

УДК 349.2

ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

Юрий ФЕЛЕНКО,
соискатель

Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития
Национальной академии правовых наук Украины

SUMMARY

The article explores the kinds of material responsibility of the employee including: individual and collective (brigade). Analyzing individual financial responsibility, the author provides a list of issues specific to the Institute of labour law and on the basis of the study comes to the conclusion that the existence of legislation acts adopted by various authorities leads to confusion in the law, and hence to the violation of human rights in practice. With regard to collective liability, the author calls for clearly defined reasons cannot be a contract of full individual liability, to tidy up legal documents that govern these relationships. Solving problems the author sees in the relevant norms of the labour legislation.

Key words: material responsibility, employer, employee, collective material responsibility.

АННОТАЦИЯ

В статье исследованы виды материальной ответственности работника: индивидуальная и коллективная (бригадная). Анализируя индивидуальную материальную ответственность, автор приводит перечень проблем, присущих данному институту трудового права, а на основе проведенного исследования приходит к выводу, что существование законодательно-го массива актов, принятых различными органами власти, приводит к дезориентации в законодательстве, следовательно, и к нарушению прав человека на практике. Относительно коллективной (бригадной) материальной ответственности автор призывает четко определить причины, по которым не может быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, привести в порядок нормативно-правовые документы, которые регулируют эти отношения. Решение проблем автор видит в внесении соответствующих норм в трудовое законодательство.

Ключевые слова: материальная ответственность, работодатель, работник, коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Постановка проблемы. Статья 43 Конституции Украины закрепляет право каждого на труд, что включает в себя возможность зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно избирает или свободно соглашается, и право каждого человека на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, на заработную плату и защиту от незаконного увольнения [1]. Однако на сегодня возникает множество проблем по поводу урегулирования отношений, которые складываются при применении материальной ответственности. Это, прежде всего, связано со многими факторами, основным из которых является переориентация нашего государства на рыночную экономику, которая динамично и ускоренно переходит от стадии становления к развитию, чем и вызвана необходимость постоянного совершенствования, а иногда и совершенно нового подхода к отношениям в сфере труда.

Целью статьи является основательное исследование основных видов материальной ответственности работника с последующим раскрытием их содержания.

Изложение основного материала исследования. О.И. Хайнус отмечает, что практически все нормативные акты, относящиеся к институту материальной ответственности работников, ориентированы на экономическую модель, когда основными работодателями являются государственные предприятия и организации. И даже частичное внесение изменений трудового законодательства приводит к появлению ряда противоречий, которые на практике создают у работодателей и органов для рассмотрения трудовых споров неясности и сомнения. Становится совершенно очевидным, что в сложившихся условиях назрел вопрос о совершенствовании действующего законодательства о

материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Реформирование законодательства должно осуществляться обязательно с учетом повышения уровня правовых гарантий работников, в частности правовые нормы о материальной ответственности должны обеспечить охрану заработной платы работников от чрезмерных и незаконных отчислений [2, с. 413].

В советские времена этой проблематике уделяли внимание такие ученые, как М.И. Бару, Е.С. Белинский, Р.З. Лившиц, А.И. Процевский, П.Р. Ставиский, Л.А. Сыроватская, Г.И. Чанышева.

Этот вопрос также исследовался учеными современности, которые рассматривают вопросы материальной ответственности (В.С. Венедиктов, И.В. Зуб, С.Н. Прилипко, Н.П. Стадник, Н.Н. Хуторян, Д.М. Кравцов, И.И. Шамшина, Г.И. Угрюмова и другие).

Под материальной ответственностью понимают предусмотренную нормами трудового законодательства необходимость для одной из сторон трудовых правоотношений возместить материальный ущерб (а в некоторых случаях и моральный), причиненный другой стороне вследствие ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей [3, с. 53].

Законодательно закрепляется, что материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности и представляет собой обязанность одной стороны трудового договора – работника или собственника (уполномоченного им органа) – возместить другой стороне ущерб, причиненный в результате виновного, противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей в установленном законом размере и порядке [4].

