

В. І. Щербина, доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПІДСТАВИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Виявлено та окреслено основні проблеми підстав матеріальної відповідальності працівника за нормами трудового права, розкрито значення окремого виду правопорушення для забезпечення законності застосування заходів юридичної відповідальності.

Ключові слова: дисциплінарне матеріальне правопорушення; предмет правопорушення; об'єктивна сторона; пряма дійсна шкода; функції матеріальної відповідальності працівника.

The main problems of grounds of liability for breakage of an employee according to the norms of labor law have been determined and analyzed, the meaning of a separate type of violation of the law has been revealed for provision of legality of applying of measures of legal liability in this scientific article.

Key words: disciplinary financial violation of the law; the object of law violation; acturaries of a violation; direct actual damage; functions of liability for breakage of an employee.

Постановка проблеми. У сучасній науці трудового права бракує єдності думок щодо підстав та умов матеріальної відповідальності працівників. Така ситуація обумовлена фактором наслідування цивілістичних традицій та відсутністю актуальних наукових досліджень галузевого інституту юридичної відповідальності. Вади правового регулювання механізму притягнення до матеріальної відповідальності працівників за порушення трудового права не знайшли свого вирішення в жодному з усіх запропонованих проектів Трудового кодексу України (далі – ТК України). З огляду на зазначене проблеми підстав матеріальної відповідальності працівників потребують вирішення шляхом формулювання науково обґрунтованих пропозицій, які повинні знайти своє нормативне закріплення в галузевому кодифікованому акті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Л. О. Сироватська виокремлює два різновиди трудових правопорушень: дисциплінарний проступок і майнове правопорушення [1, 43–44]. Поділяємо її думку про виділення у трудовому праві майнового правопорушення як самостійного різновиду правопорушення поряд з дисциплінарним проступком. П. Р. Стависький пропонує назвати його трудовим майновим правопорушенням, щоб підкреслити галузеву належність і природу порушеного обов'язку [2, 75]. Н. М. Хуторян також зазначає, що підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення сторін трудових правовідносин [3, 183, 188, 246].

© В. І. Щербина, 2016

На наш погляд, одне правопорушення не може бути підставою для притягнення до матеріальної відповідальності працівника і роботодавця за нормами трудового права. Тому слід розрізнити дисциплінарне матеріальне правопорушення працівника, пов'язане з дисциплінарною природою відносин працівника з роботодавцем, його підлеглістю у трудових правовідносинах і обов'язком дбайливого ставлення до власності роботодавця. Поділяємо думку П. Р. Стависького, що матеріальна відповідальність підприємства ніяк не може перебувати у сфері дії дисциплінарної відповідальності. Вона є наслідком учинення роботодавцем трудового майнового правопорушення, тобто порушення своїх обов'язків у трудових правовідносинах, що призвело до виникнення матеріальної шкоди [2, 76]. Крім того, вважаємо, що слід говорити не про трудове майнове правопорушення, а про трудове матеріальне правопорушення насамперед для того, щоб розмежувати підстави матеріальної та цивільно-правової відповідальності. Для визначення підстави матеріальної відповідальності роботодавця важлива не майнова ознака, а саме матеріальна (втрата заробітку внаслідок незаконного звільнення працівника, тобто втрата засобів до існування; моральна шкода, заподіяна особі працівника внаслідок порушення його законних трудових прав тощо).

Отже, слід розмежовувати два правопорушення, які є підставою притягнення до матеріальної відповідальності у трудовому праві. Працівник притягується до матеріальної відповідальності за дисциплінарне матеріальне правопорушення. Для притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця такою підставою є трудове матеріальне правопорушення.

Мета статті – виявити й окреслити основні проблеми підстав матеріальної відповідальності працівника за нормами трудового права, розкрити значення окремого виду правопорушення для забезпечення законності застосування заходів юридичної відповідальності.

Виклад основного матеріалу. Дисциплінарне матеріальне правопорушення у трудовому праві близьке за складом до дисциплінарного проступку, але має низку принципових відмінностей. По-перше, йдеться про об'єкт цього правопорушення. На наш погляд, у ньому, крім загального, родового і безпосереднього об'єктів, треба виділяти ще й предмет цього правопорушення. Це дозволяє відрізнити його від дисциплінарного проступку і майнового правопорушення в цивільному праві.

