

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

МОТРИЧ Андрій Іванович



УДК 349.233

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, доцент
ВАВЖЕНЧУК Сергій Ярославович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права та права
соціального забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ЛУКАШ Сергій Станіславович,
Сумська філія Харківського національного
університету внутрішніх справ, директор;

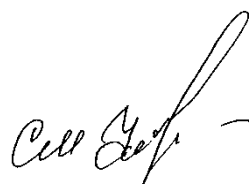
кандидат юридичних наук
ПАНЧЕНКО Максим Вадимович,
Таврійський національний університет імені
В.І. Вернадського, доцент кафедри цивільно-
правових дисциплін Навчально-наукового
гуманітарного інституту.

Захист відбудеться «31» березня 2017 року о «12» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «28» лютого 2017 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



С.М. Черноус

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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 відшкодовувати 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; б) 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 соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях,

зокрема: «Публічне адміністрування в сфері органів внутрішніх справ» (м. 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.

Структура роботи зумовлена метою й задачами дослідження. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 199 сторінок. Список використаних джерел містить 170 найменувань і займає 17 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми дослідження, її зв'язок з науковими планами та програмами, визначено мету і задачі, об'єкт і предмет, методи дослідження, сформульовано наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості щодо апробації результатів дослідження, публікацій, структури і обсягу роботи.

Розділ 1 «Теоретико-правові засади повної матеріальної відповідальності працівників» містить три підрозділи.

У підрозділі 1.1 *«Історико-правові основи становлення та розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників»* виокремлено основні історичні етапи формування і розвитку повної матеріальної відповідальності працівників: 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) – нова 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.

Зроблено висновок, що першим поштовхом для розвитку правового регулювання матеріальної відповідальності працівників, зокрема повної, послугувало виникнення поодиноких випадків халатності та безвідповідального ставлення до роботи та знарядь праці працівниками, а отже, і необхідності застосування заходів впливу до таких правопорушників. Відтак, подальші етапи тільки розширювали та систематизували увесь юридично-нормативний комплекс правового регулювання повної матеріальної відповідальності, забезпечуючи працівників та роботодавців відповідними правами та обов'язками.

У підрозділі 1.2 «Поняття та правова природа повної матеріальної відповідальності працівників» сформульовано визначення поняття «повна матеріальна відповідальність працівників» та зауважено, що основною метою вказаного виду відповідальності є захист майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання, а також забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником у повному обсязі. Тобто, повна матеріальна відповідальність є відшкодувальною (компенсаційною), оскільки має, насамперед, основну мету – відновити майнові права роботодавця, якому завдано шкоду.

Зазначено, що 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.

Під час дослідження на підставі судової практики визначено та проаналізовано випадки притягнення працівників до повної матеріальної

відповідальності, які чітко передбачені ст. 134 Кодексу законів про працю України, та обґрунтовано, що вказаний перелік підстав потребує детального доопрацювання. Зроблено висновок, що первісно правова природа повної матеріальної відповідальності працівників полягала у регламентації трудових відносин між роботодавцем та працівником, визначенні причинно-наслідкового зв'язку між поведінкою працівника та наслідками, що будуть мати місце у випадку недотримання відповідних правил поведінки, створенні дієвого механізму захисту, що сприятиме формуванню цивілізованих та безпечних трудових правовідносин. Водночас, сьогодні матеріальній відповідальності характерне розширення її меж та подальша трансформація.

У підрозділі 1.3 «Сучасний стан правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників» охарактеризовано систему нормативно-правових актів, які визначають порядок притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності, та зауважено, що на даний час існуючі нормативно-правові документи, що регулюють питання повної матеріальної відповідальності працівників, є здобутком ще радянських нормотворців. Відтак, актуальність цих нормативних актів вже частково втрачена, адже вони не можуть ефективно регулювати правовідносини, що мають місце в трудовій сфері, гарантувати конституційні права та обов'язки працівників.

Надано визначення поняття «правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників» та визначені основні його стадії, серед яких вказані наступні: перша стадія – 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, іншими словами – під час 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 логічним є настання юридичних наслідків; третя стадія – це застосування дисциплінарних засобів впливу, певної системи матеріальних санкцій, що мають місце під час неправомірної поведінки суб'єктів трудових правовідносин.

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» містить три підрозділи.

У підрозділі 2.1 «Підстави та умови притягнення працівників до повної матеріальної відповідальності» з'ясовано сутність понять «підстави та умови повної матеріальної відповідальності» та запропоновано закріпити їх на законодавчому рівні, оскільки вони так і не знайшли свого нормативного закріплення в жодному нормативно-правовому акті.

Зауважено, що основною підставою повної матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення працівника, яке у своєму складі містить наступні елементи: суб'єкт правопорушення (працівник); об'єкт трудового правопорушення; суб'єктивна сторона, яка характеризується двома моментами: інтелектуальним усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності) і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням; об'єктивна сторона, яка визначає: протиправність діяння (дії чи бездіяльності) суб'єкта правопорушення; його шкідливі наслідки (як правило, пряма дійсна шкода); причинно-наслідковий зв'язок між діянням і шкідливим результатом.