В трудовом праве (в зависимости от порядка привлечения, размера причиненного ущерба и объема возмещения) материальная ответственность работника может быть ограниченной или полной. Ограниченная материальная ответственность – это обязанность работника возместить причиненный предприятию, где он работает, ущерб в размере, который не превышает его среднего месячного заработка. Полная материальная ответственность – обязанность работника возмещать причиненный ущерб в полном объеме без каких-либо ограничений [5, с. 563–566].

Рассмотрим более подробно индивидуальную материальную ответственность работника.

Для применения этого вида материальной ответственности необходимо придерживаться целого ряда условий, которые являются обязательными и несоблюдение которых приводит к потере законных оснований применения индивидуальной материальной ответственности.

Первым условием является наличие между сторонами трудовых правоотношений. Так, согласно ч. 2 ст. 2 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) работники реализуют свое конституционное право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации или с физическим лицом. Следовательно, работник несет материальную ответственность по трудовому праву не только за причинение ущерба имуществу предприятия, учреждения, организации, но и имуществу или здоровью физического лица, с которыми находится в трудовых отношениях. Лицо, которое не находится в трудовых отношениях с работодателем, не является субъектом материальной ответственности по нормам трудового права. Она несет ответственность согласно нормам других отраслей права.

Следующим условием является наличие договора о полной индивидуальной материальной ответственности, который согласно статье 1351 КЗоТ Украины заключается только в письменной форме с работниками (достигшими 18 лет), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Как указано в статье 1351, перечень таких должностей и работ, а также типового договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, который определяется Кабинетом Министров Украины.

Но следует отметить, что в Украине до сих пор действует Перечень должностей и работ, которые замещаются или выполняются работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им на хранение, обработку, продажу (отпуск), перевозки или применения в процессе производства, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 28 декабря 1977 года № 447/24 (далее – Перечень № 447).

Итак, договор о полной индивидуальной материальной ответственности может заключаться, если есть одновременно два условия:

- наличие должности, которую работник занимает, или работы, которую он выполняет, в Перечне № 447;
- выполнение обязанностей согласно должности, а также работы по специальности должны быть непосредственно связано с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства вверенных работнику ценностей.

Так, один формальный момент (наличие должности или работы в перечне) не дает основания для заключения договора о полной материальной ответственности, если в содержании трудовой функции работника отсутствуют перечисленные обязанности.

Министерство труда и социальной политики Украины в письме от 12 октября 2010 года № 312/13/116-10 разъясняет, что содержание трудовой функции работника определяется разделом «Задачи и обязанности» должностной (рабочей) инструкции такого работника [6].

Содержание договора о полной материальной ответственности должно строго соответствовать Типовой форме договора о полной индивидуальной материальной ответственности, которая содержится в Приложении 2 к Постановлению № 447. Это требование означает, что текст Типового договора можно только дополнить условиями, которые стороны (работодатель и работник) считают необходимыми. Но менять текст Типового договора нельзя, поскольку он носит характер нормативно-правового акта. Недопустимо также заключать договор о полной материальной ответственности в произвольной форме или брать с работника письменное обязательство о принятии на себя полной материальной ответственности, или возлагать полную материальную ответственность на основании приказа работодателя.

Несоблюдение хотя бы одного из перечисленных условий лишает договор о полной материальной ответственности юридической силы и обязательно приведет к признанию такого договора недействительным при рассмотрении судом дела о покрытии работником ущерба в судебном порядке, как обусловлено ч. 3 ст. 136 КЗоТ Украины. При отсутствии этих условий или отсутствия вообще заключенного договора о полной материальной ответственности на работника за причиненный им ущерб может быть возложена лишь ограниченная материальная ответственность [7].

Следует отметить, что в нынешних условиях большинство нормативных актов, регулирующих институт материальной ответственности работника, остались ещё с советских времен.

