

7. “Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin”, Official Journal L 180, 19/07/2000, pp. 0022-0026
8. “Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation”, Official Journal L 303, 02/12/2000, pp. 0016-0022.
9. Khristova, G. (2015), *Pytannya zaborony ta protydyi diskriminatsiyi : metodychni rekomendatsiyi dlya yurystiv* [Question prohibition and combating discrimination, guidelines for lawyers], Kyiv, available at : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016803040d8>.
10. Palmer, F. (2006), “Redressing the balance of power in discrimination cases : The shift in the burden of proof”, *European Anti-Discrimination Law Review*, no. 4, pp. 27-28.
11. Rorive, I. (2006), “Situation tests in Europe : Myths and realities”, *European Anti-Discrimination Law Review*, no. 3, pp. 33.
12. Rorive, I. and Lappalainen, P. (2009), *Proving Discrimination Cases – the Role of Situation Testing* Brussels MPG and the Centre for Equal Rights, 93 p.
13. Bendick, J. (1996), *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States : Empirical findings from situation testing* Geneva, ILO, 50 p.
14. Schutter, O. (2003), “Methods of proof in the context of combating discrimination”, *Proving discrimination. The Dynamic implementation of EU anti-discrimination law : The role of specialised bodies*, Editor : Janet Cormack, Brussels Migration Policy Group, pp. 35-37.
15. Farkas, L. (2011), “How to present a Discrimination Claim – Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives”, Luxembourg : Publications Office of the European Union, 120 p.

УДК 349.22: 331.106: 349.233

ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС УКЛАДЕННЯ ДОГОВОРУ ПРО ПОВНУ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Омельянчик С.В., к.ю.н., доцент

*Запорізький національний університет, вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна
Lawhelp777@ukr.net*

Статтю присвячено аналізу проблемних питань щодо матеріальної відповідальності працівника під час укладення договору про повну матеріальну відповідальність із роботодавцем. У цьому аспекті було проаналізовано наукову літературу, чинне та проектне трудове законодавство, судову практику. За результатами проведеного дослідження зроблено декілька цікавих висновків.

Ключові слова: договір про повну матеріальну відповідальність, працівник, роботодавець, трудове законодавство.

ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ДОГОВОРА ПРО ПОЛНУЮ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Омельянчик С.В.

*Запорожский национальный университет, ул. Жуковского, 66, Запорожье, Украина
Lawhelp777@ukr.net*

Статья посвящена анализу проблемных вопросов материальной ответственности работника при заключении договора про полную материальную ответственность с работодателем. В этом аспекте была проанализирована научная литература, действующее и проектное трудовое законодательство, судебная практика. За результатами проведенного исследования сделано несколько интересных выводов.

Ключевые слова: договор про полную материальную ответственность, работник, работодатель, трудовое законодательство.

FEATURES OF MATERIAL LIABILITY OF THE EMPLOYEE IN THE CONTRACT ABOUT FULL MATERIAL LIABILITY

Omelyanchyk S.V.

*Zaporizhzhya National University, Zhukovsky Str., 66, Zaporizhzhya, Ukraine
Lawhelp777@ukr.net*

The rapid development of market relations in the sphere of work, the need to adapt labor legislation to the EU legislation, the obsolescence of certain provisions of the Labor Code of Ukraine and revitalization efforts regarding the adoption of the new Labor Code defining priority research in the field of labor and its closely related relationships. One of the institutions of labor law, which requires a thorough legal and scientific approach to improve it is the institution of material liability.

Issues of material liability are reflected in the works of such scientists: M.I. Baru, V.S. Venediktov, V.V. Kostin, S.M. Prylypko, S.V. Sinenko, P.R. Stavysky, N.M. Khutoryan, O.N. Yaroshenko and others. It should be noted that in the context of the adoption of the new Labor Code the institute of material liability requires special care as a whole and in its individual components, one of which is the employee's material liability during conclusion of the contract about full material liability with the employer.

