

ф. 33, оп. 1, спр. 117, арк. 7 зв. – 8. **11.** Держархів АР Крим, ф. 24, оп. 1, спр. 306, арк. 4 зв. – 5. **12.** Держархів АР Крим, ф. 24, оп. 1, спр. 459, арк. 9–12. **13.** Держархів АР Крим, ф. 24, оп. 1, спр. 669, арк. 35. **14.** Положение для татар-поселян и владельцев земель в Таврической губернии : именной указ, данный Сенату 28 сентября 1827 г. // ПСЗРИ. Собрание 2. – 1830. – Т. 2. – С. 850–854.

Надійшла до редколегії 14.11.2012

Исследованы проблемные вопросы, которые возникли в процессе рассмотрения земельных споров Комиссией для разрешения споров о праве на владение землями на Крымском полуострове (1802–1810 гг.).

The problematic issues that have arisen in the process of land adjudication committee to resolve disputes about the right to own land in the Crimea (1802–1810) are investigated.

УДК 349.22

В. В. Юровська

ПІДСТАВИ ТА УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ НОРМ ЧИННОГО КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ТА ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Окреслено особливості правової регламентації матеріальної відповідальності в чинному Кодексі законів про працю України і в проекті Трудового кодексу України, визначено спільні риси та відмінності правового регулювання матеріальної відповідальності.

21 рік тому – 24 серпня 1991 р. – Україна проголосила свою незалежність, обравши таким чином самостійний шлях подальшої розбудови держави та суспільства. 28 червня 1996 р. було прийнято Конституцію України, що виконує роль Основного закону держави, в якому закріплено найсуттєвіші (принципові, базисні) правові засади суспільно-державного життя.

Вихід України зі складу СРСР та проголошення нею себе суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою [1] поставили перед нею цілу низку складних завдань, одним із пріоритетних серед яких стало створення власної системи права, яка б стала надійним правовим підґрунтям для подальшого розвитку українського суспільства. Адже чинне на той час радянське законодавство не відповідало потребам держави, що обрала для себе ідеали демократії, сповідує принципи правової держави і прагне до розбудови громадянського суспільства. Докорінної зміни та перетворення вимагали усі найважливіші галузі законодавства, зокрема й та, що регулює трудові правовідносини. Слід відзначити, що за понад два десятиліття наша держава здійснила ряд важливих кроків у цьому напрямку: були прийняті закони «Про охорону праці» [2],

«Про колективні договори і угоди» [3] «Про оплату праці» [4], «Про відпустки» [5], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [6] та ін. Однак основний (центральний) нормативно-правовий акт у сфері трудового законодавства – Кодекс законів про працю України – і досі діє той, що був прийнятий ще за радянських часів у 1971 р. та був фактично єдиним правовим документом, який регламентував трудові відносини в УРСР. Незважаючи на те, що за роки незалежності до нього було внесено численні зміни та поправки, слід констатувати, що він все ж таки є застарілим і у значній мірі вже не відповідає тим соціально-економічним умовам, які існують на сьогодні у державі. Зокрема, дуже часто проявляються певні колізії (конфлікти, розходження тощо) між нормами КЗпП України та іншими законами, що регулюють трудові відносини.

Крім того, в умовах курсу України на європейську інтеграцію особливої актуальності набуло питання здійснення послідовного відображення в національному трудовому законодавстві положень міжнародно-правових документів з питань праці, що є обов'язковими для України, а також актів Європейського союзу.

З урахуванням усього вищевикладеного, більш ніж очевидно є необхідність здійснення комплексного підходу до розв'язання проблем регулювання трудових відносин, причому головним етапом тут має стати прийняття нового Трудового кодексу (ТК України). Сьогодні на розгляді України у Верховній Раді перебуває проект ТК України, внесений В. Г. Харою, Я. М. Сухим, О. М. Стояном.

Одним із важливих аспектів трудових правовідносин, який має чітко висвітлюватися у трудовому законодавстві, є матеріальна відповідальність працівників. Питання матеріальної відповідальності у трудовому праві були предметом наукових досліджень В. Я. Бурака, В. С. Венедіктова, А. Я. Гінцбурга, І. В. Зуба, З. Я. Козак, Р. З. Лівшиця, В. Г. Ротаня, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, П. Р. Стависького, Б. С. Стичинського, А. О. Сироватської, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та інших вчених. Проте, попри ґрунтовні дослідження зазначених науковців, воно залишається актуальним. Більше того, на даний момент проблематика матеріальної відповідальності у трудовому праві ще більше актуалізувалася.

У зв'язку з вищевикладеним метою цієї статті є дослідження матеріальної відповідальності як окремого і одного з найважливіших інститутів трудового права. Задля цього планується: проаналізувати відповідну нормативно-правову базу, окреслити особливості правової регламентації матеріальної відповідальності в чинному КЗпП України і в проекті ТК України та визначити спільні риси та особливості закріплення матеріальної відповідальності у цих нормативних актах.

