

Ф. А. ЦЕСАРСЬКИЙ,  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права Національного юридичного  
університету імені Ярослава Мудрого

## ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ МАТЕРІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИМИ ОСОБАМИ

Метою статті є розгляд проблем, що стосуються закріплення положень про матеріальну відповідальність в трудових договорах. У статті зазначається, що обов'язкове закріплення в трудових договорах норм про матеріальну відповідальність є вимогою сьогодення. Указано, що законодавство, яке нині регулює порядок і умови укладання трудових договорів із матеріально відповідальними особами, потребує змін, визначені напрями вдосконалення трудових договорів із матеріально відповідальними особами.

**Ключові слова:** трудовий договір, матеріальні цінності, відповідальність, умови договору, сторони трудового договору.

**Постановка проблеми.** Сучасна економічна ситуація в Україні у переліку завдань, спрямованих на підвищення ефективності виробництва, висуває і завдання забезпечення схоронності майна роботодавця, яке є матеріально-технічною базою виробничої діяльності.

Ефективність виконання цього завдання багато в чому залежить від працівників, які безпосередньо забезпечують рух грошових і матеріальних цінностей в організації, з якою вони перебувають у трудових відносинах. Ідеться насамперед про матеріально відповідальних осіб, для яких трудовим законодавством передбачено, поряд із загальними, особливі трудові обов'язки, включаючи додатковий обов'язок у частині матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих їм для зберігання або для інших цілей (ч. 1 ст. 134 КЗпП України) [2].

Безумовно, що забезпечення цілості майна та інших цінностей має бути певним чином гарантоване, зокрема, такою гарантією виступає умова щодо матеріальної відповідальності робітників, яка включена до тексту трудових договорів.

Між тим у науковій літературі фактично не розглядаються питання, пов'язані з особливостями укладання трудових договорів з такими особами, що визначає **актуальність** даної роботи.

**Метою** цієї статті є розгляд проблем, що стосуються закріплення положень про матеріальну відповідальність у трудових договорах.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити взаємопов'язані **завдання**: 1) обґрунтувати доцільність закріплення в трудовому договорі положень відносно матеріальної відповідальності працівників; 2) дослідити підстави, які дозволяють закріпити

в трудовому договорі положення про матеріальну відповідальність працівників; 3) визначити ті складові матеріальної відповідальності, що мають бути закріплені в тексті трудового договору.

**Об'єктом** дослідження є матеріальна відповідальність працівників.

**Предмет** дослідження – закріплення положень про матеріальну відповідальність у тексті трудових договорів.

**Аналіз останніх досліджень.** Про матеріально відповідальних осіб як особливу категорію працівників згадується в багатьох нормативних правових актах, судовій і господарській практиці, економічній, бухгалтерській та юридичній літературі. Про матеріальну відповідальність йдеться, як правило, коли говориться про забезпечення збереження власності роботодавця. Дана проблема досліджується у працях С. Ф. Гуцу, О. М. Короткої, С. В. Омельянчик, С. В. Синенко, Н. М. Хуторян, В. В. Яковлева та ін.

Вчені зазначають, що матеріальну відповідальність необхідно розглядати як обов'язок працівника відшкодувати у встановлених законом розмірах та порядку шкоду, завдану роботодавцю, з яким він перебуває у трудових правовідносинах, протиправним та винним порушенням своїх обов'язків [1].

Матеріальна відповідальність працівників реалізується у формі самостійних охоронних правовідносин, що тісно пов'язані з трудовими правовідносинами, але зовні відокремлені від них, мають особливий зміст, у процесі реалізації набувають встановлених процесуальних форм і проходять певні стадії. При цьому момент виникнення матеріальної відповідальності працівників не збігається з моментом виникнення охоронних правовідносин [7].

**Виклад основного матеріалу.** Належна організація матеріальної відповідальності працівників – один із головних чинників забезпечення схоронності майна роботодавця.

