

2019. С. 139 - 146

9. Лемеш Д. Л. Адміністративно-правовий статус працівників поліції в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ, 2016. 202 с.

10. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.

УДК 349.2

Світовенко Д.В.,
*студентка юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ПІДСТАВА ТА УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

В даній статті окреслено основні проблеми підстав та умов матеріальної відповідальності працівника за нормами трудового права, чітко виділено підставу та перелік умов матеріальної відповідальності та запропоновано шляхи вдосконалення їх законодавчого закріплення.

Ключові слова: *матеріальна відповідальність в трудовому праві, дисциплінарне матеріальне правопорушення, пряма дійсна шкода, умови настання матеріальної відповідальності.*

The main problems of grounds of liability for breakage of an employee according to the norms of labor law have been analyzed, the ground and list of conditions of the material responsibility were explicitly selected and the ways of improvement of their legislative regulation were proposed.

Key words: *material responsibility in labour law, disciplinary financial violation of the law; direct actual damage ; conditions of the material responsibility*

Постановка проблеми. На сьогоднішній день вдосконалення інституту матеріальної відповідальності працівників є необхідним заходом, з огляду на доцільність посилення захисної функції трудового права в умовах соціально-економічних змін в суспільстві. Вирішення проблем та заповнення прогалин, що виникають у сфері правового регулювання даного питання, є дуже важливим, адже належний захист прав як працівників, так і роботодавців свідчить про належне нормативне забезпечення функціонування трудових правідносин. Як зазначає О.М. Коротка, якщо проаналізувати наукові дослідження, присвячені проблемам регулювання матеріальної відповідальності працівників, варто відзначити, що хоча у вітчизняній і зарубіжній літературі проблемам вдосконалення правового регулювання зазначеного інституту трудового права приділялася певна увага, багато важливих аспектів матеріальної відповідальності взагалі залишилися поза увагою дослідників [1, с.12]. Чітке окреслення підстави та умов матеріальної відповідальності сторін трудового договору, зокрема працівників, дасть змогу отримати належне науково-методологічне підґрунтя для вдосконалення нормативно-правової бази у відповідній сфері та сприятиме розвитку науки трудового права. В той же час, такі зміни матимуть позитивний вплив на посилення захисної функції трудового права.

Питання підстав та умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності вивчали такі вчені, як В.С. Венедіктов, О.М. Коротка, Д. М. Кравцов, Ю.А. Кучина, О.С. Пашков, О.В. Смирнов, П.Р. Ставицький, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін.

Мета статті полягає в узагальненні підстави і умов матеріальної відповідальності працівників та на цій підставі формулюванні пропозицій щодо вдосконалення їх законодавчого закріплення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз нинішньої редакції ст 130 КЗПП [2] наштовхує на думку, що фактично законодавець встановив лише обов'язок працівника нести матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Таким чином, назва цієї статті, а саме підстави

і умови матеріальної відповідальності працівників не зовсім відповідає змісту і фактично не встановлює умови відповідальності, що потребує відповідних негайних змін.

Як наголошує В.П. Мироненко, підставою матеріальної відповідальності як правовідносин щодо відшкодування шкоди є юридичний факт – скоєння правопорушення, у результаті якого виникла шкода [3, с.56]. Водночас, ми повністю погоджуємось із думкою В. І. Щербини, який вважає, що одне правопорушення не може бути підставою для притягнення до матеріальної відповідальності працівника і роботодавця за нормами трудового права. Працівник притягується до матеріальної відповідальності за дисциплінарне матеріальне правопорушення. Відповідно для притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця такою підставою є трудове матеріальне правопорушення. При цьому слід говорити не про трудове майнове правопорушення, а саме про трудове матеріальне правопорушення, насамперед, для того, щоб розмежувати підстави матеріальної та цивільно-правової відповідальності. З огляду на специфіку та характер матеріального правопорушення працівника, що пов'язане з дисциплінарною природою відносин працівника з роботодавцем, його підлеглістю у трудових правовідносинах і обов'язком дбайливого ставлення до власності роботодавця, слід закріпити на законодавчому рівні саме таку категорію як дисциплінарне матеріальне правопорушення [4, с.84].