Предмет дисциплінарного матеріального правопорушення – конкретне майно роботодавця, тобто засоби, які використовуються на підприємстві, в установі, організації для досягнення ними статутних цілей, або засоби, які використовує працівник у роботодавця – фізичної особи для виконання трудової функції. До цих засобів слід зараховувати: будівлі та приміщення, технологічне обладнання, верстати, машини, транспортні засоби, вимірювальні прилади, спеціальний одяг, матеріали, вироби, продукцію, паливо, енергію, грошові цінності тощо. Підставою для такого твердження є аналіз глави IX КЗпП України [4] та постанови пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 “Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” [5], де акценти зосереджено на посяганні не на право власності роботодавця (як у цивільному законодавстві), а на посяганні на конкретне майно роботодавця, що використовується для досягнення підприємствами, установами, організаціями статутних завдань (ст. 133, 134 і 135-3 КЗпП, п. 4, 5, 6 зазначеної вище постанови).

Н. М. Хуторян зазначає, що об'єктом трудового правопорушення є трудові правовідносини, а саме майно та майнові або немайнові права сторін трудових правовідносин, яким заподіюється шкода [3, 191]. Вважаємо, що питання про нормативне відображення об'єкта і предмета цього правопорушення має принципове значення, оскільки характеризує протиправний юридичний факт як підставу для притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

Другим розмежувальним критерієм виступає об'єктивна сторона, а саме такі її елементи: характер діяння і наслідки, що настали. Поза всяким сумнівом, дія чи бездіяльність мають бути протиправними. Але якщо для дисциплінарного проступку характерні протиправні дії та бездіяльність, то для проступку, яким заподіяно матеріальну шкоду, визначальною є дія. І лише в окремих випадках – бездіяльність [6, 149–150].

Характеризуючи дисциплінарне матеріальне правопорушення, слід звернути увагу на положення ч. 1 і 2 ст. 130 КЗпП України [4], де законодавець двічі акцентує увагу на протиправності діяння працівника, його діях або бездіяльності. Це впливає зі спеціальних обов'язків працівника щодо дбайливого ставлення до майна підприємства, установи, організації та вжиття заходів із запобігання шкоді, які закріплені у ч. 2 ст. 131 КЗпП України. Норма ч. 1 ст. 233 ТК РФ [7] також наголошує на тому, що заподіяна стороні трудового договору шкода – це результат винної протиправної поведінки працівника чи роботодавця.

Працівник відшкодовує заподіяну роботодавцю пряму дійсну шкоду. Законодавці всіх країн ЄврАзЕС закріпили його визначення, однакове у всіх кодексах. Виняток становить Республіка Білорусь, у Трудовому кодексі якої тільки згадується, що у визначенні розміру шкоди враховується лише реальна шкода. Водночас тільки білоруський законодавець зобов'язує працівника відшкодувати упущену вигоду, якщо шкода заподіяна не під час виконання трудових обов'язків. У Росії упущену вигоду відшкодовує керівник організації у випадках, передбачених федеральними законами [8, 150]. Ч. 4 ст. 130 КЗпП України в редакції Закону № 1255-VII від 13.05.2014 р. [9] містить речення друге з такою редакцією: “Відповідальність за неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами”. Фактично зазначений вище Закон передбачив норму ще “суворішу” за російський аналог і не тільки у частині суб'єктів відповідальності.

Необхідно зазначити, що дотепер законодавець України в цілому ще обмежує поняття шкідливих наслідків у дисциплінарному матеріальному правопорушенні – це пряма дійсна шкода (ч. 2 ст. 130 КЗпП України [4]). Визначення поняття “пряма дійсна шкода” сформульовано судовою практикою. Відповідно до абз. 2 п. 4 постанови пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 “Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” [5], під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві грошові виплати, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків.

