

УДК 349.2

Д.Є. КУТОМАНОВ, доц., Харківський національний університету міського господарства імені О.М. Бекетова

ПРИТЯГНЕННЯ ДО МАЙНОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДИН ІЗ ВИДІВ ПРИМУСОВОГО МЕТОДУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Ключові слова: дисципліна праці, працівник, метод забезпечення, матеріальна відповідальність, майнова відповідальність, обмежена відповідальність

Трудова дисципліна як складне соціально-економічне явище потребує постійного забезпечення зі сторони учасників трудових правовідносин. Дане забезпечення полягає у вольовій поведінці роботодавця та найманого працівника (трудового колективу) з приводу виконання встановлених правил спільної діяльності, а так само їх можливості ініціювати та застосовувати відповідальність за порушення цих правил.

Питанню притягнення до майнової відповідальності працівників як одного із видів примусового методу забезпечення дисципліни праці приділяли досить суттєву увагу О.Т. Барабаш, В.С. Венедиктов, О.С. Пашков, С.В. Подкопаєв, В.М. Турченко, М.О. Філатов, Б.Ф. Хрусталева, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та інші.

В сучасних ринкових відносинах найбільш ефективним видом примусу в системі забезпечення дисципліни праці є позбавлення певних благ працівника, що найчастіше реалізується у формі матеріальної відповідальності. Прагнення роботодавця до ширшого застосування даного механізму, а так само потреба

дотримання трудових прав громадян під час його реалізації зумовлює актуальність дослідження проблем у застосуванні та напрямків вдосконалення правового регулювання питання притягнення працюючих осіб до майнової відповідальності.

Найбільш дискусійним та проблемним є визначення меж майнової відповідальності в трудових відносинах, зокрема доцільності обмеження її величини середнім заробітком працівника, співвідношення з цивільно-правовою відповідальністю. Аргументуючи потребу обмеженого розміру матеріальної відповідальності членів трудового колективу, Е.С. Белінський робить акцент на тому, що відповідні відносини між сторонами виникають (об'єктивно складаються) у сфері дії закону розподілу за працею, на відміну від майнових відносин за цивільним правом, які складаються у сфері дії закону вартості і тому мають вартісну форму. Так як закон розподілу за працею обмежує відшкодування шкоди, тому заподіяні працівником збитки повністю не відшкодовується [1, с.84]. Однак подібні твердження в умовах вільних ринкових відносин та конкуренції не зовсім доречні. Не заперечуємо потреби існування механізму захисту інтересів працівника від необґрунтованих претензій роботодавця. Проте, в основному йдеться мова про прямі збитки роботодавця, заподіяні винними діями працівника – в таких умовах логічні вимоги роботодавця про відшкодування назвати необґрунтованими складно. Не покриття збитків в повному розмірі, та головне, відсутність у підприємства права цього вимагати зобов'язує його покривати недостатню суму за рахунок власних активів, в тому числі прибутків, преміального фонду. Це, в свою чергу, зменшує фінансові можливості застосування матеріальних заходів заохочень та виплати дивідендів працівникам, що беруть участь у власності підприємства.

Загальний принцип обмеженої матеріальної відповідальності працівників за замовчуванням, невідшкодування більшої частини збитків внаслідок його застосування змушує роботодавця шукати обхідні шляхи, в тому

числі застосуванням санкцій в межах повної матеріальної та цивільно-правової відповідальності. Нерідко подібні «ініціативи» роботодавця стають предметом судового розгляду, з кінцевим рішенням не на користь останнього. Прикладом може слугувати цивільна справа, крапку в історії з якою поставила лише колеґія суддів судової палати у цивільних справах Верховного суду України. Позивачем виступило ТОВ «Кнауф Гіпс Донбас, позовними вимогами – стягнення з працівника (водія автомобіля) повного розміру заподіяної шкоди, понад суму середнього заробітку, стягнутого вже раніше. Рішенням суду першої інстанції вимоги задоволені в повному обсязі. Після апеляційного оскарження рішення Артемівського міськрайонного суду Донецької області від 27.02.2008 р. було скасовано й ухвалено нове рішення, яким у задоволенні позову відмовлено.