Якщо зупинитися більш детально саме на категорії дисципліна, як категорії, що є основою для розуміння системи правил поведінки на підприємстві, то дисципліні притаманні свої суттєві ознаки та особливості. Так, М.І. Іншин ними визнає: а) наявність об'єктивного характеру, що виникає як потреба впорядкування спільної діяльності учасників суспільних відносин; б) її прояв як у системі встановлених правових приписів, так і у фактичному їх виконанні цими учасниками; в) установлені нормами права порядок взаємовідносин учасників правовідносин у будь-якому інституційно-організаційному утворенні. Досліджувану ж категорію вчений формулює як установлені нормами права порядок взаємовідносин учасників суспільних відносин, що визначає процедурні елементи реалізації останніми своїх прав, виконання обов'язків у процесі трудової діяльності в тій чи іншій сфері суспільного виробництва [5, с.357].

Характеризуючи дисциплінарне матеріальне правопорушення, слід звернути увагу на положення ч. 1 і 2 ст. 130 КЗпП України [2], де законодавець двічі акцентує увагу на протиправності діяння працівника, його діяч або бездіяльності. Це впливає зі спеціальних обов'язків працівника щодо дбайливого ставлення до майна підприємства, установи, організації та вжиття заходів із запобігання шкоді, які закріплені у ч. 2 ст. 131 КЗпП України.

Саме з огляду на все вище зазначене та крізь призму природи відносин працівника з роботодавцем, слід говорити про дисциплінарний характер правопорушення працівника і відповідно говорити саме про дисциплінарне матеріальне правопорушення як підставу матеріальної відповідальності працівників.

Окремо необхідно наголосити, що у новій редакції ст.130 КЗпП України слід чітко передбачити підстави і умови настання матеріальної відповідальності, розмежувавши їх. Варто погодитися із Б.Т. Базилевим, який у своїй науковій праці «Юридична відповідальність (теоретичні питання)» наголошував, що ні констатація факту правопорушення компетентними органами, ні акт застосування юридичної санкції, ні її реалізація не можуть породити право суб'єкта влади покарати людину, крім дійсного факту вчинення правопорушення [6, с. 90]. При цьому лише сам факт вчинення правопорушення, повинен бути пов'язаним та підтверджуватися наявністю наступних умов для настання матеріальної відповідальності. До яких доцільно віднести наступні:

1) наявність прямої дійсної шкоди, заподіяної однією стороною трудового договору іншій стороні;

Суть матеріальної відповідальності працівника полягає в тому, що працівник, який завдає шкоди роботодавцю зазнає негативних наслідків майнового характеру, оскільки за рахунок власних коштів повинен відшкодувати заподіяну шкоду чи передати взаємін пошкодженого рівноцінне майно.

Дуже важливо зазначити про категорію прямої дійсної шкоди, а саме про те, що саме підпадає під цю дефініцію. Відповідно до Постанови Пленуму ВССУ, N 14 від 29.12.92, це саме:

- втрата, погіршення або зниження цінності майна;
- необхідність для підприємства понести витрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані порушенням працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

Так, відповідно до постанови ВССУ від 11.12.15 р. No 12 «Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за збиток, завданий роботодавцеві» до категорії прямої дійсної шкоди можна відносити: 1) недостача, втрата, знищення, пошкодження чи зіпсування матеріальних цінностей; 2) шкода, спричинена незаконним продажем товарів за зниженою ціною; 3) витрати, спричинені незаконними або необґрунтованими виплатами (переплатами); 4) витрати, спричинені зайвими виплатами на користь працівників; 5) суми неустойки, фінансових санкцій, пені, сплачені на користь контрагентів за цивільно-правовими договорами, державного чи місцевого бюджетів, державних органів; 6) виплати на користь інших суб'єктів у порядку відшкодування шкоди, оскільки організація відповідає за шкоду, заподіяну діями її працівників; 7) нестягнена з боржника дебіторська заборгованість, коли можливість її стягнення втрачена у зв'язку зі спливом строку позовної давності; 8) нестягнена з боржника шкода (за винятком тієї частини шкоди, яка належить до категорії неодержаного прибутку), якщо можливість її стягнення втрачена [7].

