О.М. Коротка

ВИДИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Щодо різновидів матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин у науковій літературі спостерігається розбіжність думок вчених. Наприклад, В.В. Жернаков пише: «Чинне законодавство про працю передбачає два різновиди матеріальної відповідальності працівників: обмежену й повну. Основним видом є обмежена матеріальна відповідальність, яка полягає у тому, що на працівника може бути покладений обов'язок відшкодувати шкоду в межах, але не більше місячного заробітку. Повна матеріальна відповідальність означає, що шкода підлягає відшкодуванню у повному обсягу. Залежно від форми організації праці трудове законодавство встановлює індивідуальну матеріальну відповідальність і колективну (бригадну) матеріальну відповідальність» [1, с.237–238]. Б.А. Шеломов зазначає: «Законодавство передбачає два різновиди матеріальної відповідальності: 1) матеріальну відповідальність працівника перед роботодавцем; 2) матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником» Далі за текстом вчений також вказує й на інші «основні види матеріальної відповідальності працівника: обмежену і повну» [2, с.328–333]. В.Н. Скобелкін робить висновок: «Нині можна говорити про три різновиди матеріальної відповідальності: обмеженої, повної та підвищеної» [3, с.116]. О.С. Пашков та О.В. Смирнов раніше доводили: «Залежно від розмірів відшкодованої шкоди трудове законодавство розрізняє обмежену і повну матеріальну відповідальність. У тих особливих випадках, коли фактичний розмір збитків перевищує їх номінальний розмір, застосовується матеріальна відповідальність у кратному перерахунку» [4, с.321]. «Трудове законодавство, – наголошує П.Д. Пилипенко, – передбачає два різновиди матеріальної відповідальності: обмежену і повну» [5, с.127].

Розмаїтість поглядів науковців стосовно кількості різновидів матеріальної відповідальності сторін трудового договору чи контракту зумовлюється багатогранністю, багатоаспектністю даного соціально-юридичного явища. Саме його складна природа, змістовна наповненість найрізноманітнішими за характером і якістю елементами, суб'єктивне сприйняття останніх дослідниками перешкоджають науково обґрунтованої та практично виваженої класифікації видів матеріальної відповідальності, потрібність у якій на сучасному етапі розвитку трудового права гостро відчувається суб'єктами відповідного правозастосування. Відсутність цієї класифікації у Кодексі законів про працю України значно погіршує ефективність застосування правових норм у сфері матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин, створює умови для довільного трактування змісту тих чи інших її різновидів, перешкоджає подальшому удосконаленню нормативних приписів інституту матеріальної відповідальності галузі трудового права. Безперечно, ця прогалина у законодавстві про працю має бути заповненою найближчим часом.

Дійсно, Кодекс законів про працю України [6] визначає лише чотири види матеріальної відповідальності: матеріальну відповідальність в 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), колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. У даному кодифікованому нормативно-правовому акті не визначено, що таке індивідуальна матеріальна відповідальність, матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем, матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником. І це незважаючи на те, що усі зазначені види матеріальної відповідальності сторін трудового договору мають місце на практиці і стосуються одного з найважливіших конституційних трудових прав працівників – «можливості заробляти на життя працею, яку вони вільно обирають або на яку вільно погоджуються» (ст.43 Конституції України). Прикметно, що у цій же статті прямо вказано: «кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом» (ч.4 ст.43); «право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» (ч.7ст.43) [7]. Вважаємо, чинний Кодекс законів про працю України має бути удосконалений в плані легалізації інших, фактично існуючих різновидів матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. Для цього необхідно, по-перше, у даному кодифікованому нормативно-правовому акті зробити окрему главу під назвою «Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин». Очевидно, що чинна глава IX Кодексу законів про працю України за назвою «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» не віддзеркалює суті фактично існуючих суспільних відносин і потреб практики у цій сфері, адже багато питань лишилось поза її нормативними приписами. Прикро, що це часом відбувалось не з суспільно корисних мотивів, а суто з ідеологічних. Зняття ідеологічно-політичного наліту з нормативно-правового регулювання суспільних відносин обумовлює значне розширення змісту цієї глави Кодексу законів про працю України за рахунок інших життєво важливих для захисту прав, свобод та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин питань. Про це свідчить і назва цієї глави, з змісту якої виходить, що матеріальна відповідальність, як різновид юридичної відповідальності, може бути реалізованою лише щодо працівників підприємств, установ, організацій. Причому даний розділ, як це свідчить зі змісту назви такого, має за мету регулювати не відносини, що виникають внаслідок заподіяння однією стороною трудового договору (контракту) матеріальної шкоди іншій стороні, а встановлювати гарантії матеріальної відповідальності лише одного суб'єкта трудових правовідносин – найманих працівників. Власник підприємства, установи, організації або його уповноважений орган нормами цієї глави визначаються завжди лише у ролі відповідача, що не відповідає сучасній практиці розвитку відносин ринкової економіки, коли усім учасникам трудових відносин гарантується рівноправність, паритет, однаковість загальних прав, свобод та обов'язків. Таким чином, дана глава Кодексу законів про

працю України [6, ст.375] повинна мати назву «Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин». По-друге, перейменована глава має бути змістовно доповненою окремими статтями, у яких будуть чітко визначеними індивідуальна матеріальна відповідальність, матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем, матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником. По-третє, глава Кодексу законів про працю України [6, ст.375] «Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин» буде відповідати своєму соціально-юридичному призначенню, якщо її зміст чітко визначиме: поняття матеріальної відповідальності за трудовим правом, суб'єкти даного різновиду юридичної відповідальності, види матеріальної відповідальності, підставу і умови останньої, повний процесуальний порядок визначення і застосування такої до винної сторони трудового договору (контракту).

Наведене дозволяє віднести до основних різновидів матеріальної відповідальності наступні з них:

– індивідуальну матеріальну відповідальність;
– колективну матеріальну відповідальність;
– матеріальну відповідальність працівника перед роботодавцем;
– матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником;
– матеріальну відповідальність в межах середнього місячного заробітку;
– повну матеріальну відповідальність;
– підвищену матеріальна відповідальність.

Список літератури: 1. Трудове право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие/ Под ред. В.В. Жернакова. Х., 2000. 2. Трудове право. Учебник/ Под ред. О.В. Смирнова. М., 1998. 3. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990. 4. Советское трудове право: Учебник/ Под ред. А.С. Пашкова, О.П. Смирнова. М., 1982. 5. Трудовое право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенка. Львів, 1996. 6. Кодекс законів про працю України // Право і практика. 2000. №1. 7. Конституція України //Преса України, 1997.

Надійшла до редколегії 05.05.03