

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.1.3>**О. В. Войцишена**аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

У науковій статті на фоні трансформації суспільного життя відповідно до цілей та принципів побудови демократичної, правової, соціальної держави, розвиток на цій підставі зовсім іншого, що відповідає цивілізованам стандартам, правового забезпечення трудової діяльності прямо й опосередковано досліджуються теоретико-правові питання щодо проблем матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України та шляхи їх вирішення. Такі питання стосуються нормативного регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Зазначається, що питання юридичної відповідальності також підлягають фундаментальному переосмисленню через наявність широкого кола проблем практичного характеру. Окреслено особливості правової регламентації матеріальної відповідальності в чинному законодавстві України, визначено особливості правового регулювання матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України. Розглянуто різні наукові підходи щодо наукового обґрунтування питання матеріальної відповідальності, вдосконалення трудового законодавства, яке повинно бути направлене на: дотримання принципу соціальної справедливості (притягнення до матеріальної відповідальності у суворій відповідності до закону); підпорядкування трудових відносин закону вартості у відносинах із матеріальної відповідальності, що обумовлено наявністю майнового елемента; зменшення розміру матеріальної відповідальності залежно від вини, майнового стану сторони, яка заподіяла матеріальну шкоду; перевагу міжнародного права над внутрішніми нормами, що регулюють матеріальну відповідальність; реалізацію матеріальної відповідальності працівників у рамках окремих охоронних правовідносин із матеріальної відповідальності, які слід розглядати як тісно пов'язані з трудовими правовідносинами і такі, що впливають із них; реалізацію у межах цих правовідносин конкретних заходів відповідальності.

У статті зазначається, що в цілому існуючий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності потребує наукового обґрунтування і правового врегулювання таким чином, щоб інститут матеріальної відповідальності щонайкраще виконував свою відшкодувальну функцію й водночас мав найбільший превентивний і виховний вплив.

Ключові слова: роботодавець, працівник, матеріальна відповідальність працівника, трудове законодавство, правове регулювання.

Постановка проблеми. Трансформації суспільного життя відповідно до цілей та принципів побудови демократичної, правової, соціальної держави, розвиток на цій підставі зовсім іншого, що відповідає цивілізованам стандартам, правового забезпечення трудової діяльності прямо й безпосередньо стосується нормативного регулювання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [1, с. 3].

Крім цього, як вдало доходить висновку П.С. Луцюк, питання юридичної відповідальності також підлягають фундаментальному переосмисленню через наявність широкого кола проблем практичного характеру [2, с. 287].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема матеріальної відповідальності до працівників за трудовим законодавством присвячені праці багатьох вчених серед яких є: А.В. Андрушко, Н.Б. Болотіна, М.О. Кабаченко, С.С. Ковальов, В.Л. Костюк, Т.В. Колесник, Р.З. Лівшиць, П.С. Луцюк, О.М. Лук'яничков, Н.В. Медведенко, Н.О. Мельничук, В.І. Нікітінський, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, С.В. Цветков. Праці зазначених вчених не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки та пропозиції потребують переосмислення та нових теоретичних підходів.

Метою наукової статті є комплексне дослідження найбільш загострених проблем матеріальної відповідальності працівників за трудовим законодавством України та шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визнання об'єктивної необхідності розкриття класичного інституту трудового права під новим кутом, враховуючи, передусім, ринкові перетворення в державі, стало причиною появи все більшої кількості ідей серед науковців, яким шляхом доцільно дану сукупність норм реформувати. Деякі із них в основу свого бачення покладають зарубіжний досвід у цій сфері, інші ж – винесення інтересів працівника на перший план, чому невиправдано мало приділялось уваги за часів домінування державної форми власності, коли формувались основи сучасної нормативної бази у сфері матеріальної відповідальності, зокрема.

На думку В.П. Мироненка, майбутнє вдосконалення трудового законодавства повинно бути направлене на: дотримання принципу соціальної справедливості (притягнення до матеріальної відповідальності у суворій відповідності до закону); підпорядкування трудових відносин закону вартості у відносинах із матеріальної відповідальності, що обумовлено наявністю майнового елемента; зменшення розміру матеріальної відповідальності залежно від вини, майнового стану сторони, яка заподіяла матеріальну шкоду; перевагу міжнародного права над внутрішніми нормами, що регулюють матеріальну відповідальність; реалізацію матеріальної відповідальності працівників у рамках окремих охоронних правовідносин із матеріальної відповідальності, які слід розглядати як тісно пов'язані з трудовими правовідносинами і такі, що впливають із них; реалізацію у межах цих правовідносин конкретних заходів відповідальності [3, с. 57].