Окремо необхідно відзначити, що, на нашу думку, у КЗПП вкрай необхідним є закріплення визначення прямої дійсної шкоди. Зараз визначення прямої дійсної шкоди є лише у постанові Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. No 14 «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям», у п. 4 якої наголошено, що під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна чи інших цінностей, необхідність для підприємства, установи, організації провести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей, або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати [8]. Тобто, дана дефініція сформульована судовою практикою і не має законодавчого закріплення. Зважаючи на те, що, на сьогоднішній день, такі умови не є ідентифіковані в чинному КЗПП, це призводить до свавільної інтерпретації умов настання матеріальної відповідальності з боку керівника до працівника. Виходячи з того, що положення постанов Пленуму не мають законодавчого закріплення, роботодавець має фактично на свій розсуд тлумачити дану правову категорію. Такого допускати не можна, адже, сьогодні, і так роботодавець знаходиться в дещо привілейованому становищі до працівника. Тому, ці умови є надзвичайно важливими і мають визначальне значення для настання матеріальної відповідальності за скоєння правопорушення в трудовому праві.

2) протиправність поведінки однієї зі сторін договору, причому ця поведінка може виражатися в формі як дії, так і бездіяльності. Протиправність поведінки означає, що сторона трудового договору порушила свої обов'язки, які визначаються або законами (в тому числі Кодексом), або іншими нормативно-правовими актами, включаючи локальні (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадові інструкції), або технічними нормами (правила експлуатації машин і механізмів). Обов'язки сторін трудового договору (в ширшому розумінні - сторін трудових відносин) у найзагальнішому вигляді визначені КЗпП України.

3) протиправна поведінка має бути винною (вина у праві, як правило, може виявлятися у формі умислу або необережності). Для визначення розміру матеріальної відповідальності береться до уваги саме форма вини.

Таким чином, працівник, в залежності від форми своєї провини в заподіянні шкоди роботодавцеві, може бути притягнутий до обмеженої або до повної відповідальності. Ні нині чинний КЗПП, ні раніше запропоновані проекти нового Трудового кодексу не містять визначення вини. Тому можливо керуватися визначенням, яке викладене в ст.23—25 Кримінального кодексу [9] з урахуванням особливостей трудових правовідносин. Відповідно можна визначити, що вина працівника — це його психічне ставлення до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності.

4) наявність причинного зв'язку між протиправною поведінкою і шкодою. Зв'язок повинен бути прямим (безпосереднім), тобто таким, за якого майнова шкода безпосередньо впливає з дій чи бездіяльності працівника. У будь-якому разі працівник повинен нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо впливає з його дій чи бездіяльності. За іншу частину шкоди матеріальну відповідальність несуть інші працівники, дії чи бездіяльність яких безпосередньо призвели до виникнення шкоди. Нагадаємо, що в трудовому законодавстві передбачена лише особиста, персональна відповідальність, а загальної, субсидарної, солідарної відповідальності воно не знає (ч. 5 ст. 135³ КЗпП). Причинний зв'язок між винною протиправною поведінкою працівника та її наслідками повинен бути встановлений не тільки як можливий або ймовірний, а і як безсумнівно вірогідний. У тих випадках, коли будь-яка

дія працівника сприяла настанню шкоди внаслідок випадкового збігу обставин, такі дії не можуть бути підставою для накладання на нього матеріальної відповідальності [10].

Саме ці умови, нами обґрунтовані, як такі, що доцільно виділити і закріпити у оновленій редакції ст.130 КЗПП України. Вони повністю дозволяють чітко ідентифікувати суб'єкта, суб'єктивну сторону, об'єкта, об'єктивну сторону правопорушення, що є визначальним для доведення факту скоєння правопорушення.

Схожа конструкція була відображена в попередній редакції Трудового кодексу Литовської Республіки від 04.06.2002 р. [11], де було чітко виділено підставу та окремо умови матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин як окремі складові настання їх матеріальної відповідальності. Зокрема, відповідно до ст.245 Трудового кодексу Литовської Республіки від 04.06.2002р.(втратив чинність) матеріальна відповідальність настає у зв'язку з правопорушенням, у результаті якого один суб'єкт трудових відносин заподіює шкоду іншому суб'єкту невиконанням чи неналежним виконанням трудовим обов'язків. Згідно зі ст.246 Трудового кодексу Литовської Республіки матеріальна відповідальність настає за таких умов: 1) коли заподіюється шкода; 2) заподіюється шкода в результаті протиправної діяльності; 3) наявний причинний зв'язок між протиправною діяльністю й виникненням шкоди; 4) наявна вина порушника; 5) порушник і потерпіла сторона на момент порушення прав перебували у трудових відносинах; 6) виникнення шкоди пов'язане з трудовою діяльністю. В вересні 2016 року був прийнятий новий Трудовий кодекс Литовської Республіки, в якому, на жаль, немає конкретного положення стосовно загальних підстав та умов матеріальної відповідальності працівників.