В ході касаційного провадження Верховним судом України були підтверджені висновки саме апеляційної інстанції. Судом встановлено, що Відповідач під час вивезення сміття взяв до кабіни автомобіля двох дітей віком 10–12 років. Після зупинки автомобіля він вийшов із кабіни для уточнення об'єму робіт, залишивши дітей у кабіні, а ключ запалювання в замку, не увімкнув ручне гальмо й залишив автомобіль з увімкнутою передачею. За час його відсутності автомобіль почав рухатися, чим скоїв наїзд на два транспортні засоби, що стояли попереду, завдавши їм механічних пошкоджень. За актом внутрішнього розслідування причиною зіткнення й пошкодження автомобілів є грубе порушення з боку Відповідача трудової й технологічної дисципліни, Правил дорожнього руху, яке виразилось у тому, що він залишив дітей у кабіні, ключ запалювання в замку, не поставив на ручне гальмо й залишив автомобіль з увімкнутою передачею

Задовольняючи позов, суд першої інстанції виходив із того, що водій використовував автомобіль в особистих цілях, оскільки перевезення чи катання дітей не входить до його трудових обов'язків. Скасовуючи це рішення,

апеляційний суд дійшов висновку, що матеріальна шкода завдана Відповідачем під час виконання ним своїх трудових обов'язків, тому п.7 ст.134 КЗпП України про повну матеріальну відповідальність працівника не може бути застосований до спірних правовідносин. Доводи касаційної скарги про використання громадянином автомобіля в особистих цілях, оскільки він самовільно перевозив дітей, висновку суду не спростовують. Враховуючи ці обставини, апеляційний суд ухвалив рішення з додержанням норм матеріального та процесуального права, касаційну скаргу слід відхилити, рішення залишити без змін [2]. Як бачимо, у суперечливих ситуаціях суд, керуючись діючим законодавством, все таки стає на сторону працівника, шкода стягується лише в межах середнього заробітку. Водночас питання не покриття шкоди, що перевищує середній заробіток залишається відкритим, звідси до внесення змін в законодавство будуть продовжуватися проблеми при застосуванні даного заходу матеріального примусу.

В контексті вдосконалення матеріальних стимулів розглянемо й інститут матеріальної відповідальності, зокрема, потребу переосмислення категорії обмеженої матеріальної відповідальності, вибору оптимальної форми, порядку та головне обсягу шкоди підприємству, що може бути стягнуто з працівника. В цілому підтримуємо позиції тих вчених, які акцентують увагу на архаїчності, застарілості норм про обмеження матеріальної відповідальності працівника. Можлива логіка такої гарантії і мало місце в радянських умовах, коли формальним власником всіх підприємств була держава, тому остання й могла надавати таку пільгу власним громадянам. Натомість в умовах роздержавлення майна, коли більшість бізнесу має приватний характер, факт не відшкодування збитків в повному обсязі негативно позначається як на самому роботодавцеві (компенсація за рахунок власних активів компанії), так і на членах трудового колективу (зменшення оплати праці, втрата робочого місця внаслідок непередбачених фінансових втрат).

Таким чином, слушною є пропозиція Н.М. Хуторян про потребу встановлення загального принципу матеріальної відповідальності в розмірі прямої дійсної шкоди; а в окремих, чітко визначених випадках – додатково ще й не отриманого прибутку. Якщо ж, наприклад, не отриманий прибуток є лише побічним результатом протиправної поведінки працівника, а головна причина його неотримання – результат інших обставин, він відшкодуванню не підлягає [3, с.210]. Водночас інститут обмеженої матеріальної відповідальності варто зберегти, водночас логіку застосування принципово змінити. Якщо зараз основним аргументом його існування є гарантії працівників в процесі праці, диференціація трудових та цивільно-правових відносин, то ми пропонуємо можливість відшкодування шкоди в обмеженому розміру пов'язувати з механізмом забезпечення трудової дисципліни, зокрема часом роботи на підприємстві, дисциплінованістю, сумлінністю та добросовісністю в ході виконання посадових обов'язків.