У ході дослідження були визначені та проаналізовані умови притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, серед яких запропоновано виділяти: 1) наявність прямої дійсної шкоди, 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, а також, у визначених законом випадках, укладеним письмовим договором про повну матеріальну відповідальність чи обов'язком збереження майна отриманого під звіт; 3) вина 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) допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві, а саме передбачена щодо дій посадової особи чи у випадках визначених у ст. 134 КЗпП України; б) доведеність власником факту нестаранного, неухважного та недбайливого ставлення працівником до ввіреного йому майна та переданих цінностей, який лежить на плечах потерпілої особи; 7) відсутність обставин, які виключають

можливість притягнення до матеріальної відповідальності, зокрема не віднесення шкоди до категорії нормального виробничо-господарського ризику та не перебування працівника у стані крайньої необхідності.

У підрозділі 2.2 «Договір про повну матеріальну відповідальність як одна з юридичних підстав матеріальної відповідальності працівників» надано визначення поняття «договір про повну матеріальну відповідальність працівників» та зауважено, 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.

Проводячи дослідження, запропоновано вжити ряд заходів щодо удосконалення правових норм, які визначають укладання договору про повну матеріальну відповідальність, до яких віднести наступні: 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 укладати 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.

У підрозділі 2.3 «Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування» визначено, 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. При цьому шкода, завдана працівником, повинна бути, як правило, такою, що настала для роботодавця.

Зауважено, що для визначення розміру суми, що підлягає стягненню із сторін трудового договору за завдану шкоду, необхідно встановити дійсний розмір шкоди. Розмір дійсної шкоди є тим критерієм, за допомогою якого у подальшому з урахуванням виду відповідальності, конкретних обставин, за яких було завдано шкоду, точно встановлюється сума, що підлягає відшкодуванню.

У ході дослідження виокремлений та проаналізований порядок покриття заподіяної шкоди працівником підприємству, установі чи організації, який включає два способи відшкодування шкоди: а) добровільний (ч. 5 ст. 130); та б) примусовий: за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу або за розпорядженням вищого у порядку підпорядкованості органу шляхом

утримання із заробітної плати працівника (ч. 1 ст. 136) чи судовий (чч. 2–3 ст. 136).

Розділ 3 «Проблеми та шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників» містить два підрозділи.

У підрозділі 3.1 *«Проблемні питання правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників»* відзначено, 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 часто не здійснюється на належному рівні.

Під час дослідження визначено та комплексно охарактеризовано основні проблеми правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. Акцентується увага на необхідності реального дотримання трудових прав суб'єктів трудових відносин, на що вказує їх регламентація у нормах чинного законодавства, що висвітлює роль юридичних гарантій трудових прав. Проаналізовано судову практику та 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 лише правового регулювання даного виду відповідальності, а й елементарне розуміння, які ж вчинки і дії та за яких умов і підстав відносяться до випадків, що обумовлюють застосування повної матеріальної відповідальності. Ці проблеми створюють передумови до помилкового трактування чинних правових норм трудового законодавства України в цій сфері і, як результат, тягнуть зростання кількості конфліктних ситуацій між працівником та роботодавцем.

У підрозділі 3.2 *«Основні шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників»* сформульовано визначення поняття «удосконалення правового регулювання» як процес постійного пошуку ефективних та актуальних способів покращення різноманітних форм і засобів юридичного впливу держави на поведінку учасників суспільних відносин. 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.

Визначено основні шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності, серед яких названо: 1) змінити формулювання п. 1 ст. 134 Кодексу законів про працю України, виклавши його у такій редакції: «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.

Зроблено висновок, що в умовах сьогодення ключовими напрямками удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників є внесення структурних змін до чинного законодавства шляхом закріплення сучасних та актуальних дефініцій правових норм, котрі б однозначно 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 окремому 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 відшкодовувати 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 недержаного прибутку, в) у повному розмірі із урахуванням недержаного

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 відшкодовувати 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 ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Мотрич А.І. Сучасний стан правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників / А.І. Мотрич // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2013. – Спеціальний випуск. – Т. 3. – Ч. 2. – С. 83–86.

2. Мотрич А.І. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником / А.І. Мотрич // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – Серія: Право. – 2014. – № 29. – Ч. 2. – С. 91–94.

3. Мотрич А.І. Шляхи удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників / А.І. Мотрич // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Серія: Юридичні науки. – 2015. – № 3-2. – Т. 4. – С. 83–88.

4. Мотрич А.І. Правовая природа полной материальной ответственности работников / А.И. Мотрич // Visegrad journal of human rights. – 2015. – № 6. – Р. 69–74.

