

# МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА: ЗАКОНОДАВЧІ КОЛІЗІЇ

*Кучма О. Л.*

Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка  
доктор юридичних наук, доцент

Питання матеріальної відповідальності працівника регулюється Кодексом законів про працю України, який містить суперечливі положення в частині обставин, внаслідок яких особи несуть матеріальну відповідальність.

Так, частиною першою статті 130 Кодексу законів про працю України визначено, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [1].

Логічно припустити, що самого статусу «працівник» недостатньо, щоб нести матеріальну відповідальність; необхідною умовою матеріальної відповідальності законодавець визначив і заподіяння шкоди внаслідок порушення покладених на працівника трудових обов'язків. Тобто, якщо шкода заподіяна працівником не при виконанні покладених на нього трудових обов'язків, то матеріальна відповідальність наставати не повинна.

Разом з тим, відповідно до частини першої статті 134 Кодексу законів про працю України відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли: ... 7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;...[1].

Дана норма статті 134 Кодексу законів про працю України суперечить статті 130 вищезгаданого Кодексу.

Відмінність матеріальної відповідальності у повному розмірі від цивільної відповідальності полягає в тому, що на відміну від цивільної відповідальності (де можливе стягнення і непрямих збитків, а також при відсутності вини, якщо шкода заподіяна при експлуатації джерела підвищеної небезпеки [2]) 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 [1].

Таким чином, притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному обсязі є вигіднішим для працівника, ніж притягнення його роботодавцем до цивільної відповідальності.

Пунктом 18 постанови Пленуму Верховного Суду України №14 від 29.12.92 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» встановлено, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів тощо), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства. У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів [3].

Вищий спеціалізований суд України з розгляду кримінальних і цивільних справи визначає, що така на перший погляд невідповідність (*частини першої статті 130 та пункту сьомого частини першої статті 134 Кодексу законів про працю України – прим. авт.*) є виправданою, оскільки шкода, заподіяна працівником не при виконанні трудових обов'язків, не змінює характеру правовідносин між працівником і власником чи уповноваженим ним органом.

Положення КЗпП «не при виконанні трудових обов'язків» слід розуміти як самовільне використання працівником майна (устаткування, приладів, автомашин) власника в особистих цілях та всупереч інтересам власника [4].

Підтримую позицію М. І. Іншина, який зазначає, що «...Норму п.7 ст.134 КЗпП України «шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків» у зіставленні з іншими нормами Кодексу слід розуміти, як заподіяння підприємству шкоди не під час процесу праці, а в разі порушення інших обов'язків у трудових правовідносинах. Зміст трудових обов'язків працівника ширше, ніж обов'язок виконання трудової функції... Самовільне використання у власних цілях технічних засобів роботодавця не змінює їх правової природи – це засоби виробництва, тобто засоби, які використовує працівник для виконання трудової функції. Навіть протиправне (а не злочинне) їх використання не дає підстав для відшкодування шкоди за нормами цивільного законодавства....» [5, с.162-163].

З метою уникнення колізій у законодавстві та суперечностей судової практики, вважаю за доцільне пункт сьомий статті 134 Кодексу законів працюю України викласти у наступній редакції: «7) не при виконанні трудової функції;».

#### Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України : від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/322-08>
2. Цивільний кодекс України : Закон України : від 16.01.2003 № 435-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/main/435-15>
3. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України : від 29.12.1992 р. №14 / Бізнес - Бухгалтерія. Право.

Податки. Консультації. Збірник систематизованого законодавства, 2012, 09, № 9

4. Узагальнення про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю : Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ : від 01.09.2015 р. / Зарплата та кадрова справа, 2016, 08, №15

5. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навчальний посібник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. М. Ваганова. – Х. : Золота миля, 2012. – 495 с.