Особи, що безпосередньо обслуговують матеріальні і грошові цінності, як уже згадувалося, виконують широке коло різноманітних за своїм змістом робіт. Загальним при цьому є те, що в процесі трудової діяльності в різних за своїм профілем і призначенням організаціях ці працівники повинні забезпечити повну схоронність ввірених їм під звіт матеріальних цінностей або грошових коштів. Виконання цього обов'язку багато в чому залежить не тільки від умов та рівня організації праці, але і від форми матеріальної відповідальності, застосовуваної в організації на даній ділянці роботи.

Характеризуючи матеріальну відповідальність сторін трудового договору, слід звернути увагу на те, що відносини, що стосуються відшкодування майнової шкоди, яка заподіяна сторонами трудового договору, є предметом трудового права і регулюються нормами, що об'єднані у самостійну юридичну конструкцію, якою є правовий інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

У той же час, коли йдеться про трудовий договір із особами, що несуть матеріальну відповідальність, то в цій сфері існує певна невизначеність. Незрозумілим є, яким чином у трудовому договорі можна визначити обов'язки матеріально відповідальних осіб, яким може бути перелік цих обов'язків і т. ін., чи треба взагалі включати в трудовий договір цю норму?

Відповідаючи на останнє запитання, слід зазначити, що відповідно до ст. 21 КЗпП України трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. Зрозуміло, що в тексті угоди мають бути визначені всі її суттєві умови, серед яких, безумовно, суттєвою є умова щодо матеріальної відповідальності робітників. Зазначимо, що діючий КЗпП України не вказує на ті елементи, що можуть бути включені до трудових договорів, зокрема в частині матеріальної відповідальності [2].

Аналіз наукової літератури [3; 4; 6; 8] дає можливість стверджувати, що одна з найважливіших умов трудового договору, що укладається з матеріально відповідальною особою, – чітке визначення (конкретизація) його трудової функції, оскільки злагоджена робота всіх працівників організації неможлива без встановлення точної відповідальності кожного з них за виконання певних, чітко і недвозначно окреслених завдань і практичних робіт. Узгодження і чітке визначення обов'язків у трудовому договорі необхідно як працівнику, так і роботодавцю.

Коли йдеться про матеріальну відповідальність, то у трудовому договорі має бути чітко визначена

форма цієї відповідальності. КЗпП України [2] визначає види матеріальної відповідальності, що мають бути конкретизовані у тексті трудового договору: матеріальну відповідальність у межах середнього місячного заробітку (ст. 132), повну матеріальну відповідальність (ст. 134), матеріальну відповідальність у випадках, коли фактичний розмір збитків перевищує їх номінальний розмір (ст. 135).

Зазначимо, що в трудовому договорі умова про матеріальну відповідальність має бути обґрунтованою, тобто ця умова може застосовуватися до працівників, на яких така відповідальність поширюється відповідно до їх обов'язків.

Коло трудових обов'язків, виконуваних кожним працівником щодо своєї посади, професії (спеціальності) з урахуванням кваліфікації, визначається кваліфікаційними довідниками, а також розробленими на їх основі посадовими або технічними інструкціями і положеннями, затвердженими роботодавцем у встановленому порядку.

У посадових інструкціях, прийнятих для матеріально відповідальних осіб, мають бути максимально відображені специфіка виробництва та організація праці на даному робочому місці, методи роботи, форми звітності тощо.

У посадових інструкціях не слід обмежуватися перерахуванням у них загальних обов'язків, пов'язаних з виконанням робіт щодо приймання, зберігання, обробки, комплектування, відпуску товарно-матеріальних цінностей, їх продажу та ведення обліку руху цінностей. Доцільно виділити особливі обов'язки кожної матеріально відповідальної особи за збереження цінностей, переданих їй під звіт, маючи на увазі, що для цієї особи це один із головних обов'язків за трудовим договором.

У трудовий договір можуть бути включені зобов'язання матеріально відповідального працівника щодо підвищення його кваліфікації, рівня професіоналізму та компетенції. Таке положення дуже важливо тому, що матеріально відповідальних осіб як особливу категорію працівників не готує жоден вищий або середній спеціальний навчальний заклад України.