The object of the article is the conducting a comprehensive study of issue of the full material liability of the employee during conclusion of the contract about full material liability and make recommendations for its improvement. To achieve this goal, it was analyzed the current labor legislation and its project, scientific literature, jurisprudence. Contract about full material liability - an agreement between the employee and employer, where the employee takes full material liability for the safety of property entrusted to him.

According to the provisions art. 135-1 of the Labor Code, contracts about the full material liability (hereinafter – contracts) may be concluded with persons over 18 who hold positions or perform work directly related to the storage, processing, selling (realization), transportation or application in the production values which are assigned to them, if these positions or jobs contained in the list of posts and the works that are replaced or performed by workers with whom the enterprise, the organization may be concluded written contracts on full material liability for failure to preserve the values assigned to them for storage, processing, selling (realization) transportation, use in production.

Field of application of the agreement on full individual material liability is limited and it cannot be concluded with any employee. One of the main preconditions for signing the contract with the employee is the availability of position or job in the list above.

As noted in the letter of the Ministry of Labor of February 12, 2010 № 312/13/166-10, the contract about full individual material liability may be concluded with the employee for compliance with three conditions simultaneously: 1) achievement of the employee the age of 18; 2) availability of the employee's occupied position or job in the List; 3) fulfillment of obligations should actually be associated with the storage, processing, selling (realization), transportation or use in the production of transmitted values.

It should be noted that the legislator clearly defines categories of posts and activities, working on which with the employee may be enter into a contract about full material liability. The fact of enter into a contract about the full liability cannot be grounds for bringing the worker to full material liability, unless it falls under the category of employees with whom the employer under the legislation can enter into such contract. That is, even if with the employee signed a contract on full material liability, but its position and job absent in the list, such contract is null because impairs the employee' rights compared with the legislation.

It should be added that a number of positions and jobs related to the work of material values not in the specified list, due to its desuetude, which limiting the employer's right to protect their own property. This drawback should definitely consider at the project of the new Labor Code of Ukraine of December 27, 2014 № 1658 or resolve the issue otherwise.

Key words: contract about full material liability, employee, employer, labor legislation.

Бурхливий розвиток ринкових відносин у сфері праці, необхідність адаптації трудового законодавства до норм законодавства Європейського Союзу, застарілість деяких положень Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та активізація зусиль щодо прийняття нового Трудового кодексу України визначають пріоритетність досліджень у сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Одним з інститутів трудового права, що потребує ґрунтовного законодавчого й наукового підходу до його вдосконалення, є інститут матеріальної відповідальності. Як правильно зазначає С.М. Прилипко, цей інститут є одним із видів юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, адміністративною й дисциплінарною), йому притаманні певні специфічні ознаки й особливості, а також свій механізм правового регулювання й реалізації. Ці особливості виникають із появою трудових правовідносин між сторонами трудового договору й пов'язані взаємною відповідальністю працівника й роботодавця за невиконання взятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, завданої будь-якою стороною [1, с. 155].

Проблеми матеріальної відповідальності знайшли своє відображення в працях таких учених, як М.Й. Бару, В.С. Венедиктов, В.В. Костін, С.М. Прилипко, С.В. Синенко, П.Р. Стависький, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші. Вказані науковці в більшості випадків приділили увагу

загальним проблемам розвитку інституту матеріальної відповідальності, тільки С.В. Синенко та О.М. Ярошенко досліджували окремі питання. Зазначимо, що в контексті прийняття нового Трудового кодексу України інститут матеріальної відповідальності потребує значної уваги як загалом, так і щодо окремих складників, одним із яких є матеріальна відповідальність працівника під час укладення договору про повну матеріальну відповідальність із роботодавцем.

Метою статті є проведення комплексного дослідження питання матеріальної відповідальності працівника під час укладення договору про повну матеріальну відповідальність і вироблення рекомендацій щодо його вдосконалення. Для досягнення вказаної мети було проаналізовано чинне та проектне трудове законодавство, наукову літературу, судову практику.