У більшості своїй описані науковцем вектори реформування законодавства у сфері праці є досить загальними та поверхневими і аж ніяк не вносять ясність та чіткість у розуміння того, яким чином необхідно його змінювати. Більше того, слід погодитись із П.С. Луцюком, що «підпорядкування трудових відносин закону вартості у відносинах із матеріальної відповідальності» буде слугувати кроком до майбутнього злиття інститутів трудового та цивільного права через зближенням матеріальної відповідальності із майновою [2, с. 288], що, як доводилось нами раніше, є абсолютно недопустимим.

Досить спірною також є пропозиція Н.М. Хуторян, яка пропонує відмовитись від категорії обмеженої матеріальної відповідальності, вважаючи її явищем, яке суперечить ідеям ринкової економіки, де майно власника повинно підлягати особливій схоронності і в цілому такий вид відповідальності знижує рівень гарантій для сторін трудових відносин [4, с. 19]. До речі, ідеї про необхідність установа повної матеріальної відповідальності замість обмеженої у теорії трудового права не нові, ще в літературі довоєнного часу їх обстоювали Г. Ріхтер і Лінзон, повоєнного часу – К.С. Юдельсон [5, с. 15; 6, с. 10–11; 7, с. 146] та інші правники.

Проте, так чи інакше, враховуючи тенденцію до падіння рівня життя населення, стале та постійне зниження реальної заробітної плати в Україні, що властиве вже багато років [8, с. 91], говорити про ліквідацію обмеженої матеріальної відповідальності означало б ще більший майбутній спад та ускладнення існуючої ситуації.

Цікавою, до речі, з огляду на зазначене вище, є пропозиція О.В. Кузніченко підвищити розмір обмеженої матеріальної відповідальності до декількох місячних розмірів середньої заробітної плати. У зв'язку з цим відпала б необхідність відмовлятися зовсім від обмеженої матеріальної відповідальності, автоматично підвищилися б юридичні гарантії роботодавців, яким заподіюється шкода їхніми працівниками [8, с. 92].

Натомість, вдалою видається пропозиція Н.М. Хуторян ввести норму, згідно з якою утримання із заробітної плати для відшкодування матеріальної шкоди повинно здійснюватися лише за наявності письмової згоди працівника. За відсутності такої згоди утримання не повинно провадитися і питання про відшкодування шкоди слід розглядати за заявою роботодавця безпосередньо в суді [4, с. 21].

До однієї із найбільш актуальних на сьогоднішній день слід віднести низьку ефективність законодавства із досліджуваного питання, адже у тій чи іншій мірі, чинні норми базуються на правилах, які були розроблені ще за радянських часів. На цьому вже нами неодноразово наголошувалось.

Вченими також звертається увага на той факт, що і нові акти, які розробляються та приймаються сьогодні у сфері матеріальної відповідальності працівників, насправді представляють щось нове лише в частині назви, відтак змінюється лише форма та дата певного радянського акту, у той час як за змістом у чинне нове законодавство про праці фак-

тично інтегрується знову той, який давно став архаїчним [9].

Ще однією проблемою, яку на основі аналізу судової практики виділяє П.С. Луцюк, є помилкове застосування нормативно-правових актів про матеріальну відповідальність, які не набули чинності чи втратили свою дію, а так само – не застосування чинних нормативно-правових актів, посилаючись на те, що такі начебто не діють [2, с. 294–295].

Існують також практичні проблеми, які пов'язані із обмеженнями звільнення від матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах та відповідного зменшення розміру матеріального відшкодування [2, с. 297]. Розвиваючи цю думку, передусім, слід вказати на проблему доказування вини суб'єкта та факту вчинення проступку загалом. Так, наприклад, в дійсності, уникнути відповідальності може працівник, зокрема, тоді, коли буде доведено, що, наприклад, шкода належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику чи шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані крайньої необхідності; керівництво підприємства не створило працівникові належних умов, що є необхідними для збереження дорученого йому майна; до кола трудових обов'язків працівника не входив обов'язок стежити за збереженням втраченого чи пошкодженого майна тощо, що насправді є досить складним в контексті доказування [2, с. 298].