5. Мотрич А.І. Проблеми правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників / А.І. Мотрич // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – № 1. – С. 96–98.

6. Мотрич А.І. Історико-правові основи становлення та розвитку правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників / А.І. Мотрич // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – № 3. – С. 96–98.

Матеріали наукових конференцій:

7. Мотрич А.І. Специфіка правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників за національним законодавством / А.І. Мотрич // Публічне адміністрування в сфері органів внутрішніх справ : матеріали кругл (14 травня 2015 р.). – К. : НАВС, 2015. – С. 82–

8. Мотрич А.І. Передумови зародження правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників / А.І. Мотрич // Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 18–19 червня 2015 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 102–103.

АНОТАЦІЯ

Мотрич А.І. Правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

Дисертацію присвячено дослідженню правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників. У роботі здійснено аналіз чинного законодавства України в сфері регулювання зазначеного виду матеріальної відповідальності працівників та обґрунтовується можливість його удосконалення. Визначено випадки притягнення працівника до повної матеріальної

відповідальності, а також підстави та умови її застосування. Надано визначення категоріально-понятійного апарата: «повна матеріальна відповідальність працівників», «підстави повної матеріальної відповідальності працівників», «умови повної матеріальної відповідальності працівників», «договір про повну матеріальну відповідальність працівників», «школа, заподіяна працівником», «правове регулювання повної матеріальної відповідальності працівників».

Внесено конкретні пропозиції й рекомендації щодо удосконалення правового регулювання повної матеріальної відповідальності працівників.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, правове регулювання, повна матеріальна відповідальність працівників, підстави та умови повної матеріальної відповідальності працівників, трудовий договір, договір про повну матеріальну відповідальність працівника.

АННОТАЦІЯ

Мотрич А.И. Правовое регулирование полной материальной ответственности работников. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

Диссертация посвящена исследованию правового регулирования полной материальной ответственности работников. В работе проведен анализ действующего законодательства Украины в сфере регулирования указанного вида материальной ответственности работников и обоснована возможность его усовершенствования. Определены случаи привлечения работника к полной материальной ответственности, а также основания и условия ее применения. Дано определение категориально-понятийного аппарата: «полная материальная ответственность работников», «основания полной материальной ответственности работников», «условия полной материальной ответственности работников», «договор о полной материальной ответственности работников», «вред, причиненный работником», «правовое регулирование полной материальной ответственности работников».

Определено, что полная материальная ответственность – это обязанность работника, который находится в трудовых правоотношениях с предприятием, учреждением или организацией, на законодательно определенных основаниях возместить сознательно причиненный им ущерб или потери в полном размере, которые он нанес своими неправомерными действиями.

Основания полной материальной ответственности работников – это нарушение работником установленных норм поведения на рабочем месте, прямо

прописаны в трудовом договоре, в результате которых работодателю нанесен прямой ущерб, если иное не оговорено действующим законодательством.

Главным основанием полной материальной ответственности является трудовое правонарушение. Среди условий полной материальной ответственности работников определены следующие: 1) прямой действительный ущерб работника; 2) противоправность действий работника, которые обусловили причинение ущерба собственнику; 3) вина работника; 4) причинная связь между противоправными действиями работника и причиненным вредом; 5) наличие факта возложения на работника трудовых обязанностей, нарушение которых повлекло ущерб владельцу; 6) наличие реальных возможностей для возмещения ущерба владельцу; 7) доказанность владельцем факта нестарательного, рассеянного и нерадивого отношения работника к вверенному ему имуществу и переданным ценностям; 8) не пребывание работника в состоянии крайней необходимости.

Внесены конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию правового регулирования полной материальной ответственности работников.

Ключевые слова: материальная ответственность, правовое регулирование, полная материальная ответственность работников, основания и условия полной материальной ответственности работников, трудовой договор, договор о полной материальной ответственности работника.

ANNOTATION

Motrych A.I. Legal regulation of the full liability of workers. – The manuscript.

The dissertation for the degree of the candidate of legal sciences, speciality 12.00.05 – labour law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

Thesis deals with the legal regulation of full liability of workers. The dissertation analyzes the current legislation of Ukraine in the regulation of this type of liability and workers and the possibility of improvement is justified. In the thesis were detected cases of bringing the worker to full liability, as well as the grounds and conditions of use. Such categorial-conceptual apparatus as : «full liability of workers», «bases full liability of workers», «subject to full liability of workers», «contract of full liability of workers», «damage to employee», «regulation of full liability of employees» were defined.

The concrete proposals and recommendations for improving the legal regulation of full liability of workers were made.

Key words: liability, legal regulation, the full liability of workers, grounds and conditions for full liability of employees, labor contract, agreement on the full responsibility of the employee.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.
Підписано до друку 22.02.2017. Замовлення 393.

Надруковано в «МП Леся».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся»
03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26
E-mail: lesya3000@ukr.net