Частина 2 статті 131 та стаття 139 КЗпП України прямо зобов'язують працівника бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації (далі – підприємство), вживати заходів для запобігання шкоді, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. У КЗпП України (стаття 130) зазначається, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну ними підприємству порушенням покладених на них трудових обов'язків [2]. Таким чином, в основу інституту матеріальної відповідальності покладено обов'язок працівника дбайливо ставитися до майна власника та вживати заходів для запобігання шкоді.

Матеріальна відповідальність – це встановлений чинним законодавством обов'язок відшкодувати матеріальні (моральні) збитки (шкоду), заподіяні винною стороною трудового договору або контракту потерпілій стороні [3, с. 361]. Можна виділити такі види матеріальної відповідальності:

- 1) обмежена;
- 2) повна;
- 3) кратна (підвищена).

Існують два різновиди повної матеріальної відповідальності: індивідуальна й колективна (бригадна). Матеріальна відповідальність працівників у вигляді відшкодування в повному розмірі шкоди, заподіяної з їхньої вини підприємству, настає у випадках, передбачених статтею 134 КЗпП України, одним із них є, зокрема, укладення письмового договору про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або з іншою метою.

Договір про повну матеріальну відповідальність – це угода між працівником і роботодавцем щодо взяття працівником на себе повної матеріальної відповідальності за збереження ввірених йому матеріальних цінностей. Згідно з Типовим договором про повну матеріальну відповідальність працівник зобов'язаний бережливо ставитися до матеріальних цінностей, вести їх облік, брати участь в інвентаризації тощо. Роботодавець у свою чергу зобов'язаний створювати працівнику умови, необхідні для нормальної роботи та забезпечення повного збереження переданих працівнику цінностей. Невиконання роботодавцем своїх обов'язків матиме наслідком зменшення обсягу суми відшкодування для працівника [4, с. 389]. Зважаючи на те, що стягнення завданих працівником збитків, що перевищують його середньомісячний заробіток, може суттєво вплинути на матеріальний стан винної особи, притягнення до повної матеріальної відповідальності таких осіб здійснюється винятково за рішенням суду.

Відповідно до статті 135-1 КЗпП України договори про повну матеріальну відповідальність укладаються лише в письмовій формі з працівниками, які досягли 18 років і які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Як зазначено в статті 135-1, перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Разом із тим в Україні дотепер діє Перелік посад і робіт, що 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 (далі – Перелік № 447) [5]. На практиці ж досить часто виникають ситуації, коли роботодавець укладає договори про повну матеріальну відповідальність із працівниками, чії роботи або посади не входять до Переліку № 447 (машиніст, водій, механік станції технічного обслуговування тощо).

Необхідно звернути увагу, що стаття 135-1 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 зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Якщо ж до трудових обов'язків працівників такі функції не входять, укладення договору про повну матеріальну відповідальність суперечитиме закону, хоч би посада, яку обіймає працівник, або робота, яку він виконує, і була зазначена в Переліку № 447. А отже, відповідно до статті 135-1 КЗпП України договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може укладатися, якщо є одночасно дві умови: наявність посади, яку працівник обіймає, або роботи, яку він виконує, у Переліку № 447; виконання обов'язків згідно з посадою, а також роботи за фахом має бути безпосередньо пов'язане зі збереженням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням чи застосуванням у процесі виробництва довірених працівникові цінностей. Таким чином, лише формальний підхід (наявність посади або роботи в Переліку № 447) не дає підстав для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо в змісті трудової функції працівника немає перерахованих обов'язків.

Варто також зазначити, що факт укладення договору про повну матеріальну відповідальність не може бути підставою для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, якщо він не підпадає під категорію працівників, із якими роботодавець, згідно із законодавством, може укласти такий договір. Щодо цього Пленум Верховного Суду України в пункті 8 Постанови «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. № 14 роз'яснив, що, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником із підприємством, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна й інших цінностей (недостача, зіпсуття), переданих йому для зберігання або інших цілей (пункт 1 статті 134 КЗпП України), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, із якими згідно зі статтею 135-1 КЗпП України може бути укладено такий договір, та чи укладали його. Коли немає цих умов, на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно із чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності, що полягає у відшкодуванні в повному розмірі шкоди [6]. Тобто якщо навіть із працівником уклали договір про повну матеріальну відповідальність, проте його посада й робота відсутня в Переліку № 447, такий договір вважається недійсним, оскільки погіршує права працівника порівняно із законодавством.