Звідси в новому Трудовому кодексі [4] має бути закріплено наступне положення: «Як виняток та відзнака попередньої дисциплінованості в процесі праці до окремих працівників застосовується матеріальна відповідальність в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників поширюються на осіб, що одночасно відповідають наступним вимогам: 1) загальний стаж роботи на підприємстві становить п'ять і більше років; 2) протягом останнього року не застосувалися дисциплінарні стягнення, не було фактів притягнення до матеріальної відповідальності; 3) протягом останнього року застосовувалися заходи заохочення».

Звичайно, можна обговорювати перелік цих вимог, дискутувати щодо закріплення даного положення на центральному рівні чи віднести до компетенції сторін соціального діалогу (затверджується в колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку) – головне зберегти визначальне значення критерію дисциплінованості при притягненні до

матеріальної відповідальності в обмеженому розмірі.

Для окремих професійних груп, дисциплінарні приписи щодо яких мають певну специфіку, більш проблемним є застосування не матеріальної, а саме майнової відповідальності за власні дії та їх наслідки. Так, на дискусійності питання цивільно-правової відповідальності членів суддівського корпусу звертає увагу І.В. Марочкін. На його думку, даний аспект тісно пов'язаний з вирішенням питання про імунітет та незалежність судді, тому існує потреба у додатковому правовому регулюванні, заснованому на вивченні історії виникнення та розвитку механізму відповідальності суддів, міжнародної практики [5]. Не виключені ситуації, коли в ході дисциплінарного провадження проти судді будуть з'ясовані факти завдання матеріальної (моральної) шкоди інтересам фізичних та/ або юридичних осіб внаслідок його протиправних діянь. Існуюче законодавство, зокрема, стаття 48 закону «Про судоустрій та статус суддів» відсутність зобов'язання судів відшкодувати шкоду трактує як гарантію його недоторканості [6], даний обов'язок покладено на саму державу. Подальшого уточнення такий підхід набув у ч.5 статті 1176 Цивільного кодексу України: «Шкода, завдана внаслідок постановлення судом незаконного рішення в цивільній справі, відшкодовується державою в повному обсязі в разі встановлення в діях судді (суддів), які вплинули на постановлення незаконного рішення, складу злочину за обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили» [7]. Тобто, у громадянина чи підприємства право на відшкодування виникає лише при встановленні у діях судді складу злочину. Водночас факт дисциплінарного проступку чи порушення присяги такої змоги не надає.

Великий відсоток скасованих рішень судами вищих інстанцій, в тому числі Європейським судом з прав людини, численні корупційні скандали свідчать або про низький професійний рівень суддів або про їх упередженість при розгляді справи. Жодна з цих причин не виправдовує моральні страждання

чи матеріальну шкоду осіб, тому відсутність цивільної правової, кримінальної відповідності безпосередньо суддів за прийняття неправосудних рішень є незрозумілою. Не погоджуємося з аргументами, що введення подібних санкцій тиснутиме на їх незалежність. Навпаки – підвищуватиме професійність, виваженість, об'єктивність при розгляді справи та прийнятті рішення. Адже в нинішніх умовах панує фактична безкарність, в найгіршому випадку суддю можуть звільнити з посади, в той час як випадки кримінальної чи майнової відповідальності мають одиничний характер.

Подібна безкарність спостерігається і в приватному секторі економіки, зокрема серед керівництва підприємства. Стаття 237 КЗпП України закріплює положення, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну товариству у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи [8]. Аналіз роботи судів загальної юрисдикції, зокрема співвідношення присудженої до відшкодування поновленим працівникам заробітної плати та витрат до стягнення з службових осіб, винних у незаконних діях, свідчить про слабе використання такого механізму: в 1998 році він становив 14,7 відсотків, в 1999 році – 11,5 відсотків. В 2013 році було виплачено коштів за час вимушеного прогулу на загальну суму 146524712,00 грн [9], лише мізерна частина з яких в порядку регресу була стягнута з посадових осіб підприємства.

До того ж регресні вимоги можуть бути пред'явлені лише у випадках незаконного звільнення чи переведення на іншу роботу, та винятково до суду. Інші ж випадки протиправних дій керівництва підприємства (наприклад, незаконне відсторонення від роботи, затримка видачі трудової книжки, заробітної плати) такими підставами не визнаються, можливість позасудового стягнення (відрахування з заробітної плати) не передбачено.