Матеріальна відповідальність – це обов'язок кожної зі сторін трудових правовідносин (працівника та роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні внаслідок невиконання чи

неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку [7, с. 158–159].

Н. Б. Болотіна пише, що матеріальна відповідальність як один із видів юридичної відповідальності становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або роботодавця – відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку [8, с. 450]. У свою чергу А. П. Грузінова та В. Г. Короткін зазначають, що матеріальна відповідальність – інститут трудового права та один із видів відповідальності за трудовим правом, а також вид юридичної відповідальності сторін трудового договору [9, с. 59]. На думку дослідників, вона полягає у встановленому законом обов'язку однієї із сторін трудового договору (працівника або роботодавця) покрити (відшкодувати) у встановлених законом межах і порядку шкоду, заподіяну другій стороні внаслідок винного, протиправного порушення покладених на них обов'язків [9, с. 61].

З наведених визначень видно, що матеріальна відповідальність має двосторонній, взаємний характер, тобто її в разі наявності передбачених законом підстав несуть як працівники, так і роботодавці.

Матеріальна відповідальність працівника є окремим інститутом трудового права, що регламентується главою IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» чинного КЗпП України. У проекті ТК України питанням відповідальності сторін трудових відносин присвячено Книгу восьму, параграф 2 глави 1 якої відведено безпосередньо питанням матеріальної відповідальності працівників; цей параграф так і називається «Матеріальна відповідальність працівників».

Інститут матеріальної відповідальності працівника впливає з його обов'язків, передбачених ст. 139 КЗпП України, а саме: працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватись трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [10]. Зрозуміло, що невиконання цих обов'язків працівниками, зокрема щодо бережливого ставлення до майна власника, яке призвело до заподіяння матеріальної шкоди роботодавцю, спричиняє виникнення у них такого обов'язку як відшкодування завданої шкоди, тобто матеріальна відповідальність. Однак прямої вказівки у законі на те, що відшкодування завданої шкоди роботодавцю працівником є його обов'язком, у КЗпП немає. На відміну від проекту ТК України, який містить більш широкий перелік кола обов'язків працівника, серед яких окремим пунктом значиться відшкодування шкоди, завданої роботодавцю з вини працівника. Так, у ст. 22 проекту встановлено, що основними обов'язками працівника є:

- 1) особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором;
- 2) дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 3) виконання встановлених норм праці й завдань роботодавця;
- 4) дотримання норм з охорони праці;
- 5) дбайливе ставлення до майна роботодавця;
- 6) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю і здоров'ю працівників, збереженню їх майна;
- 7) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;
- 8) шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця;
- 9) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків;
- 10) нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Підстави та умови відповідальності працівників містяться у ст. 130 КЗпП України та ст. 408 проекту ТК України. У першій записано, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. У випадку покладення матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли таку шкоду заподіяно підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. На працівників не може бути покладено відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничого-господарського ризику, а також за неoderжані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що діяв у стані крайньої необхідності. Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або погасити пошкоджене [10].

У ст. 408 проекту ТК України встановлено, що матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків. Підставою матеріальної відповідальності працівника є порушення працівником своїх трудових обов'язків, чим роботодавцеві спричинено пряму дійсну майнову шкоду, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

Дуже важливим моментом є те, що у тій же ст. 408 проекту ТК України закріплено, що прямою дійсною майновою шкодою

вважаються втрати, яких роботодавець зазнав у зв'язку зі знищенням або пошкодженням його майна (витрати на придбання, відновлення майна тощо). До прямої дійсної майнової шкоди не включаются доходи, які роботодавець міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушене. Звичайно, не можна стверджувати, що ці положення є новими для сфери трудових правовідносин, адже вони були сформульовані та викладені ще у Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 № 14, де у п. 4 зазначалося, що під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації здійснити затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Згідно зі ст. 130 КЗпП України не одержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само як і інші неодержані прибутки) не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню [11]. Саме до роз'яснень даного Пленуму звертаються суб'єкти сьогодні під час вирішення питань про відшкодування матеріальної шкоди працівниками з метою встановлення змісту поняття прямої дійсної шкоди. Однак слід зазначити, що наразі питання стосовно визнання постанов Пленуму Верховного Суду України джерелом трудового права все ще залишається досить дискусійним, а отже і юридична сила викладених у них роз'яснень має досить сумнівний характер. Тому очевидно, що закріплення поняття «прямої дійсної шкоди» та розкриття його сутності на рівні відповідного закону, зокрема Кодексу, має набагато більше практичне значення, оскільки надає йому офіційної сили.

Далі, у проекті ТК України передбачено, що пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було б заподіяно. Значення цієї норми полягає у тому, що вона акцентує увагу на необхідності встановлення причинного зв'язку між діями або бездіяльністю працівника та завданою шкодою.

