М. Коротка, позов про обґрунтованість розпорядження власника або уповноваженого ним органу щодо відрахування шкоди працівником може бути заявлений і до реалізації розпорядження про відрахування, а також про повернення суми,

зайво виплаченою ним добровільно на відшкодування шкоди, коли відсутні підстави і умови для матеріальної відповідальності, збитки ним відшкодовані у більшому розмірі, ніж це передбачено законом, та в інших випадках [128, с. 75]. Варто зазначити, що найчастіше за захистом своїх прав у частині неправомірності відрахування із заробітної плати або повернення сум, сплачених роботодавцю за завдану шкоду, працівники звертаються до органів суду. Це пояснюється тим, що комісії по трудових спорах в Україні не мають значного авторитету та компетентності.

При розгляді спорів про обґрунтованість розпорядження адміністрації щодо відрахування шкоди судам необхідно мати на увазі, що відповідно до ст. 136 КЗпП такий позов може бути заявлено і до реалізації розпорядження про відрахування. Якщо адміністрацією відмовлено працівникові у поверненні суми, зайво виплаченої ним добровільно на відшкодування шкоди (за відсутності підстав і умов для матеріальної відповідальності, у більшому розмірі, ніж це передбачено законом), вимоги про її стягнення пред'являються безпосередньо у суді і вирішуються на підставі статей 130, 132-134 КЗпП [8].

Однак досить часто трапляються випадки, коли шкода, яка завдана працівником, перевищує середню місячну заробітну плату. Так, у випадках, коли розмір шкоди перевищує середню місячну заробітну плату, її відшкодування провадиться шляхом подання позову до районного (міського) суду. Так, ст. 233 КЗпП визначає, що для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди [8]. При цьому днем виявлення шкоди вважається день, коли власнику або уповноваженому ним органу стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником. Днем встановлення шкоди, виявленої внаслідок інвентаризації матеріальних цінностей, ревізії або перевірки фінансово-

господарської діяльності підприємства, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку.

Відтак, в судовому розгляді підлягають заяви власника підприємства або уповноваженого ним органу до працівника про відшкодування шкоди в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток. Шкода може перевищувати й середню місячну заробітну плату, але відповідно до законодавства працівник може нести відповідальність тільки в межах свого середнього місячного заробітку. До суду власник або уповноважений ним орган повинен звертатись також у випадку, коли розмір шкоди не перевищує середнього місячного заробітку, але відшкодування не може бути проведено за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із закінченням строку на видання розпорядження або у випадку припинення працівником трудових відносин з даним підприємством [53]. Отже, варто зазначити, що звернення до судових органів є повноцінним правом роботодавця по врегулюванню майнового конфлікту, тобто правопорушення із вини працівника. Судовий орган має досконало вивчити усі матеріали справи, наявність підстав та умов правопорушення задля правомірного застосування процедури відшкодування. Вказаному кореспондує ст. 137 КЗпП, яка визначає, що суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою [53]. Однак, постанова Пленуму Верховного Суду України містить певні застереження щодо застосування вказаної норми. Так, п. 19 вказаної Постанови зазначає, що судам слід мати на увазі, що зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю працівником, допустиме

лише у виключних випадках при наявності зазначених у ст. 137 КЗпП (322-08) умов, які мають бути підтверджені ретельно перевіреними в судовому засіданні доказами, з обов'язковим викладенням у рішенні мотивів зниження суми, яка стягується. При цьому до конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду, слід відносити обставини, що перешкождали працівникові виконувати належним чином покладені на нього обов'язки, зокрема, відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежна організація праці. Разом з тим необхідно враховувати, чи проводив працівник залежні від нього заходи щодо запобігання шкоди. Передбачена ст. 137 КЗпП можливість зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю, з урахуванням ступеня вини, конкретних обставин і майнового стану працівника, стосується всіх видів матеріальної відповідальності працівників. Зниження розміру шкоди, що підлягає покриттю, не допускається, якщо шкоду заподіяно злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою [8]. Відтак, аналізуючи вищевикладене, пропонуємо внести доповнення до порядку визначення та відшкодування шкоди із вини працівника та роз'яснити, на який підставі і за яким механізмом має здійснюватися розмір покриття завданої працівником шкоди, адже правові норми вказаного Порядку є дуже розмитими та неоднозначними.

Визначаючи розмір шкоди, заподіяної працівником його неправомірними діями, та порядок її відшкодування, цілком доречним буде зауважити, що на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності [39, с. 98]. Однак чинне трудове законодавство не розкриває змісту понять «нормальний виробничо-господарський ризик» та «крайня необхідність», що, на нашу думку, є недоліком чинного законодавства. Відтак, виходячи з цього, пропонуємо закріпити в ст. 136 КЗпП «Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником» окремим пунктом

наступне: «Власник, уповноважений ним орган або вищестоящий орган має право застосовувати переважне право на стягнення заподіяної працівником шкоди без звернення до органів суду, якщо величина збитку не перевищує 10 мінімальних заробітних плат на день правопорушення».

Отже, розглянувши питання визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування, варто зробити наступні висновки. Наразі діючий порядок визначення такої шкоди не є оптимальним та до кінця зрозумілим. Чинне законодавство, що регулює питання розрахунку та відшкодування такої шкоди, містить як елементи та поняття, що залишились із радянських нормативно-правових документів, так і елементи вже добавлені за часів незалежної України. Це в сукупності надає змогу роботодавцям неоднозначно трактувати певні норми законодавства на свою користь, тим самим ставлячи працівника у досить не вигідне матеріальне та морально-психологічне становище, в деяких випадках навіть принижуючи його гідність. А тому вказаний порядок визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування повинен бути переглянутий із урахуванням вищезазначених нами пропозицій та зауважень.

Висновки до розділу 2

1. Підстави повної матеріальної відповідальності працівників – це порушення працівником встановлених норм поведінки на робочому місці, що прямо прописані в трудовому договорі, в результаті яких роботодавцю завдано прямої шкоди, якщо інше не обумовлено чинним законодавством.

2. Умови повної матеріальної відповідальності працівників – це сукупність обставин, котрі мають місце при вчиненні правопорушення на робочому місці, в результаті яких було завдано прямої матеріальної шкоди і такі обставини дозволяють притягнути працівника до повної матеріальної відповідальності.

3. Запропоновано внести зміни до ст. 130 Кодексу законів про працю України «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників» та закріпити в ній окремими пунктами правове визначення понять «підстави та умови матеріальної відповідальності працівників», які дозволять чітко та однозначно трактувати кожне окреме трудове правопорушення майнового характеру.

4. Серед умов повної матеріальної відповідальності працівників, запропоновано визначати наступні: 1) пряму дійсну шкоду працівника, під якою розуміють втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати; 2) протиправність діянь працівника, які зумовили заподіяння шкоди власнику, – це діяння працівника, зумовлені невиконанням або неналежним виконанням обов'язків, передбачених законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами і розпорядженнями власника або уповноваженого ним органу; 3) вину працівника, яка являє собою відношення працівника до заподіяної шкоди у формі умислу чи необережності; 4) причинний зв'язок між протиправними діяннями працівника та заподіяною шкодою; суть цієї умови полягає в тому, що враховується лише такий зв'язок, за якого заподіяна шкода – наслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків; 5) наявність факту покладання на працівника трудових обов'язків, порушення яких спричинило шкоду; б) доведеність власником факту нестаранного, неухважного та недбайливого ставлення працівника до ввіреного йому майна та переданих цінностей; 7) перебування працівника у стані, який виключає протиправність його дій, зокрема у стані крайньої необхідності, тобто у стані, за якого він правомірно заподіював шкоду інтересам, що охороняються державою, щоб усунути небезпеку.

5. Договір про повну матеріальну відповідальність працівників – це угода між роботодавцем та працівником щодо взяття останнім на себе повної матеріальної відповідальності за збереження ввірених йому матеріальних цінностей, яка обов'язково має бути укладена у письмовій формі із зазначенням вичерпного переліку прав та обов'язків працівника

6. Основними властивостями договору про повну матеріальну відповідальність є наступне: а) домовленість між роботодавцем та працівником; б) укладається з визначеним переліком осіб; в) зобов'язує працівника зберігати ввірені йому матеріальні цінності; г) укладається у письмовій формі; д) носить особистий характер для працівника; е) визначає вичерпний перелік прав та обов'язків, якими наділяються роботодавець та працівник.

7. Заходами удосконалення правових норм, які визначають укладання договору про повну матеріальну відповідальність є: а) закріплення поняття «договір про повну матеріальну відповідальність працівників» у Кодексі законів про працю України; б) удосконалення переліку осіб, з якими може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність працівників; в) внесення зміни до чинного законодавства в частині обмеження мінімального віку до осіб, із якими можна заключати договори про повну матеріальну відповідальність; г) внесення зміни у перелік посад, із якими можна заключати договори про повну матеріальну відповідальність відповідно до діючого класифікатора професій, що унеможливить неоднозначне трактування норм закону в цій частині; д) затвердження типової форми договору про матеріальну відповідальність із зазначенням усіх прав та обов'язків працівника, із виключенням позицій, що носять загальний характер, не мають чіткої логіки та причинно-наслідкового зв'язку та унеможливають маніпуляції із боку роботодавця в частині безпідставного притягнення такого працівника до повної матеріальної відповідальності.

8. Шкода, заподіяна працівником – це негативні наслідки майнового та грошового характеру, що спричинені неправомірними діями працівника, який діяв умисно або через необережність, і не є результатом впливу природних сил.

9. Зауважено, що процедурні моменти по відшкодуванню прямої дійсної шкоди тісно пов'язані із глибоким знанням та розумінням дисципліни бухгалтерського та податкового обліку. Це, в свою чергу, робить процес розрахунку та відшкодування завданої шкоди достатньо тривалою та складною процедурою, а також вимагає наявності спеціаліста на підприємстві, котрий би зміг правильно проводити такі операції.

10. Запропоновано внести зміни до ч. 3 ст. 135-5 Кодексу законів про працю України та викласти її у наступній редакції: «На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостатчею продукції і товарів, визначається за цінами закупівлі даних товарно-матеріальних запасів».

11. Запропоновано внести доповнення до порядку визначення та відшкодування шкоди із вини працівника та роз'яснити, на який підставі і за яким механізмом має здійснюватися розмір покриття завданої працівником шкоди, адже правові норми вказаного Порядку є дуже розмитими та неоднозначними.

12. Запропоновано внести зміни до ст. 136 Кодексу законів про працю України «Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником» та закріпити окремим пунктом таку норму: «Власник, уповноважений ним орган або вищестоящий орган має право застосовувати переважне право на стягнення заподіяної працівником шкоди без звернення до органів суду, якщо величина збитку не перевищує 10 мінімальних заробітних плат на день правопорушення».

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

3.1 Проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників

Повноцінне функціонування інституту повної матеріальної відповідальності неможливе без дієвої та ефективної системи правового регулювання з боку держави. Наразі в Україні існує значна кількість проблемних питань такого правового регулювання, адже підґрунтя для нормативно-правової бази, що регулює питання трудових відносин у частині повної матеріальної відповідальності складає застаріла радянська законодавча база. Відтак, конфліктні ситуації, що виникають у процесі трудової діяльності між працівником та роботодавцем не можуть бути належним чином вирішені через неактуальну та морально застарілу систему правового регулювання повної матеріальної відповідальності в Україні.

Проблеми правового регулювання матеріальної відповідальності в трудовому праві за своєю теоретичною та практичною значущістю завжди були досить актуальними. Невипадково вони досить докладно в останні роки досліджується фахівцями в галузі трудового права. Відтак, цьому питанню присвячені монографії, дисертації, наукові статті, глави у відповідних підручниках, навчальних посібниках і коментарях з трудового права, які, зокрема, висвітлювали такі вчені: Н.Б. Болотіна [129], В.Я. Гоц [130, с. 75], А.Д. Зайкін [131, с. 23], О.В. Кузьніченко [132, с. 112], А.С. Луценко [133, с. 43], Ю.В. Пожаров [134], А.М. Слюсар [135, с. 213] тощо. Однак, незважаючи на значні дослідження у вказаній сфері, проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників так і лишаються до кінця не вивченими.

Отже, досліджуючи проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, що є одним із складових нашого дисертаційного вивчення, передусім відзначимо, що світова економіка сьогодні знаходиться в умовах кризи та зазнає кардинальних змін, що пов'язані з браком природних, матеріальних і людських ресурсів. У свою чергу, це не може не позначатись на соціально-економічному рівні розвитку суспільства окремих держав. Всі ці та інші процеси підштовхують законодавця до пристосування національних правових систем відповідно сучасним ринковим реаліям. Одним з державних регуляторів таких процесів виступає трудове законодавство, яке покликане захистити не лише роботодавця, але й самого працівника. При цьому одне із центральних місць у регулюванні соціально-економічних процесів за допомогою трудового законодавства займає інститут матеріальної відповідальності. Саме тому при вивченні перспектив розвитку трудового права і законодавства в цілому і, зокрема, інституту матеріальної відповідальності, необхідно глибоко і всебічно аналізувати досвід держав як далекого, так і близького зарубіжжя. Адже слід відзначити, що Україна на сьогодні є єдиною державою серед республік пострадянського простору, де і дотепер діє Кодекс законів про працю 1971 року.

Отже, трудове законодавство в нинішніх умовах є настільки гуманним, соціальним і до болі «радянським», що роботодавці не дуже-то і спішають його застосовувати. Відтак, враховуючи зазначене, скажемо, що в досить скрутному становищі знаходиться і такий інститут трудового права як матеріальна відповідальність. А це, на жаль, на сьогодні не знаходить свого безпосереднього закріплення у єдиному нормативно-правовому акті, котрий би належним чином визначав порядок її відшкодування. Адже норми, які визначають матеріальну відповідальність, містяться і в чинному Кодексі законів про працю, який, на нашу думку, давно вже потребує заміни на принципово новий, і в інших нормативно-правових актах. Саме тому ми вважаємо, що матеріальна відповідальність працівників повинна

реалізовуватись тільки в ретроспективному аспекті, тобто як відповідальність за порушення в цілісному поєднанні всіх його складових. Вона має бути внутрішньогалузевою для усіх видів правопорушень і ґрунтуватися на спеціальних нормах, котрі регулюють визначений вид суспільних правовідносин окремої з галузей права, а не на загальнообов'язкових.