Висновки та пропозиції. Підсумовуючи, варто наголосити на важливості більш чіткої виділення на законодавчому рівні підстави та умов настання матеріальної відповідальності працівників. Це в свою чергу, перш за все, дасть змогу роботодавцю більш чітко ідентифікувати факт скоєння правопорушення і довести законність притягнення працівника до відповідальності, а з іншого боку - попередить свавільну інтерпретації умов настання матеріальної відповідальності з боку керівника до працівника. Так як діючі норми законодавства не вносять ясності щодо чіткого розуміння підстав та умов матеріальної відповідальності працівників, необхідно внести відповідні зміни, що, безумовно, сприятиме розвитку інституту матеріальної відповідальності в трудовому праві України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дисертація канд. юрид. наук:12.00.05. Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2003. 215 с.
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додат. до № 50.
3. Мироненко В.П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. Юридична наука. 2012. С.52-58.
4. Підстави притягнення працівника до матеріальної відповідальності / Правова позиція. 2016. № 1. С. 83–87.
5. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2005. 452 с.
6. Базылев Б.Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы). Красноярск, 1985. 120 с.
7. Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: постанова Пленуму Вищого Спеціалізованого Суду України від 11.12.2015 р, № 12 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15>.
8. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. No 14 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92>
9. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-ІІ // Верховна Рада України. [Електронний ресурс]- Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
10. Узагальнення Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю» від 01.09.2015 926 [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/VRR00189>

11. Трудовий кодекс Литовської Республіки від 04.06.2002г. № IX-926 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%20RUS.pdf> .

УДК 349.2

Сорока В.А.

ПЕРІОДИЗАЦІЯ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ НА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

У статті проаналізовано особливості періодизації закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни. Визначено специфіку наукових підходів до історико-правового аналізу даного питання.

Ключові слова: історико-правовий аналіз, роботодавець, розірвання трудового договору, порушення трудової дисципліни, працівник.

In the article peculiarities of the periodization of the right of the employer to terminate an employment contract for violations of labor discipline are analyzed. Specifics of scientific approaches to historical and legal analysis of this issue are determined.

Key words: historical-legal analysis, employer, termination of an employment contract, violation of labor discipline, employee.

Правове регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни є механізмом, що історично захищав права роботодавців у відносинах із працівниками. У процесі свого існування Україна як незалежна держава та інші державні утворення, які були її попередниками, пережила безліч історичних епох та подій, які безумовно мали величезний вплив як на економічні, так і соціальні відносини в державі. Сюди можна віднести і прихід до влади більшовиків, і дві пережитих Україною світових війни, і диктатуру комуністичного режиму, і проголошення незалежності. Вже після 1991 року наша держава пережила такі внутрішньодержавні процеси, як перехід до ринкової економіки, приватизацію, зміну напрямків розвитку економічних відносин, дві революції, на сьогоднішній день Україна є стороною гібридної війни. Безумовний вплив на розвиток економіки мав такий глобалізаційний процес, як світова економічна криза.

Відповідно, кожен з етапів та кожна виділена нами подія позначалась на правовій регламентації трудових правовідносин, захисту прав як працівників, так і роботодавців. Правові приписи щодо закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни повинні відповідати вимогам часу і конкретних історичних умов. Саме тому, актуальним є дослідити становлення даної системи прав роботодавця на кожному з етапів історичного розвитку нашої держави. Це дозволить сформулювати розуміння того, на якому рівні розвитку даний процес перебуває на сьогоднішній день в нашій державі та провести співвідношення особливостей даного інституту із характерними рисами кожного етапу розвитку нашої держави. В даному контексті важливо зазначити, що побудова вдалого, ефективного та належного сьогоднішнім умовам механізму закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни, або удосконалення вже існуючого, є неможливою без приділення належної уваги історичним передумовам його виникнення та розвитку.

Питання щодо історичної обумовленості закріплення права роботодавця на розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни є новим для вітчизняної науки, проте генезис правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця все ж є дослідженим належним чином. Серед науковців, які внесли найбільший вклад у дослідження історичних аспектів розірвання трудових договорів з ініціативи роботодавця та дослідників генезису дисципліни праці, ми виділимо таких як: О. С. Бондар, Т. В. Дубас, І. А. Іоннікова, Ю. В.