Крім цього, можливість зменшити судом розміру відшкодування шкоди для працівника через його майновий стан, інші обставини, призводить до зловживань зі сторони працівників, коли заявлений у суді майновий стан винної особи може суттєво відрізнитись від реального (чим можуть користуватись, наприклад, працівники, які перебувають у шлюбі із особою, яка не працює «офіційно», тим самим юридично вважаються єдиним годувальником у сім'ї; «матері-одиначки», які проживають у фактичному шлюбі без його реєстрації та інші).

Окремо С.М. Прилипко описується подібна ситуація, яка може торкнутися неповнолітніх, які посилаючись на недостатність їх кваліфікації, малий досвід, намагаються понести більш м'яку матеріальну відповідальність, адже судом частіше за все враховуються фізіологічні та психологічні особливості, які притаманні підліткам [10, с. 45].

На практиці також непоодинокими є ситуації, коли через хибне розуміння галузевої належності завданої шкоди у правозастосовчій

практиці юристами, юрисконсультами розмивається межа матеріальної відповідальності із подальшим тяжінням її на користь майнової, яка належить до категорії цивільного права [11, с. 197–202]. Вирішенню даної проблеми слугуватиме внесення чіткості на рівні доктрини трудового права, на чому вже неодноразово наголошувалося раніше.

Детальніше слід розкрити також проблему доказування факту вчинення проступку в цілому та наявності вини працівника.

Передусім, у контексті цього, як зазначає П.С. Луцюк, слід сказати про проблему питання належності і допустимості доказів у справах, що стосуються матеріальної відповідальності працівника [12, с. 75–78].

Так, частими є випадки, коли судом до уваги приймаються докази, які не є належними, натомість ті, що є належними, залишаються не врахованими. Вирішити цю проблему можливо шляхом аналізу, чи доцільна для кожного окремого випадку та доказова інформація, з позиції можливого місця цих даних у системі доказів по справі, а саме можливості використання наявних даних, щонайменше, для одної із таких цілей: а) встановлення обставин, що входять у предмет доведення; б) виявлення інших доказів (відомостей про місцезнаходження, зміст, можливі перешкоди до контакту з носієм інформації, спотворення і пропуски змісту, які слід мати на увазі при збиранні відповідних доказів); в) встановлення проміжних фактів, сукупність яких дає змогу врешті-решт встановити обставину, що входить у предмет доведення; г) «дублюючого» встановлення фактів і обставин, вже встановлених іншими доказами, з метою перевірки і посилення надійності системи доказів (тобто, цінною є інформація, яка містить щось нове про предмет доведення, а також інформація, яка служить перевірці та підтвердженню вже відомого про цей предмет); г) спростування фактів, що обґрунтовують вимоги інших осіб, які беруть участь у справі; д) перевірка повноти і достовірності зібраних фактичних даних шляхом дослідження умов їх формування, передачі, зберігання [13, с. 17].

Нерідко описана проблема ускладнюється самим роботодавцем як стороною «потерпілою» у досліджуваних правовідносинах або уповноваженим діяти від імені роботодавця органом (суб'єктом). Так, нехтування або легковажне ставлення даними суб'єктами до законодавчих вимог та гарантій в кінці кінців стає невідгідним для них самих. В якості прикладу

можна навести, приміром, не укладання договорів про повну матеріальну відповідальність із тими працівниками, з якими це допускається, або не переукладання із тими, чия посада змінилася за час роботи, або укладання таких договорів із неналежними суб'єктами. Крім цього, слід зазначити, наприклад, некоректну документальну фіксацію факту порушення трудового законодавства, яким було спричинено матеріальну шкоду, незабезпечення зберігання важливих документів, які згодом можна було б використати в якості доказу по справі (наприклад, акту прийому-передачі матеріальних цінностей при прийнятті працівника на роботу та при його звільненні) тощо [2, с. 301–302].

Окремо слід розкрити проблему неефективності санкцій, передбачених в рамках матеріальної відповідальності, яку у своїй роботі досліджує Т.М. Лежнева [14, с. 284].