Отже, виокремлюючи проблемні питання, які панують сьогодні у сфері трудового права, зокрема при застосуванні матеріальної відповідальності працівників, передусім відзначимо, що чинне трудове законодавство містить неоднорідність правового закріплення матеріальної відповідальності в різних сферах трудової діяльності, а саме: підстав і умов матеріальної відповідальності, порядку визначення розміру шкоди та процесуального порядку відшкодування шкоди. Саме ці проблемні питання і зумовили актуальність теоретичного дослідження основних рис цього інституту трудового права, розгляду можливості вдосконалення відповідної сфери правовідносин [125, с. 211]. Тому дослідження матеріальної відповідальності сторін трудового договору вимагає проведення комплексного аналізу: з одного боку – шляхом розгляду всіх матеріальних і процесуальних норм зазначеного інституту трудового права, які складають певні його елементи та законодавчі гарантії їх здійснення, з іншого – реальних питань реалізації матеріальної відповідальності в трудових правовідносинах, що дозволить обґрунтувати можливість введення до нормативних актів деяких положень, здатних вплинути на розвиток і вдосконалення даного виду юридичної відповідальності. Незважаючи на особливу важливість проблем регулювання матеріальної відповідальності, її науковий аналіз ускладнюється у зв'язку із неналежним правовим регулюванням, включаючи положення, що стосуються саме порядку визначення розміру шкоди та процесуального порядку її відшкодування [136]. Відтак, варто підсумувати та наголосити на наступному: регулювання матеріальної відповідальності повинно бути побудовано на принципах справедливості та законності, адже наслідки в

результаті помилкових кроків та рішень із боку державного регулювання можуть бути тяжкими.

При цьому, як відзначає О.М. Коротка, аналізуючи наукові дослідження, присвячені проблемам регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору, варто вказати, що, хоча на даний час у вітчизняній і зарубіжній літературі проблемам удосконалення правового регулювання зазначеного інституту трудового права приділялася певна увага, багато важливих аспектів матеріальної відповідальності залишилися поза увагою дослідників. Це не дозволяє отримати належного науково-методологічного підґрунтя для удосконалення нормативно-правової бази та перешкоджає розвитку науки трудового права, що і обумовлює актуальність глибокого і всебічного дослідження правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки [40, с. 12]. І це дійсно так, оскільки існуючі наразі в чинному законодавстві нюанси та особливості у частині трактування повної матеріальної відповідальності умов та підстав притягнення до такої відповідальності суттєво ускладнюють її розуміння як роботодавцями, так і простими працівниками.

Погоджуючись з правовою позицією О.М. Короткої, О.М. Потопахіна також зауважує, що в умовах сьогодення багато аспектів матеріальної відповідальності законодавчо ще не врегульовані, наприклад:

- впорядкування норм матеріальної відповідальності в окремому розділі КЗпП України;
- питання матеріальної відповідальності працівника, зокрема визначення розміру відшкодування шкоди;
- питання матеріальної відповідальності роботодавця: а) при порушенні права працівника на працю, за незабезпечення роботодавцем здорових і безпечних умов праці (в разі пошкодження здоров'я працівника під час виконання трудових обов'язків, каліцтва, у разі смерті працівника); б) за затримку розрахунку при звільненні; в) при порушенні обов'язків з видачі документів про працю і заробітну плату працівника [137, с. 31]. Варто

зауважити, що проблеми, сформульовані О.М. Потопахіною, є реальними та такими, що потребують якомога швидшого вирішення задля ефективного регулювання трудових правовідносин у цій частині.

Визначаючи проблеми матеріальної відповідальності, А.В. Колосовський зауважує, що вельми важливим у зв'язку з цим є законодавче визначення прямого дійсного збитку, під яким слід розуміти реальне зменшення наявного майна роботодавця або погіршення стану вказаного майна (зокрема майна третіх осіб, що знаходяться у роботодавця, якщо роботодавець несе відповідальність за збереження цього майна), а також необхідність для роботодавця провести витрати або зайві виплати на придбання або відновлення майна [138, с. 48]. При цьому працівник несе матеріальну відповідальність як за прямий дійсний збиток, безпосередньо заподіяний ним роботодавцю, так і за збиток, що виник у роботодавця в результаті відшкодування ним збитку іншим особам. Таке положення додатково гарантує майнові права роботодавця та третіх осіб, але такий підхід несе у собі певну загрозу інтересам працівника.

Поряд з цим, серйозних зауважень заслуговують положення ч. 1 ст. 404 проекту Трудового кодексу України. Правова норма, закріплена в цій статті, встановлює загальне правило про розміри матеріальної відповідальності працівників: «За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у розмірі середньої місячної заробітної плати» [55]. Натомість ст. 132 чинного Кодексу законів про працю України містить інше правило: «За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку» [8]. Отже, хоча порядок реалізації матеріальної відповідальності і побудований таким чином, щоб інститут матеріальної відповідальності щонайкраще виконував свою відшкодувальну функцію й водночас мав найбільший превентивний і виховний вплив, все ж

таки в умовах сьогодення є значні прогалини, що й зумовлює ряд проблем, які, на нашу думку, слід вирішувати якнайшвидше.

Не винятком є і повна матеріальна відповідальність. Так, у сучасних умовах з появою різних видів власників дуже актуальною стає проблема вільного продажу індивідом (працівником) своєї робочої сили як товару на умовах, які визначаються за згодою між працівником і роботодавцем. За цих умов на практиці всупереч законодавству поширюється повна матеріальна відповідальність, яка полягає у необдуманому покладанні додаткових зобов'язань на працівника, що суперечать його посадовим обов'язкам [139, с. 199].

Ведучи мову про механізм повної матеріальної відповідальності працівників за часів ринкової економіки, варто зауважити, що трудовим відносинам характерний вартісний характер. Так, Н.М. Хуторян вважає, що закон вартості обумовлює захист майнових інтересів власника робочої сили й власника засобів виробництва, а значить – повне відшкодування їм, як власникам, заподіяної шкоди. Крім того, і це також є суттєвим, працівник як власник робочої сили є співвласником прибутку, що отримує у своє розпорядження увесь трудовий колектив. Гарантійна функція матеріальної відповідальності в трудовому праві, що ґрунтується на рівноправності сторін трудового договору, повинна припускати відшкодування матеріальної шкоди наймачу – власнику засобів виробництва [19, с. 102-103]. Задля того, аби інститут матеріальної відповідальності ефективно виконував поставлені завдання в сучасних умовах, не є достатнім встановлення розміру відповідальності тільки згідно із новими умовами та їх відповідними вимогами. Адже від того, як вибудовано порядок реалізації повної матеріальної відповідальності працівників на практиці, багато в чому залежить доцільність та ефективність встановлених обмежень, мір та заборон, котрі відіграють важливу роль у вихованні бережливого ставлення до приватної власності.

Адже, як свідчить практика, сучасний стан чинного законодавства у сфері правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників такий, що спеціальний закон, формально будучи основним нормативним актом, фактично «розчиняється» в системі підзаконних актів, які часто звужують обсяг та зміст прав постраждалих громадян, що проявляється у порушенні їхніх прав та притягнення до відповідальності з порушенням норм чинного трудового законодавства. Також варто відзначити, що регулювання повної матеріальної відповідальності працівників здійснюється за допомогою різних за формою нормативно-правових актів, проте жоден з них не містить чіткого порядку притягнення працівника до даного виду відповідальності [140, с. 78]. Відтак, через недосконалість та неузгодженість законодавства, постійні зміни до нормативно-правових актів та відсутність дієвих механізмів, що визначають порядок притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, захист трудових прав населення виконуються в неповному обсязі.

Отже, на сьогодні існує нагальна потреба не лише у формальному закріпленні у нормах законодавства основних прав працівників, а й у створенні ефективно діючого механізму реалізації, що включатиме юридичні гарантії захисту їх трудових прав. І в першу чергу 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.

Варто зазначити, що матеріальна відповідальність, як обмежена, так і повна, може покладатись на працівників тільки за певних, чітко визначених умов та підстав. Що ж стосується саме повної матеріальної відповідальності

працівника, то необхідно підкреслити, що чіткий перелік підстав для застосування такої норми відповідальності повинен бути виразно окреслений. На жаль, в чинному трудовому законодавстві немає такої необхідної чіткості та зрозумілості в термінології та трактуваннях правових приписів. Позитивний ефект від простих та зрозумілих норм для застосування повної матеріальної відповідальності для працівника буде досягнуто шляхом внесення відповідних змін до чинного законодавства.

При цьому основним випадком притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності був і залишається договір про повну матеріальну відповідальність [141, с. 75]. Існування в трудовому праві таких договорів ще за часів СРСР, коли практично уся власність перебувала під контролем держави, слугувало беззаперечною гарантією збереження власності підприємств державної форми власності, бездумного відшкодування завданої шкоди та збитків за рахунок працівника без вияснення реальних причин та справжніх винуватців. На теперішній момент вищезазначене є абсолютно неприйнятним. Договори про повну матеріальну відповідальність, на нашу думку, мають набути форми добровільної угоди між сторонами, в результаті якої роботодавець та працівник встановлюють взаємні права та обов'язки із урахування усіх особливостей та умов господарської діяльності, і такі права та обов'язки будуть в першу чергу спрямовані на забезпечення цілості майна роботодавця і захист інтересів працівника, а потім – на відшкодування заподіяної шкоди. Такі договори мають стати дієвим засобом охорони права власності роботодавця в умовах ринкової економіки [142, с. 213]. Однак в умовах сьогодення в указаній сфері є ряд проблем. Зокрема, як зазначає у своїх виступах Н.Ю. Белан, ст. 135-1 КЗпП України категорично формулює правило про припустимість укладання письмових договорів про повну матеріальну відповідальність лише з працівниками, що обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Якщо ж до

трудових обов'язків працівника такі функції не входять, укладання договору про повну матеріальну відповідальність суперечитиме закону, хоч би посада, яку обіймає працівник, або робота, яку він виконує, і була зазначена у Переліку посад, про який йшлося вище [143, с. 213]. На практиці ж трапляються непоодинокі випадки укладання договорів про повну матеріальну відповідальність з працівниками, до трудових обов'язків яких не належить виконання тих чи інших функцій, адже бажання роботодавця покласти на працівника додаткову відповідальність нерідко призводить до того, що договір про повну матеріальну відповідальність укладається з особою, чий посада або робота не зазначені у Переліку. Відтак доцільно зауважити, що на практиці досить часто виникають ситуації, коли роботодавець укладає договори про повну матеріальну відповідальність із працівниками, чий роботи або посади не входять до Переліку № 447 (машиніст, водій, механік станції технічного обслуговування тощо). Тому пропонуємо проаналізувати випадок із судової практики розгляду вказаної категорії справ.

Так, позивач звернувся до суду з позовом про відшкодування матеріальної шкоди в розмірі 6771,60 грн. Свої позовні вимоги мотивував тим, що відповідачем внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків йому було заподіяно шкоду в результаті самовільного залишення ним робочого місця, що призвело до викрадення трьох електродвигунів, залишкова вартість яких 6771,60 грн. А так як з відповідачем було укладено договір про повну матеріальну відповідальність, останній має відшкодувати завдану шкоду в повному розмірі.

Відповідач заперечив проти позовних вимог позивача та в поясненні зазначив, що об'єкт покинув тому, що власник не створив умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого йому майна, зокрема, територія підприємства не повністю огорожена і не освітлювалася, а також не опалювалося приміщення для сторожів, хоч про ці недоліки знало керівництво підприємства. При цьому, як зазначає відповідач,

згідно з трудовою угодою він зобов'язувався виконувати обов'язки сторожа, а товариство, в особі позивача, зобов'язувалося створювати необхідні умови для його роботи, виплачувати йому грошову винагороду. Окрім того, в додачу до своїх пояснень, зазначає, що, на його думку, вартість електродвигунів завищена і що особа, яка працює сторожем, не повинна нести повну матеріальну відповідальність.

Вислухавши осіб, які брали участь у справі, показання свідків, дослідивши письмові докази, суд встановив, що відповідач самовільно залишив роботу і за час його відсутності сталася крадіжка трьох електродвигунів загальною вартістю 6771,60 грн. Відтак, відповідно до ст. 130 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Також суд у своєму рішенні звернув увагу і на статтю 134 КЗпП України, якою передбачено випадки повної матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну з їх вини підприємству, один з яких – укладення між працівником і підприємством письмового договору про повну матеріальну відповідальність.

Згідно зі статтею 135-1 КЗпП України письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском) перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України. Однак у Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу, перевезення чи застосування

в процесі виробництва, затвердженому постановою Держкомпраці СРСР № 447/24 від 28.12.1977, посада сторожа не зазначена.

Тому, враховуючи усе вищевикладене, суд ухвалює рішення, яким зобов'язує відповідача відшкодувати шкоду, завдану підприємству в особі позивача у розмірі його середнього місячного заробітку, який становить 310 гривень, оскільки договір укладений з відповідачем у порушення вимог законодавства, і приходять до висновку, що відповідач, з вини якого заподіяно шкоду підприємству, повинен нести матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, як це передбачено статтями 132 та 133 КзпП України. Отже, як вбачається із даної судової практики, притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності можливе лише за одночасного виконання двох умов (про це ми, до речі, зазначали у попередньому розділі), а саме: укладання договору із працівником про повну матеріальну відповідальність із зазначенням у такому договорі відповідних пунктів та обумовлень і наявність посади, на яку приймається працівника у законодавчо закріпленому Переліку посад.