Складним для напрацювання конкретних пропозицій, але від цього не менш актуаль-

ним є питання матеріальної відповідальності державних посадовців (передусім суддів та правоохоронців) за шкоду, заподіяну прийняттям ними неправосудних рішень. У цьому питанні накладаються безліч аспектів: право людини на професійну помилку; доцільність держави за власний рахунок покривати заподіяну службовцями шкоду; корумпованість державного управлінського апарату, в якому конкретний виконавець є лише «елементом» системи тощо. До того ж, фактична безкарність посадовців незалежно від тяжкості завданої ними шкоди (в основному максимальне покарання – звільнення з посади) негативно впливає і на дисципліну всередині не державних структур, адже підривається авторитет права та закону, нівелюється роль методів переконання та виховання в механізмі забезпечення трудової дисципліни – досить складно роботодавцю довести потребу сумлінної праці, коли у працівника безліч прикладів безкарної протиправної поведінки державних посадовців.

Відповідно вважаємо, що необхідно відійти від принципу відповідальності держави за незаконні дії власних посадовців, ввести персональну майнову відповідальність безпосередніх виконавців протиправних дій за заподіяну шкоду. При цьому роль держави визначається в якості субсидіарного боржника, вона відшкодовує шкоду винятково у випадку відсутності майна у службовця, з збереженням права регресу до нього.

Окреслені нами проблемні аспекти матеріальної (майнової) відповідальності працюючих осіб свідчать про потребу подальшого вдосконалення правових приписів та практики застосування даного питання. Вважаємо, що запропоновані нами напрямки вдосконалення можуть бути успішно використані в правотворчості, в тому числі взяті до уваги при остаточному затвердженні нового Трудового кодексу України, а також внесення змін до спеціальних нормативних актів, що висвітлюють питання відшкодування шкоди, заподіяної посадовими особами держави.

ЛІТЕРАТУРА

1. Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих / Белинский Е. С. – Киев–Донецк : Вища школа, 1984. – 168 с.
2. Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах Верховного суду України : від 28.10.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/6820205>.
3. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : монографія / Н. М. Хуторян. – Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
4. Проект трудового кодексу України / зареєстр. : від 27.08.2013 р., № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1

?pf3511=46746.

5. Статус суддів : учб.-практ. посіб. / І. Є. Марочкін, Ю. І. Крючко, Л. М. Москвич, І. В. Назаров, Р. Р. Трагнюк ; за ред. проф. І. Є. Марочкіна. – Харків, 2006. – 754 с.
6. Закон України «Про судоустрій та статус суддів» : від 07.07.2010 р., № 2453–VI // ВВР України. – 2010. – № 41–42, № 43, № 44–45. – Ст. 529.
7. Цивільний кодекс України : від 16.01.2003 р., № 435–IV // ВВР України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.
8. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322–VIII // ВВР Української РСР. – 1971. – №50 (Додаток). – С. 375.
9. Звіт судів першої інстанції про розгляд у порядку цивільного судочинства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://court.gov.ua/sudova_statystyka/5533iopoio.

Кутومانов Д. Є. Притягнення до майнової відповідальності працівників як один із видів примусового методу забезпечення дисципліни праці: проблеми та напрямки вдосконалення / Д. Є. Кутومانов // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 199–203 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_36.pdf

Аналізуються окремі проблемні аспекти та напрямки вдосконалення матеріальної та майнової відповідальності працюючих осіб, особлива увага звернута доцільності існування інституту обмеженої матеріальної відповідальності та відшкодуванню шкоди, заподіяної громадянам незаконними діями посадових осіб.

Кутومانов Д.Є. Привлечение к имущественной ответственности работников как один из видов принудительного метода обеспечения дисциплины труда: проблемы и направления совершенствования

Анализируются отдельные проблемные аспекты и направления совершенствования материальной и имущественной ответственности работающих лиц, особое внимание уделено целесообразности существования института ограниченной материальной ответственности и возмещению вреда, причиненного гражданам незаконными действиями должностных лиц

Kutomanov D.E. Involvement of Property Responsibility of Employees as a Form of Coercive Methods of Discipline Work: Problems and Ways of Improving

The article analyzes some aspects of the problem and ways of improving the material and property liability of employees, focuses on the appropriateness of the institute of limited liability and compensation for damage caused to citizens by illegal actions of officials.