Потрібно додати, що низка посад і робіт, пов'язаних із роботою з матеріальними цінностями, не міститься в Переліку № 447 у зв'язку з його застарілістю, що обмежує право роботодавця на захист власного майна. Вказаний недолік варто обов'язково врахувати в проекті нового Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 р. № 1658 або вирішити це питання іншим чином. Також треба зазначити, що роботодавець має довести вину працівника. У разі відсутності вини працівника або недостатності доказів, зібраних роботодавцем для доведення такої вини, працівник не може бути притягнутий до повної матеріальної відповідальності.

Проаналізувавши матеріали судової практики, можна дійти висновку, що суди неоднаково застосовують трудове законодавство щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Зокрема, Івано-Франківським міським судом встановлено, що А.Я. працював механіком транспортної дільниці в позивача. Його посадові права й обов'язки виписані в посадовій інструкції механіка транспортної дільниці від 1 листопада 2011 р. Цього ж дня між сторонами укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Згідно з інвентаризаційним описом від 31 жовтня 2012 р. № 16 встановлено недостачу паливно-мастильних матеріалів, що знаходилися на матеріальному зберіганні механіка транспортної дільниці А.Я. Суд ухвалив рішення про задоволення позову та стягнув з А.Я. на користь КП «Міська ритуальна служба» заподіяну матеріальну шкоду в розмірі 3 395,91 грн. та 229 грн. витрат з оплати судового збору [7]. Однак посади механіка транспортної дільниці в Переліку № 477 не передбачено, тому не було правової підстави для укладення з працівником договору про повну матеріальну відповідальність. Треба зазначити, що суд апеляційної інстанції вказане рішення скасував саме із цієї підстави.

Оболонський районний суд м. Києва 8 жовтня 2014 р. під час розгляду позову Національного музею історії України до В.С. Борковського про відшкодування шкоди, заподіяної працівником під час виконання трудових обов'язків задовольнив вимоги позивача, встановивши, що водій

В.С. Борковський уклав із роботодавцем договір про повну матеріальну відповідальність, однак не здійснив належного зберігання автомобіля «Шевролет Авео», унаслідок чого його було викрадено. При цьому суд стягнув із відповідача на користь позивача вартість автомобіля, вартість подорожніх листів і вартість бензину, яким був заправлений автомобіль [8]. Ухвалюючи це рішення, суд першої інстанції також не звернув уваги на те, що посада водія не входить до Переліку посад, із якими можна укласти договори про повну матеріальну відповідальність і прийняв неправильне рішення. Зазначене рішення суду апеляційної інстанції в апеляційному порядку не було оскаржене та набрало законної сили.

Згідно зі статтею 337 проекту Трудового кодексу України письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може укладатися з працівником, що досяг вісімнадцятирічного віку й виконує роботи, безпосередньо пов'язані з:

- 1) отриманням для будь-яких цілей:
 - грошей, у тому числі іноземної валюти;
 - дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів або матеріалів, виготовлених із використанням дорогоцінних металів або дорогоцінного каміння, відходів або брухту, що містять дорогоцінні метали чи дорогоцінне каміння;
 - синтетичного корунду або виробів із нього;
- 2) продажем або видачею товарів (продукції), підготовкою їх до продажу, у тому числі у сфері громадського харчування, а також із комплектуванням пасажирських суден, вагонів, літаків;
- 3) отриманням матеріальних цінностей для зберігання, перевірки їх якості, обробки з метою подальшої доставки, для транспортування (доставки, супроводження), комплектування, ремонту, відновлення, регулювання, подальшої передачі іншим працівникам, використання в роботі як сировини матеріалів, напівфабрикатів, комплектувальних виробів, запасних частин, видачі будь-яким особам, а також для інших цілей;
- 4) виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою й видачею грошей, цінних паперів, напівфабрикатів, а також усіх видів бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати й матеріалів, які використовуються в їх виготовленні;
- 5) виготовленням і зберіганням квитків, талонів, абонементів та інших подібних розрахункових документів [9].