Однак, 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 [48, с. 511]. Таким чином, можна погодитись із вищезазначеним твердженням про те, що договір про повну матеріальну відповідальність є дієвим двостороннім засобом захисту обох суб'єктів трудових правовідносин, адже містить як права, так і обов'язки цих сторін, а

також підтвердженням узяття відповідних зобов'язань кожною із сторін у контексті повної матеріальної відповідальності.

Певні проблемні моменти у разі притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності виникають і в разі, коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами. Відтак, пропонуємо проаналізувати судову практику та визначити проблеми, які трапляються при застосуванні повної матеріальної відповідальності працівників. Так, позивач звернувся до суду з позовом, в якому просив відшкодувати матеріальні збитки, посилаючи на те, що між ним та відповідачем було укладено договір про повну матеріальну відповідальність за забезпечення цілості переданих йому товарно-матеріальних цінностей, коштів та інших цінностей. Комісією з інвентаризації було встановлено нестачу переданих відповідачу товарно-матеріальних цінностей на суму 270181,77 грн. Відповідач пояснення відмовився надати та шкоду не відшкодував. Рішенням першої інстанції позов задоволено та стягнуто на користь позивача 262102,92 грн. заподіяної майнової шкоди.

Не погодившись з рішенням першої інстанції, відповідач звернувся до апеляційного суду з апеляційною скаргою, в якій просить скасувати рішення суду першої інстанції та ухвалити нове рішення, яким у задоволенні позову відмовити, посилаючись на порушення норм матеріального та процесуального права. Зокрема апелянт вказує на те, що з особами, які займають посаду виконроба, не може бути укладений договір про повну матеріальну відповідальність за завдану з їх вини шкоду підприємству, оскільки ця посада не включена до відповідного переліку посад, затверджених постановою Секретаріату ВЦРПС від 28.12.1977 № 447/24 «Про затвердження Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки,

продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва». Також відповідач зауважує, що позивач не ознайомив його з порядком приймання таких матеріальних цінностей.

Розглянувши справу в межах доводів апеляційної скарги, перевіривши законність і обґрунтованість ухваленого рішення, колегія суддів дійшла висновку, що апеляційна скарга підлягає задоволенню з таких підстав. Задовольняючи пред'явлений позов, суд першої інстанції виходив із того, що матеріалами справи підтверджений факт нестачі товарно-матеріальних цінностей, визнаний відповідачем у заявленому в позові розмірі.

Розглядаючи спір, суд першої інстанції, з'ясувавши, що між сторонами був укладений договір про повну матеріальну відповідальність, не перевірів належним чином, чи міг бути укладений такий договір із відповідачем. Стаття 135-1 КЗпП України передбачає загальні умови укладання договорів про повну матеріальну відповідальність із працівниками і встановлює, що перелік таких посад і робіт затверджується в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України. Чинним трудовим законодавством вказане питання врегульовано постановою № 447/24. Колегія суддів погоджується із доводами апеляційної скарги про те, що у вказаній постанові відсутня посада виконроба, а також відсутні види робіт, які виконуються виконробом, у зв'язку із чим із ним може бути укладений договір про повну матеріальну відповідальність. Посилання представника позивача на те, що такими видами роботи є виконання працівником робіт «з прийому на зберігання, обробки, зберігання, відпуску матеріальних цінностей на складах ...», відхиляються колегією суддів, оскільки наведене стосується працівників, які приймають, зберігають і відпускають матеріальні цінності зі складу, тобто з конкретно визначеного місця зберігання цінностей. Виконроб, відповідно до покладених на нього функціональних обов'язків, не може вважатися працівником, який виконує роботи безпосередньо пов'язані із обслуговуванням матеріальних цінностей на конкретному складі або іншому конкретно визначеному місці їх

зберігання. За встановлених обставини, а також з урахуванням наведених норм права і роз'яснень Пленуму Верховного Суду України, колегія суддів приходить до висновку, що договір про повну матеріальну відповідальність укладений з порушенням встановленого законом порядку, і тому його наявність не може бути підставою для покладання на відповідача обов'язку по відшкодуванню шкоди, завданої нестачею матеріальних цінностей у повному обсязі. Таким чином, колегія суддів прийшла до висновку, що оскаржуване рішення суду не відповідає нормам матеріального і процесуального права, у зв'язку із чим воно підлягає скасуванню і ухваленню нового про відмову у задоволенні пред'явленого позову в повному обсязі.

Аналізуючи судову практику, варто зауважити, що проблема правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника полягає у неправильному застосуванні судом першої інстанції норм трудового законодавства. А саме, було необґрунтовано при винесенні рішення застосовано тільки частину умови притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності без врахування того моменту, що така відповідальність може покладатися тільки за одночасної наявності усіх умов. Така неоднозначність та нелогічність трактування норми закону викликає необхідність вдаватися до інших нормативно-правових актів, зокрема постанови Пленуму Верховного Суду України. При цьому іноді роботодавці у врегулюванні питання про відшкодування збитків в частині накладання повної матеріальної відповідальності плутають норми трудового законодавства в частині застосування пунктів 1 та 2 ст. 134 Кодексу законів про працю України.

Поряд з цим, серед проблемних питань застосування п. 2 ст. 134 Кодексу законів про працю України та притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, як відзначає В.В. Яковлев, є те, що, передаючи працівнику те чи інше майно під звіт, власник не дотримується норм чинного законодавства та не ознайомлює працівника, якому видана

разова довіреність, з порядком приймання, транспортування, збереження цінностей. Також не завжди дотримані правові приписи про те, що разове доручення на отримання майна та інших цінностей не може видаватися головному бухгалтеру підприємства; особам, яким за вироком суду заборонено займати матеріально-відповідальні посади протягом певного часу; особам, що мають судимість за розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена [85, с. 16]. Аналізуючи думку автора, варто зауважити, що однією із проблем правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є елементарна неосвіченість більшості працівників із своїми правами та обов'язками, адже підписуючи певні документи та приймаючи певні матеріальні цінності, працівник просто не усвідомлює, які можуть бути наслідки.

Значні проблеми виникають і при застосуванні повної матеріальної відповідальності працівників у випадку, коли шкоду завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування [8]. Виходячи із даної правової норми варто наголосити, що права працівника у цьому випадку не захищені належним чином, адже твердження про те, що роботодавець має довести намір працівника в умисному псуванні або знищенні матеріальних цінностей, залишає для власника підприємства або відповідної адміністрації поле для фіктивних доказів та зловживань.

Серед проблемних питань правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є притягнення працівника до такої відповідальності у випадку, коли шкода завдана не при виконанні трудових обов'язків [8]. Положення Кодексу законів про працю України не містить визначення, що таке «не при виконанні трудових обов'язків». А відтак вченими запропоновано розуміти його як самовільне виконання роботи працівником в особистих цілях та всупереч інтересам роботодавця. Слід

відзначити, що час заподіяння шкоди з вказаної підстави значення не має. Вона може бути завдана як під час робочого часу, так і у вільний від роботи час (наприклад, під час перерви для відпочинку і харчування або ж після робочого часу). Типовим прикладом заподіяння зазначеної шкоди у робочий час є використання майна роботодавця (устаткування, приладів, автомашин тощо) у власних цілях [144, с. 47]. Отже, як відзначає Л.Н. Анісімов, вказаний вид трудового правопорушення дуже поширений в умовах сьогодення при укладанні трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Тому контроль за використанням працівниками майна чи інших приладів, устаткувань повинен бути посилено [52, с. 219]. На нашу думку, позиція Л.Н. Анісімова є правильною, адже наразі в умовах постійної кризи та дефіциту фінансових ресурсів ставлення працівників до знарядь праці та робочого місця має бути відповідальним та обережним, адже це формує загальну позитивну модель трудових правовідносин між роботодавцем та працівником.

У правничій літературі залишається дискусійним питання про підстави й умови повної матеріальної відповідальності працівників. Ю.С. Голованець щодо закріплення підстав і умов повної матеріальної відповідальності зазначає, що відносити до умов матеріальної відповідальності такі правові категорії, які дублюють окремі елементи правопорушення: наявність шкоди, заподіяної в результаті протиправного діяння, причинний зв'язок між протиправним діянням і виникненням шкоди, вину правопорушника – є не досить вдалим підходом, оскільки вони (за винятком вини) розкривають і конкретизують зміст лише одного із чотирьох елементів правопорушення – об'єктивної сторони. При цьому поза увагою залишаються ознаки суб'єкта трудового правопорушення, а саме його трудова дієдатність, об'єкт і факультативні складові об'єктивної сторони (час, місце, обстановка вчинення правопорушення), які іноді мають визначальне значення. Адже протиправне діяння слід кваліфікувати як трудове правопорушення, якщо його вчинено в робочий час, протягом якого працівник, відповідно до трудового,

колективного договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку, зобов'язаний перебувати на робочому місці та виконувати свої трудові обов'язки. Крім того, уточнення правозастосовним органом часу й місця вчинення суб'єктом трудових правовідносин трудового правопорушення набуває істотного характеру, якщо територія підприємства, службове приміщення або місце виробництва, роботи пов'язані зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, використанням джерел підвищеної небезпеки або таким виробничим процесом, порушення якого може викликати вкрай тяжкі наслідки [78, с. 143-144]. Отже, аналізуючи усе вищевикладене, пропонуємо проаналізувати випадки із практики, котрі дозволять узагальнити та визначити проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.

Так, позивач звернувся до суду з позовом про відшкодування матеріальної та моральної шкоди, посилаючись на те, що відповідач, працюючи у нього продавцем, за час роботи допустила нестачу матеріальних цінностей на вказану суму. У процесі розгляду справи позивач доповнив свої позовні вимоги та просив стягнути на його користь моральну шкоду в розмірі 20000 грн. та судові витрати, посилаючись на те, що неправомірними діями відповідача йому заподіяно моральної шкоди.

Рішенням першої інстанції позов задоволено частково. Стягнуто з відповідача на користь позивача матеріальні збитки в сумі 20784 грн. 77 коп., моральну шкоду в сумі 1000 грн. і судові витрати в сумі 4650 грн. У решті позовних вимог відмовлено. Не погодившись з цим, відповідач подала апеляційну скаргу, в якій, посилаючись на те, що судом порушено норми матеріального та процесуального права, просить скасувати вказане рішення в частині задоволення позову та відмовити у задоволенні позову за безпідставністю у повному обсязі. Зазначає, що при ухваленні рішення, суд не врахував, що укладений між сторонами договір про повну матеріальну відповідальність не відповідає типовому договору, що, крім неї, в магазині працював позивач та члени його сім'ї, які мали доступ до матеріальних

цінностей. Крім того, вказує на те, що укладений між сторонами договір є недійсним, що встановлено рішенням суду.

Дослідивши докази, суд апеляційної інстанції приходять до висновку, що апеляційна скарга підлягає задоволенню з наступних підстав. Згідно з положеннями ст. 134 КЗпП України, відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

Із матеріалів справи вбачається, що трудовий договір між позивачем і відповідачем було укладено 01.02.2005 року. Проте відповідач була допущена до роботи в магазині позивача з 01.11.2004 року і згідно з актом від 01.11.2004 року про передачу товарів по магазину відповідачу було передано товар на суму 135197 грн. (а.с. 5). Актом від 14.04.2006 року, який підписано ревізійною комісією, встановлено факт нестачі товарів на суму 20714,77 грн. Вказана нестача виявлена під час роботи відповідача продавцем в магазині позивача. Договір про те, що було прийнято промислові, господарські, будівельні матеріали для продажу населенню і зобов'язання нести повну матеріальну відповідальність укладено в довільній формі 01.02.2005 року, через три місяці після допуску відповідача до обслуговування матеріальних цінностей. Відтак, вирішуючи спір, суд першої інстанції звернув увагу на те, що під час укладення договору про повну матеріальну відповідальність працівник і власник повинні використовувати як нормативно-правову форму Типовий договір про повну матеріальну відповідальність. Сторони повинні лише заповнити порожні рядки Типового договору. Оскільки Типовий договір має характер нормативно-правового акта, то змінювати його текст є недопустимим. Позивач же уклав договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність за довільною формою та взяв з відповідача

одностороннє зобов'язання про прийняття нею на себе повної матеріальної відповідальності.

Враховуючи вищевикладене, колегія суддів приходить до висновку, що договір про повну матеріальну відповідальність не був укладений, відповідач не може нести повну матеріальну відповідальність з цих підстав. Позивач не надав суду також доказів, що матеріальні цінності отримувалися відповідачем під звіт за разовою довіреністю або за іншим разовим документом. З пояснень сторін вбачається, що за час роботи відповідача у позивача за період з 01.11.2004 року по 14.04.2006 року жодного разу будь-які перевірки щодо наявності матеріальних цінностей не проводилися. Сам факт нестачі матеріальних цінностей відповідачем не оспорується. З її пояснень випливає, що вона працювала в магазині одна, до матеріальних цінностей мали доступ власник та члени його сім'ї, їй не були створені належні умови зберігання матеріальних цінностей. Тому на відповідача може бути покладена лише матеріальна відповідальність у межах середньомісячного заробітку у відповідності до положень ст. 132 КЗпП України. Отже, аналізуючи судову практику із врегулювання трудових конфліктів, що пов'язані із покладанням на працівника повної матеріальної відповідальності та відповідною подальшою процедурою стягнення матеріального відшкодування у повному розмірі, варто зазначити наступне.