Також не можна не вказати той факт, що у проекті ТК України більше уваги приділено питанню вини працівника. Зокрема, у ньому записано, що матеріальна відповідальність працівника настає лише за наявності вини. Наявність вини працівника визначається відповідно до ч. 2 ст. 404 Кодексу, згідно з якою працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків цей працівник виявив такий рівень дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності.

Необхідною обороною визнаються дії, вчинені з метою захисту охоронюваних законом прав та інтересів особи, яка захищається, або іншої особи, а також суспільних інтересів та інтересів держави від суспільно небезпечного посягання шляхом заподіяння тому, хто посягає, шкоди, необхідної й достатньої в даній обстановці для негайного відвернення чи припинення посягання, якщо при цьому не було допущено перевищення меж необхідної оборони [12].

Крайня необхідність являє собою заподіяння шкоди правоохоронюваним інтересам з метою усунення небезпеки, що безпосередньо загрожує особі чи охоронюваним законом правам цієї людини або інших осіб, а також суспільним інтересам чи інтересам держави, якщо цю небезпеку в даній обстановці не можна було усунути іншими засобами і якщо при цьому не було допущено перевищення меж крайньої необхідності [12].

Як і у чинному КЗпП, у проєкті ТК України зазначається, що працівник не може нести матеріальну відповідальність за спричинену пряму дійсну майнову шкоду внаслідок дій, що належать до категорії нормального виробничого-господарського ризику, а також внаслідок невиконання роботодавцем обов'язку щодо забезпечення необхідних умов для збереження його майна чи майнових прав працівника.

До нормального господарсько-виробничого ризику належить шкода, яку заподіяно, скажімо, під час випробування нових технічних засобів виробництва, якщо неможливо було досягти бажаного результату іншим шляхом і було вжито всіх заходів щодо запобігання настанню шкоди. Зазначимо, що визначення поняття «нормальний виробничо-господарський ризик» у чинному законодавстві, зокрема трудовому, відсутнє. Проте, поняття ризику в аспекті господарської діяльності міститься у ст. 1 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Ризик – це кількісна міра небезпеки, що враховує ймовірність виникнення негативних наслідків від здійснення господарської діяльності та можливий розмір втрат від них. При цьому окремо визначається прийнятний ризик – соціально, економічно, технічно та політично обґрунтований ризик, який не перевищує гранично допустимого рівня [13]. Звідси, поняття «нормальний виробничо-господарський ризик» та «прийнятний ризик» можуть застосовуватися як синонімічні.

І останній момент, на якому б хотілося наголосити у межах даної статті: у проєкті ТК України на відміну від чинного КЗпП України міститься норма, відповідно до якої розірвання трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності, якщо інше не встановлено законом або сторонами трудового договору при його розірванні.

Розірвання трудового договору супроводжується припиненням трудових правовідносин, а отже й прав і обов'язків, що їх супрово-

джували. Однак обов'язок працівника здійснити відшкодування завданої з його вини роботодавцю шкоди не припиняється, адже він виник на підставі протиправної поведінки першого, за наслідки вчинення якої він повинен відповісти незалежно від того, існують трудові правовідносини, в межах яких її було скоєно, чи ні. Окрім випадків, коли інше передбачене законодавством або сторонами трудового договору.

Можна констатувати, що норми проекту ТК України в частині визначення умов і підстав матеріальної відповідальності працівників є більш чіткими та змістовними. Крім того, у зазначеному проекті знайшли своє законодавче відображення деякі важливі положення, які сьогодні хоча й використовуються на практиці, проте питання щодо їх юридичної сили залишаються доволі дискусійними, оскільки містяться вони на рівні нормативних актів, які у нашій державі не є остаточно визнаними як джерела права, в тому числі трудового.

Список літератури: 1. Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. –1996. – № 30. – Ст. 141. **2.** Про охорону праці : закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. **3.** Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361. **4.** Про оплату праці : закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121. **5.** Про відпустки : закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4. **6.** Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227. **7.** Трудове право України : навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Істина, 2005. – 208 с. **8.** Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с. **9.** Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 4. – 152 с. **10.** Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. **11.** Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постановою Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14 [у ред. від 03.12.1997] // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – С. 288–290. **12.** Кримінальний кодекс України : від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131. **13.** Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : закон України від 05.04.2007 № 877-V // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 29. – Ст. 389.

Надійшла до редколегії 23.11.2012

Обозначены особенности правовой регламентации материальной ответственности в действующем Кодексе законов о труде Украины и в проекте Трудового кодекса Украины, определены общие черты и отличия правового регулирования материальной ответственности.

The features of the legal regulation of financial responsibility in the current Labour Code of Ukraine and the Labour Code of Ukraine draft are outlined and similarities and peculiarities of legal regulation of financial responsibility are identified.