Так, вчена наполягає на тому, що у системі санкцій матеріальної відповідальності повинно, перш за все, уособлюватись співвідношення інтересів роботодавця і працівника, забезпечуючи найманому працівнику як слабшій стороні загалом більш сприятливі умови. Отже, суттєвим недоліком системи санкцій матеріальної відповідальності, вченою називається те, що законодавством не передбачено відповідальності, а отже і санкції матеріальної відповідальності роботодавця за генеральний делікт, у той же час така відповідальність передбачена для працівника. Працівник відповідає за будь-яке завдання шкоди роботодавцеві, крім випадків, передбачених законом та в межах закону, що стосується роботодавця, у свою чергу, встановлюється матеріальна відповідальність лише за окремі, визначені законом порушення. І лише санкція у виді відшкодування моральної шкоди має більш-менш загальний, генеральний характер [14, с. 284].

Крім цього, необхідним вбачається підтримати непоодинокі пропозиції серед наукової спільноти щодо відмови в майбутньому від відверто штрафного характеру матеріальної відповідальності у випадку підвищеного (кратного) відшкодування шкоди, порядок якого закріплений у вже згаданому нами раніше Законі України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» [14, с. 284].

Серед організаційно-майнових заходів можливо, зокрема, доповнити систему дисциплі-

нарних стягнень переведенням на нижчеоплачувану посаду (роботу). Таке стягнення було присутнє у КЗпП республік Союзу РСР. Його вилучення було обґрунтоване насамперед тим, що така санкція порушує конституційний принцип свободи праці [14, с. 285].

Гострою та, що важливо, абсолютно невданою проблемою на сучасному етапі розвитку трудових відносин, на думку Н.В. Кушнір, є також відсутність гендерної рівності під час застосування заходів юридичної відповідальності та вирішення трудових спорів, зокрема у сфері притягнення працівника до матеріальної відповідальності [15, с. 34].

Так, на думку вченої, аналіз відповідних статистичних матеріалів та дослідження практики застосування матеріальної відповідальності свідчать, що дискримінацію у цьому плані зазнають саме чоловіки. Під час розгляду правопорушень вчинених жінками акцент, в першу чергу робиться на їх так звану «жіночість», «ніжність», «слабкість», тим більше якщо справу розглядає начальник (керівник) чоловічої статі, що у свою чергу призводить до необ'єктивності розгляду конкретної справи [15, с. 34].

Вирішити дану проблему відсутності гендерного паритету стане можливим при однаковому застосування приписів закону, підзаконних нормативних актів в частині процедури притягнення до відповідальності та застосування передбачених санкції до працівників незалежно від їх статі, що означатиме єдину юридичну кваліфікацію поведінки осіб при вчиненні ними протиправних діянь одного виду та обрання рівноцінних мір відповідальності [15, с. 33–37].

Тобто, розвиваючи думку вченої, враховуючи те, що чоловіки та жінки – рівні між собою суб'єкти трудових відносин, вони повинні знаходитись у рівних умовах під час вирішення питань щодо притягнення їх до матеріальної відповідальності, а також в процесі розгляду трудових спорів.

Висновки і пропозиції. Таким чином, в цілому існуючий порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності потрібно сформулювати таким чином, щоб інститут матеріальної відповідальності щонайкраще виконував свою відшкодувальну функцію й водночас мав найбільший превентивний і виховний вплив [8, с. 92].

Узагальнюючи, доцільним буде дійти висновків про в цілому назрілу необхідність спростити застосування та реалізацію нормативно-правового забезпечення матеріальної відповідаль-

ності суб'єктів трудових правовідносин. Слід зробити його на багато доступнішим для розуміння, максимально прозорим, без неузгодженості та неупорядкованості численної нормативно-правової бази із джерел різної правової природи та юридичної сили, передусім, провівши нову кодифікацію, тим самим систематизувавши накопичений за останні десятиліття нормативний матеріал. В рамках цього, слід ретельно відібрати та виділити з нього найбільш суттєві, фундаментальні положення, концентрувати їх у єдиному законодавчому акті.