Таким чином, проект Трудового кодексу України містить тільки перелік робіт, під час виконання яких із працівником може бути укладений договір про повну матеріальну відповідальність. З одного боку, такий підхід значно спрощує можливість роботодавця для укладення договору, оскільки надає йому можливість укласти договір про повну матеріальну відповідальність з усіма працівниками (незалежно від займаної посади), які виконують названі вище роботи. Водночас значна частина робіт, пов'язаних із матеріальними цінностями, не входить до статті 337 проекту Трудового кодексу України, у зв'язку із чим вона потребує подальшого вдосконалення.

Підсумовуючи вище зазначити, треба зазначити, що питання укладення договору про повну матеріальну відповідальність потребують чіткого законодавчого регулювання з метою захисту як інтересів найманих працівників, так і охорони та збереження майна роботодавця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору / С.М. Прилипко // Проблеми законності : збірник наукових праць. – 2009. – №100. – С. 155-164.
2. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

4. Трудове право України : академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та інші ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2014. – 552 с.
5. Про затвердження переліку посад і робіт, які заміщуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність : постанова Держкомітету Ради Міністрів СРСР по праці та соціальних питаннях і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77>.
6. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12. 1992 №14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>
7. Узагальнення судової практики про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю за 2013 та 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ifa.court.gov.ua/userfiles/file/ifa_sud/yzagal_shkoda_robot.pdf.
8. Узагальнення судової практики про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю за 2013 та 2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apcourtkiiev.gov.ua/wp-content/uploads/2015/07/chobitok-2015.pdf>
9. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category>.

REFERENCES

1. Prylypko, S.M. (2009), «To the question of liability of the parties of the employment contract», *Problemy zakonnosti : zbirnyk naukovykh prac'*, vol. 100, pp. 155-164.
2. “The code of labour Laws of Ukraine”, *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 1971, vol. 50, art. 375.
3. Dmytrenko, Ju.P. (2009), *Trudove pravo Ukrayiny* [Labor law of Ukraine], Jurinkom Inter, Kyiv, Ukraine.
4. Pylypenko, P.D., Burak V.Ja. and Kozak, Z.Ja. (2014) *Trudove pravo Ukrayiny* [Labor law of Ukraine], In Jure, Kyiv, Ukraine.
5. Postanova Derzhkomitetu Rady Ministriv SRSR po praci ta social'nyh pytannjah i Sekretariatu VCRPS (1977), “On approval of list of positions and jobs filled by workers with whom an enterprise, institution, organization can be a written contract on a full liability for failing to ensure the safety of property transferred for storage, processing, sale (holiday), transport or application in the production process, as well as the model contract on a full individual liability”, available at : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77> (access September 12, 2015).
6. Postanova Plenumu Verhovnogo Sudu Ukrai'ny (1992), «On judicial practice in cases of compensation for damage caused by enterprises, institutions, organizations, their employees», available at : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92> (access September 11, 2015).
7. “Synthesis of case law on liability of employees for damages caused to the employer for 2013 and 2014”, available at : http://ifa.court.gov.ua/userfiles/file/ifa_sud/yzagal_shkoda_robot.pdf (access September 11, 2015).
8. “Synthesis of case law on liability of employees for damages caused to the employer for 2013 and 2014”, available at : <http://www.apcourtkiiev.gov.ua/wp-content/uploads/2015/07/chobitok-2015.pdf> (access September 11, 2015).
9. “The draft Labour code of Ukraine” (2014), available at : <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category> (access September 12, 2015).