Законодавство, що регулює правовідносини між роботодавцем та працівником в частині покладання на останнього повної матеріальної відповідальності, має серйозні проблемні питання та неоднозначні позиції. Це, по-перше, відсутність можливості застосування одного нормативно-правового акта для об'єктивного та повного вирішення питання про наявність чи відсутність умов для укладання із працівником договору про повну матеріальну відповідальність. По-друге, наявність деяких позицій, які, на нашу думку, потрібно змінити, адже вони є такими, що не відповідають вимогам сучасних тенденцій у сфері трудових правовідносин. По-третє, відсутність достатньої кваліфікації та досвіду або ж бажання у працівників

суду першої інстанції, котрі виносять рішення на основі врахування тільки однієї умови, яка лежить, як кажуть, на поверхні, або ж наявність інших мотивів для вирішення питання на користь позивача-роботодавця.

Відтак, узагальнюючи думки вчених та випадки із судової практики, варто вказати, що основними проблемами правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, по-перше, є те, що суди першої інстанції в особі головуючих суддів та помічників, які готують більшу частину тексту в рішенні по тій чи іншій справі, не володіють достатніми знаннями та професійними навичками для прийняття справедливого рішення по справі, що проявляється у великій кількості апеляційних позовів до судів вищої інстанції задля об'єктивного їх вирішення. Також у вказаній ситуації має місце суб'єктивна складова такої поведінки суддів, а саме корисний мотив.

По-друге, в умовах сьогодення панує величезна кількість нормативно-правових документів, які врегульовують питання повної матеріальної відповідальності працівників. Адже, окрім Кодексу законів про працю України та Переліку посад та професій, ще існує численна кількість чинних нормативно-правових актів, до яких треба звернутись для повноцінного та об'єктивного вирішення трудового конфлікту у правовідносинах між роботодавцем та працівником, зокрема, Закон України від 06 червня 1995 року № 217/95-ВР «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» (далі – Закон № 217/95-ВР), Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 (далі – Порядок обчислення середньої заробітної плати); Типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність; Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затверджений наказом Міністерства праці України від 12 травня 1996 року № 43 (далі – Перелік робіт, при

виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність); Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, затверджений наказом Мінпраці України від 12 травня 1996 року № 43 (далі – Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність); Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року № 116 (далі – Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей). До того ж варто зазначити, що зазначений перелік нормативно-правових актів, що регулюють питання матеріальної відповідальності працівників, не є вичерпним. Крім того, судам слід керуватися роз'ясненнями, що містяться у постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 року № 14. За таких обставин не є дивним неправильне трактування роботодавцями норм чинного трудового законодавства, адже навіть професійним суддям важко зорієнтуватись у такому безладі (як вбачається із судової практики).

По-третє, деякі питання та терміни, що використовуються при розв'язанні та врегулюванні трудових конфліктів в частині повної матеріальної відповідальності працівників не зазначені в чинному трудовому законодавстві України, а відтак потребують додаткових роз'яснень, оскільки такі правові норми суперечать нормам чинного Кодексу законів про працю України чи інших нормативно-правових актів. Ряд термінів, що використовується в нормативно-правовому забезпеченні процесів регулювання трудових відносин з питань повної матеріальної відповідальності працівника, не має трактування в трудовому законодавстві і потребує постійного уточнення, роз'яснення в формулюванні тощо.

Також, на нашу думку, значною проблемою, особливо у теперішніх умовах, є укладання письмового договору про повну матеріальну

відповідальність із особами від 18 років. Адже особа, що досягла 18-річного віку, на наше глибоке переконання, особливо в теперішніх умовах не має тих достатніх моральних якостей та твердих переконань, щоб повноцінно виконувати трудові функції та нести посилену відповідальність за ввірені матеріальні цінності та грошові кошти в рамках повної матеріальної відповідальності.

Отже, аналізуючи вищевикладене, варто зробити висновок та вказати, що серед проблемних питань правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є:

- 1) неурегульованість порядку притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності єдиним нормативно-правовим актом;
- 2) досить часте укладання договору про повну матеріальну відповідальність з працівниками, які не віднесені до Переліку;
- 3) неправильне застосування судами норм трудового законодавства, що визначають порядок притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності;
- 4) недотримання роботодавцем норм чинного законодавства при укладанні договору про повну матеріальну відповідальність;
- 5) відсутність у чинному законодавстві понять, що стосуються повної матеріальної відповідальності.

Таким чином, розглянувши проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, варто зробити наступні висновки. Загалом правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівника в Україні, на нашу думку, перебуває на незадовільному рівні, адже значна кількість судових рішень, котрі були нами розглянуті, містить підтвердження наших думок. Величезна кількість нормативно-правової бази, що регулює повну матеріальну відповідальність працівника, розкидана по різних нормативно-правових актах, законах, кодексах та інших роз'ясненнях. Тому ускладнюється загальна процедура не тільки правового регулювання даного виду

відповідальності, а й елементарне розуміння, які ж вчинки та дії та за яких умов та підстав відносяться до повної матеріальної відповідальності. Всі ці проблеми створюють передумови до неправомірного трактування чинних правових норм вітчизняного трудового законодавства в цій сфері і, як результат, зростання кількості конфліктних ситуацій між працівником та роботодавцем.

3.2 Основні шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників

Інститут матеріальної відповідальності в Україні знаходиться на стадії розвитку та структурної перебудови, адже основна частина нормативно-правових документів, що регулюють дані трудові правовідносини, ще була прийнята за часів Радянського Союзу. Тому цілком природними є ті проблеми, що виникають у частині правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, як одного із видів матеріальної відповідальності. Відтак вирішення проблем, що виникають у сфері правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, є чи не одним із нагальних завдань сьогодення, адже належний захист трудових прав як працівників, так і роботодавців свідчить про належне функціонування трудових правовідносин.

Значна кількість наукових, у тому числі дисертаційних досліджень щодо сутності та шляхів вирішення проблем у сфері правового регулювання матеріальної відповідальності здійснена у працях таких вчених: Є.С. Белінського [25], Л.І. Лазора [145], О.М. Лук'янчикова [146], Г.Г. Середи [147], В.М. Скобелкіна [148], А.М. Слюсара [149], П.Р. Стависького [32], Б.О. Шеломова тощо. Проте, враховуючи численні зміни в законодавстві, зазначимо, що нині проблеми правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників потребують значного

коригування. Саме тому, розкриваючи питання, яке стало предметом нашого дисертаційного вивчення, а саме визначення основних шляхів удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, для початку варто проаналізувати загальнонаукові теоретичні надбання.

Так, термін «удосконалення» має походження від слова «удосконалювати» – робити досконалішим, кращим [150, с. 1506]. Удосконалення в узагальненому значенні означає вплив на процес, об'єкт, систему для переведення їх з одного стану в інший, більш кращий, порівняно з попереднім, відповідно до встановлених цілей. З цього випливає, що істотною ознакою поняття «удосконалення» є дія, процес реалізації, що має певну ціль. Направленість такої діяльності чи процесу, реалізація функцій удосконалення – це його обсяг [151, с. 136]. І тому, враховуючи те, що правове регулювання – це сукупність різноманітних форм і засобів юридичного впливу держави на поведінку учасників суспільних відносин, що здійснюється з метою підпорядкування цієї поведінки встановленому в суспільстві правопорядку, при цьому за його допомогою досягаються встановлення й організація процесу реалізації прав та юридичних обов'язків різними суб'єктами суспільних відносин, конструюються ті засоби та механізми, що мають бути адекватними завданням і масштабу господарсько-правового регулювання [152, с. 5-6], то варто відзначити, що удосконалення правового регулювання – це процес постійного пошуку ефективних та актуальних способів покращення різноманітних форм і засобів юридичного впливу держави на поведінку учасників суспільних відносин. При цьому слід також зазначити, що удосконалення правового регулювання будь-якої галузі права, й зокрема окремих її інститутів, – це досить нелегка процедура, яка потребує значних зусиль та постійної адаптації до зовнішньоекономічних факторів. Адже для ефективності діючого права досить важливе значення має правильно прийнята правова норма з виваженими її цілями та наслідками [153, с. 55]. Виходячи з цього, зазначимо, що наука не повинна обмежуватись констатацією позитивного чи негативного результату дії правової норми,

вміння знайти їй пояснення та визначити саме той зміст правової норми, який дає найбільший ефект, здійснює найбільш сприятливий вплив на економічні відносини, політичну обстановку, психологію людей [154, с. 139]. Варто погодитись із зазначеною думкою та підкреслити, що удосконалення правового регулювання є безперервним процесом, котрий потребує на кожній своїй стадії таких якостей як виваженість та об'єктивність у застосуванні тієї чи іншої правової новели.

Отже, з наведеного випливає цілком беззаперечна думка, що удосконалення національного трудового законодавства – це досить непростий процес, який потребує послідовних та тривалих дій щодо його ефективності на практиці. Саме тому вказана діяльність по удосконаленню національного трудового законодавства має проводитись комплексно, слідуючи системності дій.

Відтак, беручи до уваги, що практично всі нормативні акти сьогодення, які відносяться до інституту матеріальної відповідальності працівників, орієнтовані на економічну модель, коли основними роботодавцями були державні підприємства і організації, навіть часткове внесення змін до трудового законодавства призводить до появи ряду суперечностей, які на практиці створюють у роботодавців і органів для розгляду трудових спорів неясності та сумніви. Стає абсолютно очевидним, що в умовах сьогодення назріло питання про 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 будь-якого приватного підприємства [155, с. 110].

Отже, реформування цього законодавства має здійснюватися неодмінно з урахуванням підвищення рівня правових гарантій працівників, зокрема правові норми про матеріальну відповідальність мають забезпечити охорону заробітної плати працівників від надмірних і незаконних відрахувань. Розв'язання зазначеної проблеми мусить бути послідовним і

знайти своє відображення насамперед у новому Трудовому кодексі України. На основі аналізу чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників і практики його застосування в законі має бути перш за все конкретизовано зміст обов'язків сторін трудового договору (працівника і роботодавця) щодо забезпечення збереження майна підприємства, установи, організації. Особливо це стосується матеріально відповідальних осіб, яким передаються під звіт грошові, товарні та інші цінності для виконання з ними різних операцій (зберігання, обробка, відпуск, продаж, експедиція тощо) і при цьому укладаються особливі письмові договори про індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Через такий договір на цих працівників законодавством покладається обов'язок забезпечити повне збереження переданих їм під звіт цінностей, а у разі спричинення з їхньої вини роботодавцю шкоди – обов'язок компенсувати її в повному обсязі, без обмежень стосовно розміру заробітної плати [29, с. 163]. Аналізуючи зазначену думку, варто підкреслити, що прийняття нового Трудового кодексу повинно бути здійснено найближчим часом, адже ті численні проблеми та неоднозначності, які мають місце у трудових відносинах між працівником та роботодавцем з приводу покладання повної матеріальної відповідальності, перешкоджають ефективному їх розвитку.

Таким чином, враховуючи надбання свого попередника, а також наукові дослідження вчених, варто відзначити, що підготовка проекту нового Трудового кодексу України потребує розробки концепції побудови Кодексу загалом і кожного з його розділів зокрема. Це, у свою чергу, вимагає розробки концепції розвитку як трудових правовідносин взагалі, так і кожного з видів трудового правовідношення. У сучасних умовах розвитку держави Україна, коли старі ціннісні орієнтири вже не працюють, а нові недостатньо сформувалися, необхідні такі норми трудового законодавства, зокрема й норми юридичної відповідальності, які б регулювали матеріальну відповідальність працівників з урахуванням вимог сьогодення. Адже матеріальна відповідальність працівників повинна формуватися тільки в

ретроспективному аспекті, як відповідальність за правопорушення в єдності всіх його елементів. Вона має бути внутрішньою для кожного виду правопорушень, безпосередньо перед іншим суб'єктом правовідносин, і базуватися не на загальнообов'язкових, а спеціальних нормах, які регулюють тільки певний вид суспільних відносин однієї з галузей прав [25, с. 72]. Тому прийняття нового Трудового кодексу України – це важливий і в той же час необхідний крок на шляху до європеїзації вітчизняного трудового законодавства та гарантування дотримання повноцінних прав і свобод людини та громадянина [156, с. 26]. Проект Трудового Кодексу України потребує доопрацювання з тим, щоб його положення повністю відповідали Конституції України, міжнародно-правовим актам та якнайповніше задовольняли потреби і працівників, і роботодавців.

При цьому зазначимо, що процес реформування трудового законодавства, у тому числі й норм, котрі регулюють матеріальну відповідальність, потребує не вдосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів до правового регулювання питань матеріальної відповідальності, що зумовлено становленням і розвитком ринкових відносин у нашій державі.

Сучасне трудове законодавство України є результатом пристосування колишнього соціалістичного законодавства до ринкових перетворень [157, с. 17]. Також, як відзначає О.В. Кузніченко, для того щоб інститут матеріальної відповідальності успішно виконував свої завдання в сучасних умовах, недостатньо встановити розмір відповідальності згідно з новими вимогами цих умов, так як від того, як побудований порядок реалізації матеріальної відповідальності, багато в чому залежить ефективність і доцільність установлених мір, їх активна творча роль у вихованні дбайливого ставлення до власності. Порядок реалізації матеріальної відповідальності треба побудувати таким чином, щоб інститут матеріальної відповідальності щонайкраще виконував свою відшкодувальну функцію й водночас мав найбільший превентивний і виховний вплив [158, с. 92]. На

нашу думку, завдання інституту матеріальної відповідальності саме полягає у формуванні та подальшому вихованні у роботодавця та працівника відповідальності за свої вчинки на робочому місці, поважного ставлення до своїх трудових функцій та обов'язків.

Визначаючи шляхи удосконалення матеріальної відповідальності як одного із інститутів трудового права, О.І. Хайнус відзначає, що з метою такого удосконалення слід у законодавчому порядку уточнити підставу й умови матеріальної відповідальності, її види і розміри (межі), можливість і межі зменшення розміру шкоди, предмета відшкодування стосовно сучасних умов господарювання підприємств, установ, організацій [44, с. 413]. Ми погоджуємось із зазначеною думкою, адже від чітких та конкретно визначених правових норм по регулюванню матеріальної відповідальності залежить захищеність як працівника, так і роботодавця при настанні випадку, котрий підпадає під визначення повної матеріальної відповідальності.