Проте, без сумніву, передувати проведенню законодавчих трансформації повинно доопрацювання доктрини матеріальної відповідальності працівника, приведення термінології до єдиного розуміння теоретиками та практиками трудового права.

Саме тому, слід ще раз акцентувати увагу, що вирішення існуючих на сьогоднішньому етапі практичних проблем матеріальної відповідальності лежить глибоко у рамках теорії, позитивні перспективні напрацювання в площині якої повинні враховуватись законодавцем у процесі реформування сучасного трудового законодавства.

Список використаної літератури:

1. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05. Х., 2003. 185 с.
2. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д.ю.н.: 12.00.05. Северодонецьк, 2017. 468 с.
3. Мироненко В.П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 52–58.
4. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: автореф. дис. ... к.ю.н.: спец.: 12.00.05. Харків, 2003. 26 с.
5. Линзон. Материальная ответственность работников. *Советская юстиция*. 1937. № 2. С. 15–17.
6. Рихтер Г. Необходима перестройка трудового законодательства. *Советская юстиция*. 1937. № 15. С. 10–11.
7. Юдельсон К.С. Регрессное обязательство в основных институтах советского гражданского права. *Ученые записки Свердловского юридического института*. 1945. Т. 1. С. 146.
8. Кузнichenko O.B. Проблеми становлення та розвитку інституту матеріальної відповідальності в сучасних умовах. *Південноукраїнський юридичний часопис*. 2014. № 3. С. 89–92.
9. Луцюк П.С. Проблемні аспекти правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми сучасного правознавства: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 28–29 січня 2016 р.)*. К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016.
10. Прилипко С.М. Щодо особливостей матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: Мат. III Всеукр. наук. – практич. конф. (м. Харків, 28 лист. 2014 р.) / За заг. ред. К. Ю. Мельник; МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2014. С. 41–50.*
11. Луцюк П.С. Проблемні питання теорії та практики матеріальної відповідальності у трудовому праві України. *Право України*. 2016. № 11. С. 197–202.
12. Луцюк П.С. Практичні питання застосування законодавства, що регулює матеріальну відповідальність в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2015. Випуск 33. Ч. 2. Т. 4. С. 75–78.
13. Степанова Т. Поняття і значення належності судових доказів у господарському процесі. *Підприємництво, господарство і право*. 2002. № 1. С. 17–19.
14. Лежнева Т.М. Питання ефективності санкції трудового права. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 279–291.
15. Кушнір Н.В. Забезпечення гендерного паритету при відповідальності та трудових спорах. *Наукові записки Харківського економіко-правового університету*. 2017. № 1(19). С. 33–37.

Voitsyshena O.V. Problems of material liability of employees under the labor legislation of Ukraine

In the scientific article, against the background of the transformation of social life in accordance with the goals and principles of building a democratic, legal, social state, the development on this basis of a completely different legal support for labor activity, which corresponds to civilized standards, directly and indirectly, the theoretical and legal issues regarding the problems of material responsibility of employees are investigated according to the labor legislation of Ukraine and ways to solve them. Such issues relate to the normative regulation of the material responsibility of the parties to the employment contract.

It is noted that the issues of legal responsibility are also subject to fundamental rethinking due to the presence of a wide range of problems of a practical nature. The peculiarities of the legal regulation of material responsibility in the current legislation of Ukraine are outlined, the peculiarities of the legal regulation of the material responsibility of employees under the labor legislation of Ukraine are defined. Various scientific approaches to the scientific substantiation of the issue of material responsibility, improvement of labor legislation, which should be aimed at: compliance with the principle of social justice (attribution of material responsibility in strict accordance with the law) were considered; subordination of labor relations to the law of value in relations of material responsibility, which is due to the presence of a property element; reduction of the amount of material responsibility depending on the fault, property status of the party that caused material damage; the primacy of international law over domestic norms regulating material responsibility; the implementation of material liability of employees within the framework of separate protective legal relations from material liability, which should be considered as closely related to labor legal relations and as arising from them; implementation of specific measures of responsibility within the limits of this legal relationship.

The article states that, in general, the existing procedure for bringing an employee to material responsibility needs scientific justification and legal regulation in such a way that the institute of material responsibility performs its compensatory function as best as possible and at the same time has the greatest preventive and educational influence.

Key words: *employer, employee, employee liability, labor legislation, legal regulation.*