Керівники і фахівці (завідувачі складами, базами, відділами, секціями, товаровознавці та ін.) після закінчення навчання у відповідних вузах або середніх спеціальних навчальних закладах не можуть, як показує практика, без спеціальної додаткової підготовки виконувати різноманітні функції, покладені на матеріально відповідальних осіб трудовим договором.

У цій справі важливу роль повинні відіграти галузеві і міжгалузеві навчальні заклади (інститути, факультети та ін.) підвищення кваліфікації фахівців і керівників, різні курси підготовки та перепідготовки державної служби зайнятості.

Досягнута з усіх питань угода між роботодавцем і працівником фіксується в письмовому трудовому договорі.

При прийомі на роботу осіб, до трудових обов'язків яких входять обов'язки з виконання робіт з приймання, зберігання, продажу і т. ін. товарно-матеріальних цінностей і грошових коштів, поряд з трудовим договором необхідно також укласти письмовий договір про повну матеріальну відповідальність відповідно до ст. 135<sup>1</sup> КЗпП України. У цьому і полягає одна з особливостей прийому на роботу матеріально відповідальних осіб.

Зазначимо, що, укладаючи трудові договори із матеріально відповідальними особами, слід орієнтуватися на норми, що викладені у ст. 135<sup>1</sup> КЗпП України, для того щоб між текстом трудового договору та нормами КЗпП не виникало протиріч. Стаття 135<sup>1</sup> КЗпП України наголошує, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені підприємством, установою, організацією з працівниками, що досягли вісімнадцятирічного віку [2].

У ст. 135<sup>1</sup> зазначено, що перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України. Цей перелік затверджений майже сорок років тому. Перелік посад і робіт, котрі заміщуються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм на схов, обробку, продаж (відпуск), перевезення або застосування в процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24 [5], але й досі діє і визначає коло тих осіб, з якими ці договори укладаються.

У практиці мають місце випадки (особливо в комерційних організаціях), коли індивідуальна матеріальна відповідальність покладається на працівників, які займають посади або виконують роботи, не зазначені у названому Переліку. Наприклад, в організаціях автотранспорту – з водіями автомобілів, механіками, інженерами, в організаціях матеріально-технічного забезпечення – з робітниками, що обслуговують засоби малої механізації тощо.

Недійсність таких договорів очевидна. У всіх випадках будь-яка умова трудового договору, що погіршує становище працівника порівняно з трудовим законодавством, визнається недійсною.

При цьому ст. 135<sup>1</sup> КЗпП України категорично формулює правило про припустимість укладення письмових договорів про повну матеріальну відповідальність лише з працівниками, що обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, оброб-

кою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Ці положення необхідно обов'язково враховувати, коли йдеться про укладання трудового договору з особами, які несуть матеріальну відповідальність.

У той же час на практиці існують випадки, коли роботодавець замість укладення письмового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність обмежується зазначенням у письмовому трудовому договорі чи наказі про прийом на роботу про те, що працівник несе повну індивідуальну матеріальну відповідальність за схоронність переданих йому під звіт цінностей.

Такий наказ або вказівка в трудовому договорі не можуть замінити підписаного працівником договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, оскільки укладення такого договору є обов'язковою умовою, що визначена законом.

Вирішуючи питання про можливість покладення на того чи іншого працівника повної індивідуальної матеріальної відповідальності та укладення з ним відповідного договору, зазвичай уточнюють його трудову функцію на займаній посаді або виконуваний роботі, конкретизують обсяг його повноважень, пов'язаних з обслуговуванням матеріальних цінностей.

Якщо виконання обов'язків з обслуговування матеріальних цінностей або грошових коштів є для працівника основною трудовою функцією, що обумовлена в трудовому договорі, відмову від укладення договору про повну матеріальну відповідальність слід розглядати як невиконання трудових обов'язків з усіма впливаючими з цього наслідками.