Д.В. Климчук по этому поводу отмечает, что даже действующий КЗоТ Украины достался нам в наследство от прежней советской системы, который призван защищать общественную (государственную, советскую, колхозно-кооперативную) собственность, а отсюда и работодателя, а не человека, благодаря чему его нормы детально регулируют отношения по материальной ответственности работника, а в случаи материальной ответственности работодателя разбросанные по всему нормативно-правовому акту [8, с. 42–43].

Об устарелости регулирующей нормативной базы свидетельствует существование и применение выше упоминаемого Перечня № 447, которой содержит в себе Типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности, в преамбуле которого работодателем указывают лишь предприятие, учреждение, организацию, хотя работодателем, как известно, может быть и физическое лицо-предприниматель. Исходя из принципа равенства всех форм собственности, законодателю надо защищать имущество и работодателя-юридического лица, и работодателя-физического лица.

Указанный Перечень был утвержден еще в 1977 году, определенные в нём должности существовали более 30 лет назад, и в некоторых случаях не соответствуют современным названиям должностей в Национальном классифика-

торе Украины «Классификатор профессий ДК 003:2010», утвержденном и введенном в действие с 1 ноября 2010 года Приказом Госпотребстандартом Украины № 327 от 28 июля 2010 года (далее – Классификатор профессий) [9].

Министерством финансов и Государственным казначейством Украины предпринята попытка урегулировать этот вопрос в Письме № 07-04/218-919 от 1 февраля 2006 года, где указывается, что при заключении договоров о полной материальной ответственности в настоящее время следует руководствоваться именно Перечнем № 447, по крайней мере до принятия нового Трудового кодекса Украины, в проекте которого предусмотрено, что письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, которые выполняются определенными, перечисленными непосредственно в самом Трудовом кодексе Украины, виды работ. Тогда в договоре о полной индивидуальной материальной ответственности можно будет определять должность работника, руководствуясь лишь Классификатором профессий [10].

Такой подход к решению проблем, на наш взгляд, является не очень действенным, так как частичное внесение изменений трудового законодательства приводит к появлению ряда несогласованностей и противоречий. Вообще существование законодательного массива актов, принятых различными органами власти, в различные периоды развития общества, приводит к дезориентации в законодательстве, наличии значительных пробелов в регулировании трудовых отношений, следовательно, и к нарушению прав человека на практике. Решение указанных проблем возможно только путем принятия единого нормативно-правового акта, в частности нового Трудового кодекса Украины.

Предлагаем теперь рассмотреть вопросы, касающиеся коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Как отмечает Д.М. Кравцов, в последнее время институт коллективной (бригадной) ответственности подвергается серьезной критике со стороны ученых-юристов. Этот вид материальной ответственности все чаще называют репрессивным инструментом в руках работодателя. Работники фактически, несмотря на гарантии, которые установлены действующим законодательством Украины для лиц, с которыми заключаются договоры о коллективной материальной ответственности, лишены права выбора: профсоюзы, которые дают согласие на введение этой ответственности, являются «карманными», а так называемое «согласие» работника в условиях высокого уровня безработицы вообще превращается в фикцию, поскольку работник соглашается на любые условия работодателя для того, чтобы обеспечить себя и свою семью [11, с. 165].

С.Д. Климчук отмечает, что коллектив и вовсе не является стороной трудовых отношений, а соответственно и отношений по материальной ответственности, и предлагает в проекте Трудового кодекса Украины вообще заменить коллективную материальную ответственность на материальную ответственность за вред, причиненный совместно несколькими работниками [8, с. 42].

В Постановлении Пленума Верховного Суда Украины «О судебной практике в делах о возмещении вреда, причиненного предприятиям, учреждениям, организациям их работниками» № 14 от 29 декабря 1992 года критики в сторону бригадной ответственности нет, но используется предложенная С.Д. Климчуком формулировка. Так, в п. 3 указанного постановления указано, что, если вред причинен несколькими работниками, в решении суда должно быть указано, какие конкретно нарушения трудовых обя-

занностей допустил каждый работник, степень его вины и пропорциональная ей доля общего вреда, за который к нему может быть применен соответствующий вид и пределы материальной ответственности [13].