Однак тенденції законотворчої діяльності в Україні насторожують. За ч. 2 ст. 403 проекту ТК України за № 1108 [10] прямою дійсною майновою шкодою вважаються втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку зі знищенням або пошкодженням його май-

на (витрати на придбання, відновлення майна тощо). А згідно з ч. 3 цієї статті, до прямої дійсної майнової шкоди не зараховуються доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено. Відповідно до ч. 1 ст. 365 проекту ТК України за № 1658 [11], матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків. Згідно з ч. 2 цієї статті, до прямої дійсної майнової шкоди не зараховуються доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено. За ч. 3 ст. 403 Проекту, пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно. На жаль, але норми Проекту за № 1658, порівняно з попереднім Проектом за № 2902, не вносять ясності щодо чіткого розуміння підстав матеріальної відповідальності працівників.

Ураховуючи соціальний характер трудового права, в законодавчих актах слід обмежувати поняття шкоди, що заподіюється працівником, межами прямої дійсної шкоди. Це обумовлено тим, що трудове право виконує разом із відновною (компенсаційною) функцією ще й захисну. Намагання розширити цю категорію до меж, визначених цивільним законодавством, взагалі ставить під сумнів існування у трудовому праві матеріальної відповідальності працівника. У питанні законодавчого визначення поняття матеріальної шкоди, заподіяної працівником, має бути реалізована конституційна ідея про людину як найвищу соціальну цінність виробничого процесу.

Виходячи з висловленої вище позиції, вважаємо, що трудове право України не може передбачати норм про матеріальну відповідальність працівника за моральну шкоду, заподіяну роботодавцеві – фізичній особі. Така шкода, на наш погляд, має компенсуватися наявністю норм дисциплінарної відповідальності працівника за такі дії аж до звільнення з роботи з цих підстав, тобто позбавлення особи можливості заробляти собі на життя, якщо вона допускає, наприклад, випадки приниження честі, гідності або ділової репутації роботодавця – фізичної особи. І. Я. Кисельов, характеризуючи матеріальну відповідальність за трудовим законодавством РФ, також наголошує на тому, що компенсація моральної шкоди передбачена лише для працівників [12, 167, 169].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. На наш погляд, назва і зміст статей усіх запропонованих проектів ТК України типу “Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників” – невдале наслідування “цивільністичних” традицій у трудовому праві. Для формулювання обґрунтованих пропозицій з удосконалення норм про матеріальну відповідальність працівника слід ще раз нагадати думку О. І. Процевського про те, що, досліджуючи проблеми підстав юридичної відповідальності у трудовому праві, необхідно виокремлювати галузеві ознаки правопорушень [6, 148–149]. Саме наявність повного складу правопорушення є підставою для застосування заходів юридичної відповідальності. Вважаємо невдалими формулювання підстав матеріальної відповідальності працівника, визначених у всіх представлених громадськості проектах ТК України. Пропонуємо викласти норму про підстави матеріальної відповідальності працівника в такій редакції, яка відображає суть учиненого правопорушення: “Працівник несе матеріальну відповідальність за вчинення дисциплінарного матеріального правопорушення. Дисциплінарне матеріальне правопорушення – це протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездія-

льність) працівника, що посягає на майнові інтереси роботодавця шляхом заподіяння прямої дійсної шкоди засобам, які використовуються на підприємстві, в установі, організації для досягнення ними статутних цілей, або засобам, які використовує працівник у фізичної особи – роботодавця для виконання трудової функції”.

Список використаних джерел:

1. Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву / Сыроватская Л. А. – М. : Юрид. лит., 1974. – 184 с.
2. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / Стависский П. Р. – К.–Одесса : Вища школа, 1982. – 183 с.
3. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин / Хуторян Н. М. – К. : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додат. до № 50. – Ст. 375.
5. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14 // Законодавство України про працю : Зб. норматив.-прав. актів. – Х. : Одиссей, 2003. – С. 665–675.
6. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / Процевский А. И. – М. : Юрид. лит., 1979. – 223 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. Н. Коршунов, Т. Ю. Коршунова, М. И. Кучма, Б. А. Шеломов. – М. : Спарк, 2003. – 767 с.
8. Кучина Ю. А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: сравнительно-правовой аспект / Ю. А. Кучина // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. – С. 148–153.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13.05.2014 р. № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.
10. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс] : текст законопроекту № 1108 до другого читання. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
11. Трудовий кодекс України [Електронний ресурс] : текст законопроекту № 1658. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
12. Киселёв И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / Киселёв И. Я. – М. : Изд-во Эксмо, 2005. – 608 с.