В.О. Процевський та О.М. Лук'янчиков, у свою чергу, визначаючи шляхи удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності, вносять пропозиції щодо формулювання загальної статті у главі «Матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем» у новому Трудовому кодексі України, яку доцільно викласти в наступній редакції: «Працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяну ним роботодавцю пряму дійсну шкоду у повному розмірі, якщо інше не передбачено цим Кодексом. Кодексом може бути передбачено відшкодування прямої загальної шкоди. Під дійсною шкодою слід розуміти зменшення майна та майнових прав роботодавця. Дійсна шкода проявляється у втраті, погіршенні або зниженні цінності майна, належного роботодавцю на праві власності, або майна, що знаходиться в його користуванні, зменшенні його майнових прав, а також у здійсненні затрат для відновлення, придбання майна чи інших цінностей, або в здійсненні не передбачених грошових виплат. Під загальною шкодою слід розуміти як дійсну шкоду, так і не отримані прибутки. Під прямою шкодою слід розуміти шкоду, яка є безпосереднім

результатом протиправної поведінки працівника і знаходиться з цією поведінкою в необхідному зв'язку» [159, с. 42].

Важливим моментом при врегулюванні конфліктів, пов'язаних із повною матеріальною відповідальністю, є саме визначення прямої дійсної шкоди, адже, виходячи із неї, проводиться розрахунок матеріальних збитків до відшкодування працівником роботодавцю [160, с. 24]. Відтак, трактування даного поняття повинно бути закріплене в новому Трудовому кодексі.

Поряд з цим, О.М. Коротка приходять до висновку та пропонує наступні шляхи щодо удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності працівників:

1) запропоновано главу IX Кодексу законів про працю України під назвою «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» викласти у наступній редакції: «Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин»;

2) глава Кодексу законів про працю України під назвою «Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин» має містити статті, у яких чітко будуть визначені індивідуальна матеріальна відповідальність працівників та матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником. Дана глава повинна також визначити: поняття матеріальної відповідальності за трудовим правом, суб'єктів даного різновиду юридичної відповідальності, види матеріальної відповідальності, підставу і умови останньої, повний процесуальний порядок визначення і застосування такої до винної сторони трудового договору;

3) варто доповнити Кодекс законів про працю України окремою статтею, яка б вирішувала нормативним шляхом усі питання, пов'язані з матеріальною відповідальністю працівників перед роботодавцем, підприємством, установою, організацією. Дана стаття має визначати випадки матеріальної відповідальності роботодавців, підставу і умови такої відповідальності, основні елементи процесуального порядку стягнення на

користь працівника завданої йому протиправними діями адміністрації матеріальної шкоди;

4) слід доповнити Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації таким випадком повної матеріальної відповідальності посадової особи, як незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу;

5) назву ст. 130 Кодексу законів про працю України доцільно викласти у наступній редакції: «Підстава і загальні умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору». Зміст зазначеної статті має відбивати не лише загальні умови даного різновиду юридичної відповідальності, але й елементарний склад майнового правопорушення: суб'єкт, суб'єктивну сторону та об'єкт, об'єктивну сторону. Окрім цього, ст. 130 Кодексу законів про працю України доцільно доповнити поняттям крайньої необхідності та переліком обставин, за яких сторони трудового договору звільняються від матеріальної відповідальності;

б) запропоновано статтю «Матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю» викласти у такій редакції: «Працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцю пряму дійсну шкоду, якщо інше не передбачено цим Кодексом. Під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, належного роботодавцю або орендованого ним, а також необхідність для роботодавця здійснити витрати для відновлення, придбання майна чи інших цінностей або здійснити непередбачені грошові витрати. Працівник несе матеріальну відповідальність за пряму дійсну шкоду, коли його діями шкода була заподіяна безпосередньо роботодавцю або коли останній відповідно до чинного законодавства відшкодував шкоду, заподіяну іншим особам з вини працівника під час виконання ним трудових обов'язків. За наявності передбачених цим Кодексом умов матеріальна відповідальність може бути покладена на працівника незалежно від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності» [161, с. 56];

7) з метою надійного забезпечення прав власника (роботодавця), запропоновано варіант наступної статті: «Працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, несе повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості таких цінностей, що ввірені йому на підставі спеціального письмового договору. З працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, укладається спеціальний письмовий договір про повну індивідуальну або про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Договори про повну відповідальність можуть укладатися з особами, яким виповнилося вісімнадцять років. На посади (роботи), пов'язані з повною матеріальною відповідальністю, забороняється приймати осіб, що мають судимість за розкрадання майна, хабарництво та інші корисливі злочини. Перелік категорій працівників, з якими може укладатися договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, та перелік підрозділів, де при спільному виконанні робіт працівниками, які безпосередньо обслуговують грошові і товарні цінності, може вводитися колективна матеріальна відповідальність, встановлюються колективним договором або угодою роботодавця з представницьким органом працівників. Договір про повну індивідуальну, бригадну або іншу колективну матеріальну відповідальність конкретизує обов'язки сторін трудового договору по забезпеченню збереження цінностей, що ввірені працівникові (колективу), і встановлює їх додаткові права, обов'язки і відповідальність. За договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність за заподіяну незабезпеченням цілості цінностей шкоду кожен член колективу (бригади), що уклав цей договір, відповідає пропорційно після останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди, якщо інший порядок розподілу шкоди не встановлений цим договором. При доведенні, що шкода заподіяна певними членами колективу (бригади), матеріальна відповідальність покладається на них. Член колективу (бригади), який доведе свою непричетність до заподіяння шкоди, звільняється від відповідальності»;

8) запропоновано встановити наступну норму права за шкоду, заподіяну з вини декількох працівників: «Шкода, заподіяна власнику чи уповноваженому ним органу з вини кількох працівників, з якими не укладено договір про колективну (бригадну) відповідальність, відшкодовується кожним з них з урахуванням ступеня його вини в її заподіянні та виду матеріальної відповідальності»;

9) обґрунтовано необхідність у закріпленні обов'язку власника (уповноваженого ним органу) відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну внаслідок незаконного позбавлення його можливості працювати, виклавши відповідну статтю у такій редакції: «Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний відшкодувати працівникові не одержаний ним заробіток у будь-якому випадку незаконного позбавлення його можливості працювати. Такий обов'язок, зокрема, настає, якщо працівник не одержав заробіток внаслідок: незаконної відмови в прийнятті на роботу; незаконного відсторонення від роботи; незаконного звільнення або переведення на іншу роботу; несвоєчасного виконання рішення органу по розгляду трудових спорів, що призвело до вимушеного прогулу працівника; неправильного формулювання причини звільнення, якщо воно перешкоджало працевлаштуванню працівника; затримки видачі трудової книжки; труднощів у працевлаштуванні працівника за спеціальністю в зв'язку з поширенням будь-яким способом (включаючи видачу необ'єктивної характеристики) неправдивих відомостей, що ганьблять працівника» [40, с. 178]. Шляхи щодо удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності працівників, котрі висловлені О.М. Короткою, на нашу думку, є актуальними, адже вони віддзеркалюють усі проблемні питання та неоднозначності, які мають місце у вітчизняному трудовому законодавстві, котре регулює правовідносини між працівником та роботодавцем в частині матеріальної відповідальності першого.

Не винятком є і повна матеріальна відповідальність працівників, правове регулювання якої має ряд проблемних питань, котрі потребують

негайного удосконалення задля належного захисту як самих працівників, так і роботодавців, що зазнали певних матеріальних втрат у результаті неправомірних дій працівників. Отже, нагальним питанням в умовах сьогодення є визначення шляхів удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.

Відтак, враховуючи наявні проблеми у сфері правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, Н.І. Дуравкіна у своїх дослідженнях приходиться до висновку, що інститут повної матеріальної відповідальності працівників можливо удосконалити шляхом зміни формулювання п. 1 ст. 134 КЗпП України та закріпити виникнення матеріальної відповідальності не тільки за наявності договору, а й відповідно до нього, оскільки:

а) п. 1 ст. 134 Кодексу вказує лише на випадок індивідуальної відповідальності, у той час, як повна матеріальна відповідальність виникає й на підставі договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, укладеного відповідно до ст. 135-2 КЗпП України;

б) у ньому відсутня вказівка на те, що такі договори можуть укладатися між працівниками та фізичною особою, яка є роботодавцем;

в) договір, поряд із нормативним актом, є самостійним джерелом права, що містить загальнообов'язкові юридичні норми. Норма закону лише відсилає до особливої юридичної підстави – договору про повну матеріальну відповідальність [162, с. 116].

Поряд з цим, вченою також запропоновано викласти п. 1 ст. 134 КЗпП України в наступній редакції: «Між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135-1 цього Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей, або безпосередньо в договорі, відповідно до трудового законодавства, встановлюється настання матеріальної відповідальності працівника за передбачених умов», так як у

даному випадку матеріальна відповідальність повинна виникати не тільки при наявності договору, але й відповідно до нього [163, с. 117].

На нашу думку, позиція вченої є не дуже правильною, адже це в принципі означає одне і теж. Укладання договору про повну матеріальну відповідальність та його підписання як працівником так і роботодавцем вже означає покладання відповідних прав та обов'язків на обох суб'єктів. Форма договору про повну матеріальну відповідальність є типовою та не допускається внесення змін до такого договору, що вже є гарантією забезпечення прав та обов'язків працівників та роботодавців.

О.М. Коротка вважає доцільним ст. 134 Кодексу законів про працю України викласти у наступній редакції: «Між працівником і власником чи уповноваженим ним органом відповідно до статей 135-1 та 135-2 Кодексу законів про працю України має бути укладено письмовий договір про повну індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, відповідно до якого працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяну шкоду» [40, с. 181].

Деякими науковцями висловлюється позиція про укладення договору про матеріальну відповідальність в усіх випадках, коли працівник 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 [164, с. 9]. Якщо ж працівник відмовляється від укладання 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 [165, с. 23]. У такому разі доцільним вбачається законодавчо закріпити окрему підставу та порядок припинення трудового договору з працівником, який відмовляється від укладення договору про матеріальну відповідальність [166, с. 111; 151, с. 12].

На нашу думку, така пропозиція є доцільною, проте на теперішньому етапі варто підійти до даної процедури дуже обережно, аби не обмежити права та свободи працівника.

Відтак, виходячи з того, що одним із найважливіших засобів забезпечення інтересів працівника і роботодавця у процесі реалізації даних правовідносин є договір про повну матеріальну відповідальність, та 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 у цьому контексті повинні стати дієвим засобом захисту майнових інтересів роботодавця, як власника майна, що використовується у господарській діяльності, а також гарантом трудових прав працівників, які безпосередньо обслуговують таке майно в процесі трудової діяльності [167, с. 39].

Отже, варто зауважити, що укладання договору про повну матеріальну відповідальність є просто необхідним засобом превентивного захисту прав та свобод працівника та роботодавця, майнових інтересів обох сторін трудових правовідносин.

Поряд з цим, визначаючи шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, варто відзначити і думку Д.А. Колбасина, котрий пропонує викласти статті про повну матеріальну відповідальність у новому Трудовому кодексі України в такій редакції: «Повна матеріальна відповідальність – це відшкодування працівником заподіяної прямої загальної шкоди. При цьому під відшкодуванням прямої загальної шкоди слід розуміти відшкодування прямої дійсної шкоди, а також не одержаних роботодавцем доходів, які він одержав би, якби не було допущено трудове правопорушення. Матеріальна відповідальність за пряму загальну шкоду може покладатися на працівника лише у випадках, передбачених Кодексом та іншими законами» [168, с. 96].

У науковій літературі панує також пропозиція К.А. Абжанова щодо обмеження випадків повної матеріальної відповідальності, тобто випадків відшкодування загальної шкоди лише законами [169, с. 159]. На нашу думку, позиція К.А. Абжанова є слушною, адже наразі існують значні проблеми в процедурі повноцінного трактування та роз'яснення таких випадків, тобто правові норми містяться в різних нормативно-правових документах.

Виходячи з цього, С.В. Вишневецька пропонує у відповідних нормах нового Трудового кодексу України визнати підставою матеріальної відповідальності трудове правопорушення, нормативно закріпити визначення цього поняття з вказівкою на його об'єктивні й суб'єктивні ознаки, а саме на протиправне винне невиконання чи неналежне виконання стороною трудових правовідносин своїх трудових обов'язків, у результаті якого заподіюється майнова шкода іншій стороні. У зв'язку із цим втрачає доцільність виділення в новому базовому законі умов матеріальної відповідальності, які дублюють окремі елементи складу трудового правопорушення [170, с. 144]. Очевидно, усунення теоретичних суперечностей у вирішенні проблеми підстави й умов матеріальної відповідальності в трудовому праві сприятиме детальній розробці галузевої конструкції трудового правопорушення, а отже, допоможе вирішити низку проблем, з якими щоденно стикається юридична практика.