Научные взгляды ученых-трудовиков вообще всегда были разбиты на два лагеря: те, которые совсем не признают коллектив, коллективные правоотношения и все что с этим связано, назовем их условно индивидуалисты, и сторонники коллективной составляющей в трудовом праве – коллективисты.

Прежде всего, следует обратить внимание на то, что по общему правилу, в соответствии с положениями ч. 1 ст. 130 КЗоТ Украины, работники несут материальную ответственность за ущерб причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей [4].

Работники несут материальную ответственность при наличии таких условий:

- а) причинение прямого действительного ущерба;
- б) противоправное их поведение;
- в) наличие причинной связи между противоправным поведением и наступлением вреда;
- г) вина в причинении вреда [13].

Получается, что при применении коллективной материальной ответственности общее правило полностью игнорируется, так как некоторые члены коллектива (бригады) несут ответственность, не совершая противоправных действий, не причиняют никакого вреда и в ущерб, который причинен, вовсе нет их вины.

Законодатель в ст. 130 КЗоТ Украины указывает основанием материальной ответственности работников только прямой действительный ущерб, только в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и при условии, когда такой вред причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездействием) работника [4]. Однако, как отмечает Г.И. Угрюмова, в нормах действующего трудового законодательства Украины не закреплена принцип вины, что является его существенным недостатком. Ученый предлагает включить в новый Трудовой кодекс Украины понятие вины работника и определить ее формы [14 с. 79–80].

И.И. Шамшина соглашается с позицией Г.И. Угрюмовой и отмечает, что в условиях рыночных отношений, активного развития негосударственного сектора экономики, расширение договорной свободы в регулировании отношений по применению наемного труда, трудовое законодательство должно четко и однозначно установить, что только виновное невыполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей может быть основанием для привлечения его как к дисциплинарной, так и материальной ответственности [15, с. 217].

Как видно, вопрос вины стоит достаточно остро в трудовом праве, особенно в отношении применения коллективной материальной ответственности. Некоторые ученые даже ставят под сомнение существования такого вида материальной ответственности вообще. Так, Д.М. Кравцов отмечает, что аргументы сторонников этой ответственности не выдерживают критики, поскольку само по себе существование коллективной ответственности противоречит действующей Конституции Украины. В частности, ч. 2 ст. 61 Конституции Украины устанавливает: «Юридическая ответственность лица имеет индивидуальный характер». Эту правовую позицию он также подкрепляет рекомендациями Международной организации

труда «Относительно защиты заработной платы» № 85 от 1 июля 1949 года, где отмечено: «Отчисления из заработной платы в порядке возмещения потерь или ущерба, причиненного продуктам, товарам или оборудованию, которые принадлежат работодателю, должны разрешаться только в тех случаях, когда может быть ясно доказано, что за причиненные потери или причиненный ущерб несет ответственность именно тот работник» [1; 11; 16].

Аналогичную точку зрения высказывают в пояснительной записке к проекту Закона Украины «О внесении изменений в статью 135-2 Кодекса законов о труде Украины (относительно запрета введения и применения коллективной (бригадной) материальной ответственности)» народные депутаты Д.В. Жвания, В.С. Марущенко, С.Ю. Харовский, а объясняют это тем, что применение этого вида ответственности в трудовых отношениях приводит к тому, что работник становится обязанным компенсировать работодателю даже тот материальный ущерб, который он этому работодателю не наносил, а также к тому, что материальная ответственность для работника-члена коллектива (бригады) может наступать даже за надлежащее выполнение им своих трудовых обязанностей. Это абсолютно недопустимо с точки зрения верховенства права [17]. Этот закон, кстати, после первого чтения был отклонен.