Безумовно, що цими рекомендаціями не вичерпується проблема закріплення в трудових договорах норм відносно матеріальної відповідальності працівників, але зазначені положення, на нашу думку, є принциповими, що мають сприяти підвищенню рівня збереження матеріальних цінностей, а також забезпеченню прав матеріально відповідальних осіб.

**Висновки.** Сьогодні слід визнати, що законодавство, яке регулює порядок і умови укладення трудових договорів з матеріально відповідальними особами, потребує подальшого вдосконалення. Як здається, вдосконалення законодавства в цій сфері має здійснюватися у двох напрямках:

- 1) обов'язкового закріплення в трудовому договорі умови про матеріальну відповідальність;
- 2) визначення мінімального переліку умов, що можуть бути включені до тексту трудових договорів із матеріально відповідальними особами.

Ці напрями є перспективними з погляду розробки нового Трудового кодексу України, а наведені в роботі положення можуть бути враховані законодавцем у процесі визначення обов'язкових умов трудового договору.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Гуцу С. Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві / С. Ф. Гуцу // Право і безпека. – 2011. – № 3. – С. 248–251.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон від 10.12.1971. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/%D0%BA%D0%B7%D0%BF%D0%BF>.
3. Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. М. Коротка. – Харків, 2003. – 20 с.
4. Омелянчик С. В. Особливості матеріальної відповідальності працівника під час укладення договору про повну матеріальну відповідальність / С. В. Омелянчик // Вісн. Запорізь. нац. ун-ту. Юрид. науки. – 2015. – № 3. – С. 105–110.
5. Про затвердження переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність [Електронний ресурс] : постанова Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 груд. 1977 р. № 447/24. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/how/v0447400-77>.
6. Синенко С. В. Проблемні аспекти матеріальної відповідальності працівників транспорту / С. В. Синенко // Юрид. вісн. Повітр. і косм. право. – 2015. – № 2. – С. 15–19.
7. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Н. М. Хуторян. – Харків, 2003. – 38 с.
8. Яковлев В. В. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. В. Яковлев. – Харків, 2003. – 20 с.

## REFERENCES

1. Hutsu S. F. (2011) Materialna vidpovidalnist yak samostiinyi vyd yurydychnoi vidpovidalnosti v trudovomu pravi [Liability as an independent legal liability in labor law] *Pravo i Bezpeka. – Law and Security*, 3, 248–251. [In Ukrainian]
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon vid 10.12.1971. [Labor Code of Ukraine: Law of 10.12.1971] *zakon0.rada.gov.ua* URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/%D0%BA%D0%B7%D0%BF%D0%BF> [In Ukrainian]
3. Korotka O. M. (2003) Udoshkonalennia pravovoho rehuliuвання materialnoi vidpovidalnosti v umovakh rynkovoї ekonomiky [Improving the regulation of liability in terms of market economy] *Extended abstract of Candidate's thesis*. Kh. [In Ukrainian]
4. Omelianchuk S. V. (2015) Osoblyvosti materialnoi vidpovidalnosti pratsivnyka pid chas ukladennia dohovoru pro povnu materialnu vidpovidalnist [Features liability of the employee during the conclusion of full liability] *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Yurydychni nauky. – Journal of Zaporizhzhya National University. Jurisprudence*, 3, 105–110. [In Ukrainian]
5. Pro zatverdzhennia pereliku posad i robit, yaki zamishchaiutsia abo vykonuiutsia pratsivnykamy, z yakymy pidpriemstvom, ustanovoju, orhanizatsiieiu mozhut ukladatsia pysmovi dohovory pro povnu materialnu vidpovidalnist za nezabezpechennia zberezhennia tsinnosti, peredanykh yim dlia zberihannia, obrobky, prodazhu (vidpusku), perevezennia abo zastosuvannia v protsesi vyrobnytstva, a takozh typovoho dohovoru pro povnu indyvidualnu materialnu vidpovidalnist: Postanova Derzhkompratsi SRSR i Sekretariatu VTsRPS vid 28 hrudnia 1977 roku # 447/24. [On the list of posts and work performed or replacing workers with whom the enterprise, the organization may be concluded written agreements on full liability for failure to preserve the values assigned to them for storage, processing, sale (delivery), transportation or use in the production process and model contract of full individual responsibility: Decision Goskomtrud Soviet Union and the Secretariat of the All December 28, 1977 № 447/24.] *zakon2.rada.gov.ua* Retrieved from: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/how/v0447400-77> [In Ukrainian]
6. Synenko S. V. (2015) Problemni aspekty materialnoi vidpovidalnosti pratsivnykiv transportu [Problem liability aspects of the Transport Workers] *Yurydychnyi visnyk. Povitriane i kosmichne pravo. – Law Gazette. Air and Space Law*, 2, 15–19. [In Ukrainian]
7. Khutorian N. M. (2003) Teoretychni problemy materialnoi vidpovidalnosti storin trudovykh pravovidnosyn [Theoretical Problems liability aspects of the employment relationship] *Extended abstract of Doctor's thesis*. N. M. Khutorian. – Kh. [In Ukrainian]