Отже, аналізуючи усе вищевикладене, варто зауважити, що правове регулювання повної матеріальної відповідальності потребує значного удосконалення. Відтак, на основі вказаних досліджень ряду вченим, ми пропонуємо власні шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, серед яких, на нашу думку, слід вказати:

– по-перше, необхідно постійно проводити курси підвищення кваліфікації та періодичні переатестації для суддів у частині правильного трактування і застосування норм чинного трудового законодавства, що регулює питання майнової відповідальності загалом та повної матеріальної

відповідальності працівників зокрема. Адже, як вбачається із практики винесення суддівських рішень (судами першої інстанції), простежується тенденція зростання нефахового, неуважного та поверхневого розгляду справ по суті. Рішення, що приймаються, базуються на трактуванні окремих нормах трудового законодавства, що, в свою чергу, призводить до зростання невдоволеності із боку пересічних громадян правовим регулюванням повної матеріальної відповідальності загалом;

– по друге, уся величезна кількість нормативно-правової документації та іншої законодавчої бази, що визначає правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, на нашу думку, повинна бути переглянута та детально структурована. Це дасть в першу чергу можливість не шукати частинки цілого по усьому трудовому законодавству задля визначення правомірності підстав для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності. Зокрема, це стосується найманих працівників, що досконало не володіють усіма тонкощами та особливостями вітчизняного законодавства та правового регулювання, а отже, не в повній мірі реалізуються права, свободи працівників, не забезпечуються відповідні гарантії. Що ж стосується роботодавців, то це надасть змогу останнім однозначно трактувати підстави, що мали місце на виробництві задля правильного їх трактування та доведення провини працівника, а також захисту своїх матеріальних та грошових цінностей, отримання відповідної компенсації та відшкодування. На нашу думку, найдоцільнішим є основну частину норм та правових приписів згрупувати в новому Трудовому кодексі України в окремий розділ;

– по-третє, необхідно систематизувати увесь наявний матеріал в частині трактування додаткових термінів та понять, що на даний час містяться у різного роду роз'яснювальних документах, зокрема матеріалах пленумів та листах міністерств, оскільки більша частина термінів та проблемних питань, що виникають у процесі врегулювання конфліктів в

частині повної матеріальної відповідальності працівника, додатково роз'яснюються та шукаються в інших галузях права;

– по-четверте, запровадити такі важелі правового регулювання як штрафні санкції та дисциплінарні заходи до працівників та роботодавців в частині укладання договорів про повну матеріальну відповідальність без наявних на те законодавчих підстав та умов. Це сприятиме більш уважному вивченню посадових інструкцій, переліку трудових функцій та забезпеченню загального правопорядку в частині трудових відносин між працівником та роботодавцем.

Поряд з цим ми пропонуємо внести зміни до правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника в частині вікових обмежень. Це стосується мінімально допустимого віку для укладання договору про повну матеріальну відповідальність між працівником та роботодавцем. На наше переконання, необхідно підняти вікову планку до 21 року. Це пояснюється елементарною соціальною незрілістю осіб у 18-річному віці у питаннях поводження із матеріальними та грошовими цінностями, нестійкою психікою та недосвідченістю у питаннях протистояння спокусі швидкої наживи.

Отже, основними шляхами удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності є:

1) зміна формулювання п. 1 ст. 134 Кодексу законів про працю України, виклавши його у такій редакції: «Між працівником і власником чи уповноваженим ним органом відповідно до статей 135-1 та 135-2 Кодексу законів про працю України має бути укладено письмовий договір про повну індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, відповідно до якого працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяну шкоду»;

2) доповнення параграфу 2 проекту Трудового кодексу України статтею під назвою «Повна матеріальна відповідальність працівників» та викладення її в такій редакції: «Повна матеріальна відповідальність – це відшкодування

працівником заподіяної ним прямої дійсної матеріальної шкоди в повному розмірі в результаті вчинення ним трудового правопорушення»;

3) систематизація усього наявного нормативного матеріалу в частині трактування додаткових термінів та понять, що застосовуються для визначення повної матеріальної відповідальності працівників, які на даний час містяться у різного роду роз'яснювальних документах;

4) покладення на роботодавця відповідальності у вигляді штрафу за укладання із працівником договорів про повну матеріальну відповідальність без наявних на те законних підстав та умов і внесення відповідних доповнень до ст. 265 КЗпП України.

Отже, розглянувши питання про основні шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників, варто зробити наступні висновки. Наразі в Україні існують чималі проблеми у правовому регулюванні повної матеріальної відповідальності працівників, відтак шляхи удосконалення, котрі були визначені та запропоновані нами щодо цього питання, є такими, що можуть істотно покращити ситуацію, яка нині склалася в чинному законодавчому полі, котре регулює саме трудові правовідносини в цій частині. Ключовими напрямками здійснюваних заходів повинні стати внесення структурних змін до чинного законодавства шляхом закріплення сучасних актуальних правових норм, котрі б чітко та зрозуміло визначали підстави та умови притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності.

Висновки до розділу 3

1. Зауважено, що через недосконалість та неузгодженість законодавства, постійні зміни до нормативно-правових актів та відсутність дієвих механізмів, що визначають порядок притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, захист трудових прав населення виконуються

в неповному обсязі. Тому на сьогодні існує нагальна потреба не лише у формальному закріпленні у нормах законодавства основних прав працівників, а й у створенні ефективно діючого механізму їх реалізації, що включатиме юридичні гарантії захисту їх трудових прав.

2. Значною проблемою у сфері притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності є укладання письмового договору про повну матеріальну відповідальність із особами 18-річного віку. Адже особа, що досягла 18-річного віку, на наше глибоке переконання, особливо в теперішніх умовах не має тих достатніх моральних якостей та твердих переконань, щоб повноцінно виконувати трудові функції та нести посилену відповідальність за ввірені матеріальні цінності та грошові кошти в рамках повної матеріальної відповідальності.

3. Однією із проблем правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є елементарна неосвіченість більшості працівників щодо своїх прав та обов'язків, адже, підписуючи певні документи та приймаючи певні матеріальні цінності, працівник просто не усвідомлює, які наслідки можуть мати місце.

4. Основними проблемами правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є:

1) неурегульованість порядку притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності єдиним нормативно-правовим актом;

2) досить часте укладання договору про повну матеріальну відповідальність з працівниками, які не віднесені до відповідного переліку;

3) неправильне застосування судами норм трудового законодавства, що визначають порядок притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності;

4) недотримання роботодавцем норм чинного законодавства при укладанні договору про повну матеріальну відповідальність; 5) відсутність в чинному законодавстві понять, що стосуються повної матеріальної відповідальності.

5. Зроблено висновок, що величезна кількість нормативно-правової бази, що регулює повну матеріальну відповідальність працівника, розкидана по різних нормативно-правових актах, законах, кодексах та інших роз'ясненнях, що зумовлює ускладнення загальної процедури не тільки правового регулювання даного виду відповідальності, а й елементарного розуміння, які ж вчинки та дії та за яких умов та підстав відносяться до повної матеріальної відповідальності. Тобто, всі ці проблеми створюють передумови до неправомірного трактування чинних правових норм вітчизняного трудового законодавства в цій сфері і, як результат, зростання кількості конфліктних ситуацій між працівником та роботодавцем.

6. Удосконалення правового регулювання – це процес постійного пошуку ефективних та актуальних способів покращенню різноманітних форм і засобів юридичного впливу держави на поведінку учасників суспільних відносин. При чому удосконалення правового регулювання є безперервним процесом, котрий потребує на кожній своїй стадії таких якостей, як виваженість та об'єктивність у застосуванні тої чи іншої правової новели.

7. Зауважено, що прийняття нового Трудового кодексу України – це важливий і в той же час необхідний крок на шляху до європеїзації вітчизняного трудового законодавства та гарантування дотримання повноцінних прав і свобод людини та громадянина. Тому проект Трудового кодексу України потребує доопрацювання з тим, щоб його положення повністю відповідали Конституції України, міжнародно-правовим актам та якнайповніше задовольняли потреби і працівників, і роботодавців.

8. Важливим моментом при врегулюванні конфліктів, пов'язаних із повною матеріальною відповідальністю працівників, є саме визначення прямої дійсної шкоди, адже, виходячи із неї, проводиться розрахунок матеріальних збитків, які працівник повинен відшкодувати роботодавцю. Відтак, трактування даного поняття повинно бути закріплене в новому Трудовому кодексі.

9. Основними шляхами удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності є:

1) зміна формулювання п. 1 ст. 134 Кодексу законів про працю України, що передбачає викладення його у такій редакції: «Між працівником і власником чи уповноваженим ним органом відповідно до статей 135-1 та 135-2 Кодексу законів про працю України має бути укладено письмовий договір про повну індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, відповідно до якого працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяну шкоду»;

2) доповнення параграфу 2 проекту Трудового кодексу України статтею під назвою «Повна матеріальна відповідальність працівників» та викладення її в такій редакції: «Повна матеріальна відповідальність – це відшкодування працівником заподіяної ним прямої дійсної матеріальної шкоди в повному розмірі в результаті вчинення ним трудового правопорушення»;

3) систематизація усього наявного нормативного матеріалу в частині трактування додаткових термінів та понять, що застосовуються для визначення повної матеріальної відповідальності працівників, які на даний час містяться у різного роду роз'яснювальних документах;

4) покладення на роботодавця відповідальності у вигляді штрафу за укладання із працівником договорів про повну матеріальну відповідальність без наявних на те законних підстав та умов і внесення відповідних доповнень до ст. 265 КЗпП України.

10. Зроблено висновок, що наразі в Україні існують чималі проблеми у правовому регулюванні повної матеріальної відповідальності працівників, відтак шляхи удосконалення, котрі були визначені та запропоновані нами у цьому питанні є такими, що можуть істотно покращити ситуацію, яка наразі склалася в чинному законодавчому полі, котре регулює саме трудові правовідносини в цій частині. Ключовими напрямками здійснюваних заходів повинні стати: внесення структурних змін до чинного законодавства шляхом закріплення сучасних актуальних правових норм, котрі б чітко та зрозуміло

визначали підстави та умови притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності.

ВИСНОВКИ

У дисертації подається теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової задачі щодо розкриття особливостей правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. У висновках містяться результати проведеного дослідження, які відображаються у пропозиціях і рекомендаціях, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Історико-правові основи становлення та розвитку повної матеріальної відповідальності працівників характеризуються тривалим шляхом та існуванням таких етапів: перший етап (1929–1932 роки) – закладено основні принципи правового регулювання майнової відповідальності робітників перед наймачем за заподіяний останньому збиток у межах повного розміру; другий етап (1932–1971 роки) – пов’язаний з появою нормативно-правових актів, що закріплюють положення матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин; третій етап (1971–1976 роки) – кодифікація трудового законодавства УРСР та закріплення норм про повну матеріальну відповідальність працівників в окрему главу, яка визначала підстави та умови настання матеріальної відповідальності, її види та порядок відшкодування, встановлення повної матеріальної відповідальності для окремих категорій працівників; четвертий етап (1976–1977 роки) – удосконалення правових норм про матеріальну відповідальність працівників, що пов’язане із прийняттям Указу Президії ВР СРСР № 4 204-ІХ від 13 липня 1976 року «Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації», який визначав конкретні випадки притягнення до матеріальної відповідальності в повному розмірі; п’ятий етап (1977-2014 роки) – етап систематизації та деталізації законодавства про повну матеріальну відповідальність працівника, що характеризується прийняттям нормативно-правових актів, які визначали перелік посад, які заміщаються або виконуються працівниками та з якими підприємство,

установа чи організація можуть укласти письмові договори; шостий етап розпочався 2014 року і характеризується зміною концептуальних підходів до правового регулювання матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі чи організації, зокрема щодо можливості притягнення працівників, що є посадовими особами, до відповідальності за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток.

2. Повна матеріальна відповідальність працівників – це обов’язок працівника, котрий перебуває у трудових правовідносинах із роботодавцем, на законодавчо визначених підставах відшкодувати завдану останньому шкоду в повному розмірі, яку працівник завдав невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов’язків.

Основними ознаками, які відрізняють повну матеріальну відповідальність працівників від інших видів матеріальної відповідальності, є: 1) обумовлена наявністю трудових правовідносин; 2) є юридичним обов’язком працівника щодо відшкодування в повному обсязі завданих з його вини шкоди роботодавцю; 3) має місце лише за наявності всіх умов її застосування; 4) укладання договору про повну матеріальну відповідальність можливе лише із особами, що досягнули 18-річного віку та які займають посади, виконують роботи віднесені законом до відповідного переліку; 5) передбачає особистий характер відповідальності працівника; 6) має дві форми відшкодування завданої шкоди: добровільна або примусова.

3. Види матеріальної відповідальності працівників поділяються за наступними критеріями: 1) за межами матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану роботодавцю: а) обмежена, б) повна, в) коли фактичний розмір шкоди перевищує номінальний її розмір; 2) за розміром шкоди, яка підлягає відшкодуванню: а) у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку, б) у повному розмірі без урахування неодержаного прибутку, в) у повному розмірі із урахуванням неодержаного прибутку; 3) за організаційним критерієм: а) індивідуальна, б) колективна (бригадна);

4. Правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників – це організований процес послідовного та системного впливу спеціальних нормативно-правових засобів для розвитку та впорядкування трудових правовідносин між працівником та роботодавцем у частині розв'язання конфліктних ситуацій під час виявлення заподіяної шкоди працівником та її відшкодування роботодавцю в повному розмірі.

5. Основною підставою повної матеріальної відповідальності працівника є його трудове правопорушення, яке характеризується такими елементами: суб'єкт правопорушення (працівник); об'єкт трудового правопорушення; суб'єктивна сторона, яка характеризується двома аспектами: інтелектуальним і вольовим; об'єктивна сторона трудового правопорушення працівника, яка визначає: протиправність діяння суб'єкта правопорушення, його шкідливі наслідки, причинно-наслідковий зв'язок між діянням і шкідливим результатом.

6. Умови повної матеріальної відповідальності працівників – це сукупність обставин, котрі мають місце при невиконанні чи неналежному виконанні працівником покладених на нього обов'язків, в результаті чого було завдано прямої матеріальної шкоди, і такі обставини дозволяють притягнути працівника до повної матеріальної відповідальності.