Чуть позже позиция Д.М. Кравцова изменилась, и в своих трудах он уже отмечает, что ч. 2 ст. 61 Конституции Украины действительно закрепляет принцип индивидуализации юридической ответственности правонарушителя, но в норме речь идет не о количественной характеристике субъекта ответственности, а про индивидуальный подход при квалификации деяния и выборе меры наказания. Автор считает, что данный принцип реализован в ст. 137 КЗоТ Украины [18, с. 162]. С этим нельзя не согласиться, так как в статье указывается, что суд при определении размера ущерба, подлежащего возмещению, кроме прямого действительного ущерба, учитывает степень вины работника и ту конкретную обстановку, при которой ущерб был причинен. Если ущерб является следствием не только виновного поведения работника, но и отсутствия условий, обеспечивающих сохранность материальных ценностей, размер покрытия должен быть соответственно уменьшен [4].

Подытоживая изложенное, можно отметить, что обострение внимания к коллективной (бригадной) материальной ответственности является обоснованным и связано с пробелами и недоработкой законодательства, регулирующего эти отношения, которое, кроме того, являются устаревшими и недостаточно приспособленными к реалиям сегодняшнего дня. На наш взгляд, законодатель должен для устранения противоречий определить и дать разъяснения, что именно делает невозможным разграничения материальной ответственности каждого работника, четко определить причины, по которым не может быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, привести в порядок нормативно-правовые документы, которые регулируют эти отношения, ведь не понятно как в п. 14 Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности устанавливается то, что работники могут быть освобождены от возмещения вреда в случае, если будет установлено, что вред причинен не по их вине, или если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба среди членов коллектива (бригады), а ст. 135-2 КЗоТ Украины устанавливает, что коллективная материальная ответственность может быть приме-

нена только тогда, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности.

Выводы. Итак, как видим, сегодня возникает множество вопросов по поводу института материальной ответственности работника. Однако, по нашему мнению, стремительное обновление трудового законодательства и имплементация в него новых международно-правовых норм позволят устранить эти противоречия.

Список использованной литературы

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / О.І. Хайнус // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 4. – С. 410–414.
3. Щербіна В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербіна // Підприємство, господарство і право. – 2007. – № 4. – С. 53–56.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
5. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х. : Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.
6. Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 12.10.2010 р. № 312/13/116-10 «Про матеріальну відповідальність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-materialnu-vidpovidalnist-doc38188.html>.
7. Таран Г. Матеріальна відповідальність працівників / Г. Таран // Праця і закон. № 11 (155) 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ap-center.com/ru/2013/02/materialna-vidpovidalnist-pracivnikiv>.
8. Климчук С.Д. Деякі зауваження щодо регулювання матеріальної відповідальності за проектом Трудового кодексу України / С.Д. Климчук // Актуальні питання реформування правової системи України : збірник наук. статей III Міжнародної науково-практичної конференції. – Т. 2. – Луцьк : Вежа, 2006. – 272 с.
9. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010» затверджений і введений в дію Наказом Держспоживстандарту України № 327 від 28.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/vb375609-05>.
10. Лист Державного казначейства України «Про повну матеріальну відповідальність» № 07-04/218-919 від 01.02.2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir=24712&&documentList_stind=81.
11. Кравцов Д.М. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність за проектом трудового кодексу України / Д.М. Кравцов // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С. 164–166.
12. Постанова Пленум Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» № 14 від 29.12.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.
13. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К. : Видавництво А.С.К., 2003. – 1024 с.

14. Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом / Г. Угрюмова // Право України. – 2005. – № 5. – С. 78–81.

15. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : [монографія] / І.І. Шамшина. – Луганськ : Література, 2010. – 448 с.

16. Щодо захисту заробітної плати : реком. МОП № 85 від 1 лип. 1949 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_228.

17. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до статті 135-2 Кодексу законів про працю України (щодо заборони запровадження та застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності)» (Д.В. Жванія, В.С. Марущенко, С.Ю. Харовський) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF6PJ00I.html.

18. Кравцов Д.М. Перспективи розвитку інституту колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в Україні / Д.М. Кравцов // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – Х. : Право, 2013. – Вип. 25. – С. 159–167.