8. Yakovlev V. V. (2003) Dohovirna materialna vidpovidalnist pratsivnykiv za trudovym pravom [Contracting liability of employees under labor law] *Extended abstract of Candidate's thesis*. V. V. Yakovlev. Kh. [In Ukrainian]

Ф. А. ЦЕСАРСКИЙ

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С МАТЕРИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫМИ ЛИЦАМИ

Целью статьи является рассмотрение проблем, касающихся закрепления положений о материальной ответственности в трудовых договорах. В статье отмечается, что обязательное закрепление в трудовых договорах норм о материальной ответственности является требованием сегодняшнего дня. Указано, что законодательство, которое сейчас регулирует порядок и условия заключения трудовых договоров с материально ответственными лицами, требует изменений, определены направления совершенствования трудовых договоров с материально ответственными лицами.

**Ключевые слова:** трудовой договор, материальные ценности, ответственность, условия договора, стороны трудового договора.

F. A. TSESARSKY

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Law  
of Yaroslav Mudryi National Law University

### FEATURES OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH MATERIALLY RESPONSIBLE PERSONS

**Problem setting.** The purpose of this article is to examine the problems relating to the consolidation of the provisions on liability in employment contracts. The article notes that the mandatory fixing of contracts rules on liability is a requirement of the day. Such a consolidation is possible on the basis of specificity of employee work performance, which requires that this feature was implemented materially – responsible person. Stated that the legislation, which now regulates the procedure and terms of signing labor contracts with materially responsible persons requiring changes, the directions of improvement of the employment contracts with materially responsible persons.

**Analysis of resent researches and publications.** On financially responsible persons as a special category of employees mentioned in many legal acts, judicial and economic practice, economic, accounting and legal literature. On liability it is, as a rule, when we speak about the preservation of the property of the employer. This problem is studied in the works of S. F. Gutu, A. M. Short, V. S., omelyanchik, S. V. Sinenko, N. M. Chutorian, V. V. Yakovlev, etc.

**Article's main body.** One of the most important conditions of the employment agreement with the financially responsible person, is a clear definition (specification) of his or her work as well-coordinated work of all employees of the organization is impossible without the establishment of the exact responsibilities of each of them for certain, clearly delineated tasks and practical work. Coordination and clear definition of duties in the employment contract is necessary as the employee and the employer.

**Conclusions and prospects for the development.** The legislation governing the procedure and terms of signing labor contracts with materially responsible persons requires further improvement. It appears that the improvement of legislation in this area should be carried out in two directions:

1) mandatory consolidation in the employment contract conditions of material liability.

2) define the minimum list of conditions which can be included where Tex employment contracts with materially responsible persons.

These directions are promising from the point of view of the development of the new Labour Code of Ukraine, as given in the work situation can be taken into account by the legislator in the process of defining the mandatory conditions of the employment contract.

**Key words:** employment contract, property, liability, conditions of contract, the parties to the employment contract.