Серед умов повної матеріальної відповідальності працівників запропоновано визначати наступні: 1) наявність прямої дійсної шкоди; 2) протиправність діянь працівника, які зумовили заподіяння шкоди роботодавцю; 3) вина працівника; 4) причинний зв'язок між протиправними діяннями працівника та заподіяною шкодою; 5) допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві; 6) доведеність факту навмисного нестаранного, неухважного та недбайливого ставлення працівником до ввіреного йому майна та переданих цінностей; 7) відсутність обставин, які виключають можливість притягнення до матеріальної відповідальності;

6. Договір про повну матеріальну відповідальність працівників – це письмова угода між роботодавцем та працівником щодо взяття останнім на

себе повної матеріальної відповідальності за збереження ввірених йому матеріальних цінностей, із зазначенням вичерпного переліку прав та обов'язків працівника у цій сфері.

Основними властивостями договору про повну матеріальну відповідальність є наступне: а) є домовленістю між роботодавцем та працівником; б) укладається із визначеним переліком осіб; в) зобов'язує працівника зберігати ввірені йому матеріальні цінності та нести відповідальність у разі порушення умов договору; г) укладається у письмовій формі; г) носить особистий характер для працівника; д) визначає вичерпний перелік прав та обов'язків, якими наділяються роботодавець та працівник.

Заходами удосконалення правових норм, які визначають укладання договору про повну матеріальну відповідальність, є: 1) закріплення поняття «договір про повну матеріальну відповідальність працівників» у Кодексі законів про працю України; 2) удосконалення переліку осіб, з якими може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність працівників; 3) внесення зміни до чинного законодавства в частині обмеження мінімального віку до осіб, із якими можна заключати договори про повну матеріальну відповідальність; 4) внесення зміни у перелік посад, із якими можна заключати договори про повну матеріальну відповідальність відповідно до діючого класифікатора професій, що унеможливить неоднозначне трактування норм закону в цій частині; 5) затвердження типової форми договору про матеріальну відповідальність із зазначенням усіх прав та обов'язків працівника, із виключенням позицій, що носять загальний характер, не мають чіткої логіки та причинно-наслідкового зв'язку та унеможливають маніпуляції із боку роботодавця в частині безпідставного притягнення такого працівника до повної матеріальної відповідальності.

7. Запропоновано внести доповнення до Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від

22.01.1996 року № 116, та визначити окремими пунктами в ньому формулу розрахунку завданої шкоди працівником, а також механізм покриття такої шкоди.

Запропоновано внести зміни до ст. 136 Кодексу законів про працю України «Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником» та закріпити окремим пунктом таку норму: «Власник, уповноважений ним орган або вищестоящий орган має право застосовувати переважне право на стягнення заподіяної працівником шкоди без звернення до органів суду, якщо величина збитку не перевищує 10 мінімальних заробітних плат на день правопорушення».

Запропоновано внести зміни до ч. 3 ст. 135-3 Кодексу законів про працю України та викласти її у наступній редакції: «На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами закупівлі даних товарно-матеріальних запасів».

8. Основними проблемами правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є: 1) неурегульованість порядку притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності єдиним нормативно-правовим актом; 2) досить часте укладання договору про повну матеріальну відповідальність з працівниками, які не віднесені до Переліку; 3) неправильне застосування судами норм трудового законодавства, що визначають порядок притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності; 4) недотримання роботодавцем норм чинного законодавства при укладанні договору про повну матеріальну відповідальність; 5) відсутність у чинному законодавстві понять, що стосуються повної матеріальної відповідальності.

9. Удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників – це процес постійного пошуку ефективних та актуальних способів покращенню різноманітних форм і засобів юридичного

впливу держави на поведінку учасників суспільних відносин щодо відшкодування ними завданої шкоди в повному обсязі. Причому удосконалення правового регулювання є безперервним процесом, котрий потребує на кожній своїй стадії таких якостей, як виваженість та об'єктивність у застосуванні тієї чи іншої правової новели.

Основними шляхами удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності є: «Між працівником(ми) і власником підприємства, установа, організації чи уповноваженим ним органом та фізичною особою відповідно до статей 135-1 та 135-2 Кодексу законів про працю України укладено письмовий договір про повну індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, відповідно до якого працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяну шкоду»; 2) доповнити параграф 2 проекту Трудового кодексу України статтею під назвою «Повна матеріальна відповідальність працівників» та викласти її в такій редакції: «Повна матеріальна відповідальність – це обов'язок працівника, котрий перебуває у трудових правовідносинах із роботодавцем, на законодавчо визначених підставах відшкодувати завдану останньому шкоду в повному розмірі, яку працівник завдав невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов'язків»; 3) систематизація усього наявного нормативного матеріалу в частині трактування додаткових термінів та понять, що застосовуються для визначення повної матеріальної відповідальності працівників, які на даний час містяться у різного роду роз'яснювальних документах; 4) покладення на роботодавця відповідальності у вигляді штрафу за укладання із працівником договорів про повну матеріальну відповідальність без наявних на те законних підстав та умов і внесення відповідних доповнень до ст. 265 КЗпП України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Трудове право України: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – Ч. 3. – К.: МАУП, 2003. – 104 с.
2. Рогалева Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации / Г.А. Рогалева. – М.: Бухгалтерский бюллетень, 1997. – 88 с.
3. Чернышевский Н.Г. Сочинения: в 2-х т. / Н.Г.Чернышевский. – Т.1. – М.: Мысль, 1984. – С. 281-282.
4. Сырых В.М. Логические основания общей теории права: в 2-х т. / В.М. Сырых. – Т.1: Элементный состав. – М.: Юридический Дом «Юстицинформ», 2000. – 528 с.
5. Ревуцький Т.І. Становлення і розвиток законодавства про матеріальну відповідальність в Україні / Т.І. Ревуцький // Науково-інформаційний вісник. – 2015. – № 12. – С. 120-26.
6. Смирнов О.В. Трудовое право: учебник / О.В. Смирнов. – М.: Стапіс+ЛТД, 1996. – 484 с.
7. Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год Советской власти / К.П. Горшенин. – М.: НКЮ СССР, 1939. – С. 86-101.
8. Кодекс законів про працю України // ВВР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
9. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства / О.Н. Волкова. – М.: ВЮЗИ, 1986. – С. 6-7.
10. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву / С.С. Каринский. – М.: Госюриздат, 1955. – 243 с.
11. Известия НКТ СССР. – 1930. – С. 31-32.
12. Про майнову відповідальність працівників за матеріали та вироби і за майно підприємства чи установи, видане у користування працівникам:

Постанова ЦВК і РНК СРСР від 27 травня 1932 року // СЗ СРСР. – 1932. – № 40. – Ст. 242.

13. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю від 15 липня 1970 року // ВВР СРСР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.

14. Вказівки про порядок застосування в державній торгівлі законодавства, що регулює матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації: Наказ Мінторгу СРСР від 19 серпня 1982 р. № 169 // Економіка і життя. – 1998. – № 5. – С. 178-196.

15. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів: Закон України від 18 лютого 1992 р. // ВВР України. – 1992. – № 22. – Ст. 302.

16. Конституція України від 28.06.1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

17. Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде / К.П. Горшенин. – М., 1967. – 224 с.

18. Ткалич Ю.В. Становлення та розвиток законодавства про матеріальну відповідальність в Україні / Ю.В. Ткалич // Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / [редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.), Л.І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю.П. Аленін та ін.]; МОН України, ОНЮА. – Одеса: Фенікс, 2009. – Вип. 38. – С. 682-689.

19. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія / Н.М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

20. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву / С.С. Каринский. – М.: Госюриздат, 1955. – 243 с.

21. Про затвердження Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації: Указ Президії ВР СРСР № 4204-ІХ від 13 липня 1976 року // ВВР СРСР. – 1976. – № 29. – С. 427.

22. Про затвердження Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва: Постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 // Баланс-Бюджет. – 2008. – № 43. – С. 21.

23. Барабаш А.Т. К вопросу о дисциплинарном проступке рабочих и служащих / А.Т. Барабаш // Правоведение. – 1965. – № 3. – С. 65-69.

24. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве / М.И. Бару // Антологія української юридичної думки. – Т. 9.: Юридична наука радянської доби. – К.: Вид. Дім «Юрид. кн.», 2004. – С. 489-503.

25. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Е. С. Белинский. – К.; Донецк: Вища шк., 1984. – 168 с.

26. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Х.: Консум, 1996. – 233 с.

27. Нове законодавство України про працю / [упоряд.: В.Б. Авер'янов, І.В. Зуб]. – К.: Либідь, 1991р. – 235 с.

28. Карпенко Д.О. Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України: навч. посібник / Д.О. Карпенко. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1998. – 166 с.

29. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С.М. Прилипко // Проблеми законності. – 2009. – № 100. – С. 155-164.

30. Прокопенко В.І. Трудове право: курс лекцій для студентів юридичних вузів та факультетів / В.І. Прокопенко. – К.: Вентурі, 1996. – 238 с.
31. Процевський О.І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна» і «репресивна» функції? / О.І. Процевський // Збірник наукових праць. – Серія: Право. – Вип. 12. – Х.: Харківський національний педагогічний ун-т. ім. Г.С. Сковороди, 2009. – 142 с.
32. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К., Одесса: Вища шк., 1982. – 183 с.
33. Саркисов А.Р. Правовой механизм повышения эффективности и качества труда рабочих и служащих / А.Р. Саркисов. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 181 с.
34. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. – 2013. – № 26. – 652 с.
35. Словник української мови / [ред. М.Л. Мандрик]. – Т 1. – К.: Київський поліграфічний комбінат, 1970. – 799 с.
36. Щербіна В.І. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В.І. Щербіна // Підприємство, господарство і право. – 2007. – № 4. – С. 53-56.
37. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: учеб. пособ. / В.С. Венедиктов. – Симферополь: ДОЛЯ, 2004. – 164 с.
38. Карпенко Д.О. Трудове право України: курс лекцій / Д.О. Карпенко. – МАУП, К.: 1999. – 192 с.
39. Костін А.В. Щодо ознак матеріальної відповідальності працівників / А.В. Костін // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2014. – Вип. 22. – С. 94-99.

40. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.М. Коротка; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2003. – 20 с.

41. Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2-х т. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

42. Гарний Д. Матеріальна відповідальність працівників: п'ять ілюзій / Д. Гарний // Школа бухгалтера. – 2006. – № 19. – С. 22-23.

43. Трофимовська Ю.В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України / Ю.В. Трофимовська // Форум права. – 2015. – № 1. – С. 323-328.

44. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / О.І. Хайнус // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 4. – С. 410-414.

45. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с.

46. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – [4-те вид., допов. та перероб.]. – К.: А.С.К., 2003. – 78 с.

47. Новосельська І.В. Теоретико-правові засади правового регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / І.В. Новосельська // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – № 3. – С. 32-35.

48. Поп С.Й. Теоретико-правові засади правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівника / С.Й. Поп // Альманах права. – 2012. – Вип. 3. – С. 509-513.

49. Тиркало Р.І. Організація касових операцій: опорний конспект лекцій / Р.І. Тиркало, І.С. Кравчук. – Тернопіль: ТНЕУ, 2010. – 153 с.
50. Рейтерович І.В. Аналітичний документ як інструмент підготовки управлінських рішень: навч.-метод. матеріали / І.В. Рейтерович, С.В. Ситник; уклад. В.М. Гаврилюк. – К.: НАДУ, 2013. – 56 с.
51. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Н.М. Хуторян; Нац. юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 349 с.
52. Анисимов Л.Н. Трудовые отношения и материальная ответственность / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. – М.: Эксмо, 2005. – 496 с.
53. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008.– № 29. – С. 288.
54. Венедиктов В.С. Трудове право України: підр. / В.С. Венедиктов. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
55. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
56. Форс-мажорні обставини. Практика підтвердження форс-мажору та рекомендації для бізнесу : матеріали науково-практичного круглого столу, 23 квітня 2014 р. / [за ред. В.М. Огаренка, А.О. Монаєнко та ін.]. – Запоріжжя: КПУ, 2014. – 40 с.
57. Мироненко В.П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / В.П. Мироненко // Юридична наука. – 2012. – № 1. – С. 52-58 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/jnn_2012_1_7

58. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К., Одесса: Вища школа, 1982. – 184 с.
59. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс): підручник / О.Ф. Скакун. – [2-ге вид, переробл. і доповн.]. – Х.: Еспада, 2009. – 752 с.
60. Шестопалова Л.М. Теорія держави і права: навч. посіб. / Л.М. Шестопалова. – К.: Прецедент, 2006. – 197 с.
61. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве / А.В. Малько. – [2-е изд, перер. и дополн.]. – М.: Юристъ, 2004. – С. 26-27.
62. Алексеев С.С. Общая теория права: учеб. / С.С. Алексеев. – [2-е изд, перер. и дополн.]. – М.: Велби, Проспект, 2008. – 211 с.
63. Занфірова Т.А. Правова характеристика принципів вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі / Т.А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 3. – С. 77-79.
64. Хропанюк В.Н. Теория государства и права / В.Н. Хропанюк; под ред. В.Г. Стрекозова. – М.: Юрист, 2000. – 373 с.
65. Бабенко Е.В. Особливості нормативно-правового регулювання укладання та зміни трудового договору / Е.В. Бабенко // Європейські перспективи. – 2012. – № 3. – С. 94-98.
66. Чан Тхі Н.М. Сутність матеріальної відповідальності працівників / Н.М. Чан Тхі // Управління розвитком. – 2013. – № 23 (163). – С. 39-41.
67. Щербина В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Щербина. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
68. Хуторян Н.М. Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин в умовах регульованої ринкової економіки / Н.М. Хуторян // Радянське право. – 1990. – № 12. – С. 28-30.
69. Трудове право України: академічний курс: підручник / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2004. – 608 с.

70. Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06.06.1995 № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

71. Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 3 від 31 березня 1989 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0003700-89>.

72. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 № 116 // Урядовий кур'єр. – 1996

73. Про затвердження Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укладати письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва: Постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 року № 447/24 // Баланс-Бюджет. – 2008. – № 43. – С. 21.

74. Трайнин А.Н. Общее учение о составе преступления / А.Н. Трайнин. – М.: Юридическая литература, 1957. – 363 с.

75. Загорулько А.И. Обязательства по возмещению вреда / А.И. Загорулько. – Х. : Право, 1996. – 127 с.

76. Новий тлумачний словник української мови: в 4-х т. – Т. 4. – К.: Аконт, 2008. – 944 с.

77. Загнітко А.П. Великий тлумачний словник: сучасна українська мова від А до Я / А.П. Загнітко, І.А. Щукіна. – Донецьк: ТОВ ВКФ «Бао», 2008. – 704 с.

78. Годованець Ю.С. Підстави та умови матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин / Ю.С. Годованець // Порівняльно-аналітичне право. – 2015. – № 2. – С. 141-145.

79. Хуторян Н.М. Підстави та умови матеріальної відповідальності у трудовому праві / Н.М. Хуторян // Право України. – 2014. – № 5. – С. 126-132.

80. Советское трудовое право: учебник / [под ред. А.С. Пашкова, О.П. Смирнова]. – М.: Юридическая литература, 1982. – 504 с.

81. Денисов Ю.А. Общая теория правонарушения и ответственности (социологический и юридический аспекты) / Ю.Д. Денисов. – Л.: Изд во Ленингр. ун-та, 1983. – 231 с.

82. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учебник / Л.А. Сыроватская. – [2 е изд., перераб. и доп.]. – М.: Юрист, 2003. – 312 с.

83. Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.М. Кейзеров. – Пермь, 2005. – 151 с.

84. Грузінова Л.П. Трудове право України: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – Ч. 4. – К.: МАУП, 2003. – 152 с.

85. Яковлєв В.В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец.12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.В. Яковлєв. – Х., 2003. – 20 с.

86. Навчально-методичний посібник з трудового права (галузь знань 0304 «Право», освітньо-кваліфікаційний рівень «Бакалавр», напрям підготовки 6.030401 «Правознавство») для студентів III курсу заочних факультетів // [уклад.: В.В. Жернаков, А.М. Юшко, Г.О. Яковлева та ін.]. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 47 с.

87. Про затвердження Інструкції про порядок приймання продукції виробничо-технічного призначення і товарів народного споживання за кількістю: Постанова Державного арбітражу при Раді Міністрів СРСР від 25.04.1966 № П-7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/va007400-66>.

88. Венедиктов В.С. Перспективи формування інституту трудової юридичної відповідальності / В.С. Венедиктов // Правова держава. – 1992. – Вип. 1. – С. 97-99.

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

90. Сенякин И.Н. Юридическая ответственность / И.Н. Сенякин // Теория государства и права / [под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько]. – М.: Юристъ, 1997. – 602 с.

91. Александров Н.Г. Советское трудовое право: учебн. / Н.Г. Александров. – М., 1950. – 136 с.

92. Барабаш О.Т. До питання про визнання трудового договору недійсним / О.Т. Барабаш // Радянське право. – 1967. – № 11. – С. 65-66.

93. Венедиктов В.С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України / В.С. Венедиктов // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць: матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квітня 2013 р.) / [за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М.Хуторян, доц. В.І. Щербини]. – К.: Ніка-центр. – 2013. – С. 118-122.

94. Гончарова Г.С. Трудовое право в вопросах и ответах: учебно-справочное пособие / Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко; под ред. В. В.Жернакова. – [4-е изд., перераб. и дополн.]. – Х.: Одиссей, 2005. – 592 с.

95. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.]; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

96. Карпенко Д.О. Трудове право: курс лекцій / Д.О. Карпенко. – К.: Книга, 1999. – 188 с.
97. Лазор В.В. Юридические и социальные аспекты сущности трудового договора в современных условиях: дис. ... канд. юрид наук: 12.00.05 / В.В. Лазор. – Луганск, 2001. – 179 с.
98. Лившиц Р.З. Трудовой договор / Р.З. Лившиц // Трудовое право и научно-технический прогресс. – М.: Наука, 1974. – С. 49-56.
99. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества: монография / А.Р. Мацюк. – К.: Наук. думка, 1984. – 210 с.
100. Пилипенко П.Д. Трудове право України: навч. посіб. / П.Д. Пилипенко. – К.: Істина, 2005 – 208 с.
101. Прилипко О.С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення / О.С. Прилипко // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2013. – Вип. 25. – С. 221-232.
102. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
103. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / [Н.М. Хуторян, М.П. Стадник, С.В. Дрїжчана та ін.]; ред.: Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – 177 с.
104. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник / Ю.П. Дмитренко. – К.: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
105. Юридична енциклопедія. – Т. 2. – К.: НАНУ; ІДіП; «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1999. – 744 с.
106. Даль В.И. Толковый словарь великорусского языка: в 4-х т. / В.И. Даль. – Т. 1. – М.: Полиграфресурсы, 1998. – 683 с.
107. Брагинский М.И. Договорное право. Книга первая: общие положения / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – [2 изд., испр.]. – М.: Дело, 1999. – 848 с.

108. Мельничук Н.О. Договір як форма регулювання трудових відносин / Н.О. Мельничук // Часопис Київського університету права. – 2009. – С. 149-153.
109. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / К.Н. Гусов. – М., 1993. – 277 с.
110. Трудове право України: акад. курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Вид. Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
111. Омелянчик С.В. Особливості матеріальної відповідальності працівників при укладанні договору про повну матеріальну відповідальність / С.В. Омелянчик // Вісник Запорізького національного університету. – 2015. – № 3. – С. 106-110.
112. Таран Г. Матеріальна відповідальність працівників / Г. Таран // Праця і закон. – 2012. – № 11 (155) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ap-center.com/ru/2013/02/materialna-vidpovidalnist-pracivniNiv/>
113. Дигесты Юстиниана: в 8-ми т. / [пер. с лат. А.И. Солопова, Д.А. Литвинова, Л.Л. Кофанова и др.]. – Т. 2. – М.: Статут, 2002. – 622 с.
114. Гражданское право / [под ред. М.М. Агаркова, Д.М. Генкина]. – Т. 1. – М.: Юриздат, 1944. – 419 с.
115. Гражданское право: в 2-х т. / [отв. ред. проф. Е.А. Суханов]. – Т. 1. – М.: БЕК, 2000. – 720 с.
116. Гражданское право: учебник / [под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого]. – Ч. 2. – М., 2005. – 765 с.
117. Советское гражданское право: в 2-х т. / [под ред. О.А. Красавчикова]. – Т. 2. – М.: Высшая школа, 1968. – 520 с.
118. Смирнов В.Т. Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве / В.Т. Смирнов, А.А. Собчак. – Л., 1983. – 58 с.
119. Белякова А.М. Имущественная ответственность за причинение вреда / А.М. Белякова. – М.: Юрид. лит., 1979. – 112 с.

120. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица: трудовые права, обязанности, ответственность: справочное и практическое пособие / Ю.Н. Полетаев. – М., 1998. – 236 с.

121. Гражданское право України / [под ред. А.А. Пушкина, В.М. Самойленко]. – Х., 1996. – 525 с.

122. Лега О.В. Економічно-правові аспекти матеріальної відповідальності облікових працівників / О.В. Лега // ВІСНИК ЖДТУ. – 2010. № 3 (53). – С. 150-151.

123. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 20.10.1999 № 246 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 44. – С. 236.

124. Пискарев И.К. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненными предприятию: комментарий / И.К. Пискарев, Б.А. Шеломов. – М.: Юрид. лит., 1970. – 400 с. Перев.. назву

125. Терела Г.В. Трудове право: методичний комплекс навчальної дисципліни / Г.В. Терела. – Полтава: Техсервіс, 2005. – 144 с.

126. Самсонова Т.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора / Т.Н. Самсонова. – М.: Альфа-Пресс, 2004. – 56 с.

127. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

128. Коротка О.М. Удосконалення процесуального порядку відшкодування шкоди / О.М. Коротка // Право і Безпека. – 2002. – № 4. – С. 73-76.

129. Болотіна Н.Б. Трудове право: підручник / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К.: Знання, 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ebk.net.ua/Book/TPravo/11-15/9131.htm>.

130. Гоц В.Я. О некоторых вопросах полной материальной ответственности / В.Я. Гоц, А.Н. Слюсарь // Новое политико-правовое

мышление и реализация правовой реформы: сб. науч. трудов. – К.: УМК ВО, 1991. – С. 71-78.

131. Зайкин А.Д. Трудовое право: проблемы на пути к рынку / А.Д. Зайкин // Вестник МГУ. – Серия: Право. – 1992. – № 4. – С. 22-24.

132. Кузніченко О.В. Правові питання притягнення працівників органів внутрішніх справ до матеріальної відповідальності за заподіяну ними шкоду: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Кузніченко. – Х., 2001. – 235 с.

133. Луценко А.С. Правове регулювання контрактної форми трудового договору: деякі проблеми і шляхи їх вирішення / А.С. Луценко // Право України. – 1999. – № 7. – С. 44-45.

134. Пожаров Ю.В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах / Ю.В. Пожаров [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/1346/115>.

135. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: монографія / А. М. Слюсар. – Х.: ФІНН, 2011. – 336 с.

136. Ткалич Ю.В. Теоретичні аспекти поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві України / Ю.В. Ткалич // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка. – 2010. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vlduvs/2010_2.

137. Потопахіна О.М. Матеріальна відповідальність в науці і практиці трудового права / О.М. Потопахіна // Право і держава. – 2002. – № 5. – С. 28-32.

138. Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора / А.В. Колосовский // Трудовое право. – 2008. – № 11. – С. 41-51.

139. Іншин М.І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин / М.І. Іншин // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 198-202.

140. Репетева О.Е. Об институте материальной ответственности в трудовом праве / О.Е. Репетева // Право и государство: теория и практика. – 2009. – № 5 – С. 76-79.
141. Баранюк Ю.В. Особливості змісту трудових контрактів / Ю.В. Баранюк // Право України. – 1998. – № 4. – С. 74-77.
142. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.]; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2010. – 365 с.
143. Кравцов Д.М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України / Д.М. Кравцов // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2012. – № 23. – С. 208-215.
144. Каляпіна Є. Питання матеріальної відповідальності у взаєминах сторін трудового договору / Є. Каляпіна // Кадровик України. – 2011. – № 11(59). – С. 38-51.
145. Лазор Л.І. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах / Л.І. Лазор // Право України. – 2010. – № 12. – С. 108-114.
146. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О.М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право: електрон. наук. фах. вид. – 2013. – № 3-1. – С. 292-295.
147. Серета О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: спец. / О.Г. Серета. – Х., 2004. – 210 с.
148. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. – М.: Вердикт 1 М, 1999. – 372 с.
149. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: монографія / А.М. Слюсар. – Х.: ФІНН, 2011. – 336 с.
150. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел]. – К.: Ірпінь, 2004. – 1440 с.

151. Ананко І.М. Сутність поняття «удосконалення автотранспортних послуг» / І.М. Ананко // Економіка транспортного комплексу. – 2010. – Вип. 16. – С. 133-140.
152. Засоби та механізми господарсько-правового регулювання: кол. монографія / [за наук. ред. Д.В. Задихайла]. – Х.: Юрайт, 2013. – 416 с
153. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С.А. Иванов // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 54-58.
154. Бублик С.А. Проблеми удосконалення законодавства України про свободу совісті та релігійні організації / С.А. Бублик // Стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки. – 2006. – С. 139-145. №
155. Базилев Б.Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) / Б.Т. Базилев. – Красноярск: Издательство Красноярского университета, 1985. – 142 с.
156. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юриздат, 1948. – 385 с.
157. Говард Л. Материальная ответственность работников / Л. Говард // Советская юстиция. – 1937. – № 2. – С. 15-17.
158. Кузніченко В.О. Проблеми становлення та розвитку інституту матеріальної відповідальності в сучасних умовах / В.О. Кузніченко // Проблеми цивільного та господарського права. – 2014. – № 3. – С. 89-92.
159. Процевський В.О. Методичні рекомендації з курсу «Правове регулювання матеріальної відповідальності» / В.О. Процевський, О.М. Лук'яничков. – Х.: ХНПУ імені Г.С.Сковороди, 2009. – 58 с.
160. Дмитриева И.К. Трудовой договор права в промышленно развитых странах / И.К. Дмитриева // Государство и право. – 2007. – № 2. – С. 22-26.
161. Головіна С.Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С.Ю. Головина // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 51-60.
162. Дуравкіна Н.І. Інститут відповідальності в трудовому праві / Н.І. Дуравкіна // Проблеми реформування національного законодавства в

умовах адміністративної реформи: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 31 січня 2011 р.). – К.: Майбутнє країни, 2011. – С. 113-117.

163. Трудове право України: підручник / [Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: А.С.К., 2002. – 308 с.

164. Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія / С.О. Сільченко. – Х.: Золоті сторінки, 2005. – 204 с.

165. Лисовский В.С. Материальная ответственность рабочих и служащих / В.С. Лисовский. – К.: Знание УРСР, 1990. – 32 с.

166. Кейна К.В. Правовое регулирование сроков заключения, действия и расторжения трудового договора: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук: 12.00.05 / К.В. Кейна. – Л., 1978. – 21 с.

167. Нуртдінова А.Ф. Трудовой договор в современных условиях / А.Ф. Нуртдінова, Т.Ю. Коршунова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 33-40.

168. Колбасин Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе / Д.А. Колбасин. – Минск: Наука и техника, 1990. – 176 с.

169. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву / К. Абжанов. – М.: Юрид. лит., 1964. – 192 с.

170. Вишновецька С.В. Строки в трудовому праві / С.В. Вишновецька. – Чернівці: Рута, 1986. – 208 с.