

РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF MATERIAL LIABILITY IN THE LABOR LAW OF UKRAINE

Омельянчик С.В., к.ю.н.,

доцент кафедри конституційного та адміністративного права

Запорізький національний університет

У статті досліджується еволюція інституту матеріальної відповідальності в трудовому праві України, зокрема його нормативне регулювання, теоретичні засади та судова практика. Визначено основні проблеми, пов'язані із застарілістю Кодексу законів про працю України (КЗпП), який не повною мірою відображає сучасні виклики та потреби трудових правовідносин, особливо в контексті євроінтеграційних процесів та реформування трудового законодавства. Проаналізовано положення чинного законодавства та останнього проекту Трудового кодексу України, який пропонує нові підходи до регулювання матеріальної відповідальності, зокрема розширює можливості договірного регулювання відповідальності працівників.

Проведено огляд наукових досліджень провідних українських правників щодо матеріальної відповідальності та виокремлює питання, що залишаються дискусійними або потребують додаткового законодавчого врегулювання. Особливу увагу приділено питанню укладання договорів про повну матеріальну відповідальність, визначенню переліку посад, для яких такі договори можуть бути застосовані, а також судовій практиці щодо притягнення працівників до матеріальної відповідальності.

Досліджено тенденції переходу від імперативного до більш гнучкого, договірного регулювання матеріальної відповідальності, що потенційно може звузити права працівників. Наведено конкретні судові рішення, які ілюструють колізії між чинним законодавством та правозастосовною практикою.

У результаті аналізу зроблено висновки про необхідність удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в Україні, розробки чітких норм щодо меж відповідальності, механізмів її застосування, а також необхідність врахування міжнародного досвіду у сфері трудового права.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, трудове право, працівник, роботодавець, трудове законодавство, проект Трудового кодексу України.

The article explores the evolution of the institution of material liability in Ukrainian labor law, particularly its regulatory framework, theoretical foundations, and judicial practice. The key issues related to the outdated Labor Code of Ukraine (LCU) are identified, as it does not fully reflect modern challenges and the needs of labor relations, especially in the context of European integration processes and labor law reform. The provisions of the current legislation and the latest draft of the Labor Code of Ukraine are analyzed, highlighting new approaches to regulating material liability, particularly expanding the possibilities of contractual regulation of employees' liability.

The author reviews scientific research by leading Ukrainian legal scholars on material liability and identifies issues that remain debatable or require additional legislative regulation. Special attention is paid to the conclusion of agreements on full material liability, the determination of the list of positions for which such agreements may be applied, and judicial practice regarding the imposition of material liability on employees.

The article examines the trend of transitioning from imperative regulation to a more flexible, contractual approach to material liability, which may potentially limit employees' rights. Specific court decisions are provided to illustrate conflicts between current legislation and law enforcement practice.

Based on the analysis, conclusions are drawn regarding the need to improve the legal regulation of material liability in Ukraine, develop clear norms on the limits of liability and mechanisms for its application, and consider international experience in the field of labor law.

Key words: material liability, labor law, employee, employer, labor legislation, draft Labor Code of Ukraine.

Постановка проблеми. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору є предметом наукового аналізу та дослідження вже тривалий час. Діючий в Україні Кодекс законів про працю прийнятий ще у 1971 році і, звісно, всі його положення не можуть належним чином регулювати все розмаїття трудових правовідносин, які виникли після здобуття Україною незалежності та постійно розвиваються, вдосконалюються, трансформуються, тим самим наближаючись до норм законодавства Європейського Союзу. У світлі сказаного вище, законодавцем постійно вносяться зміни до КЗпП, які особливо активізувались після повномасштабного вторгнення на територію України. Кабінетом Міністрів України запропоновано до прийняття парламентом доопрацьований проект Трудового кодексу, який містить ряд як позитивних, так і суперечливих положень. Цей проект певним чином змінює і регулювання інституту матеріальної відповідальності, проте, слід зазначити, що ряд питань так і залишаються невирішеними. В зв'язку із цим актуалізується питання вдосконалення інституту матеріальної відповідальності, вироблення усталеної точки зору на його проблеми та пошук шляхів для їх належного наукового розв'язання та законодавчого закріплення у майбутньому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми матеріальної відповідальності знайшли своє від-

ображення у працях таких вчених як: Н. В. Васильченко, В. С. Венедиктов, Л. А. Касинюк, Д. М. Кравцов, В. В. Костін, О. М. Лук'яничков, С. М. Прилипко, С. В. Синенко, П. Р. Ставицький, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інших. Вказані науковці у більшості випадків приділили увагу загальним проблемам розвитку інституту матеріальної відповідальності, тільки С. В. Синенко та О. М. Ярошенко досліджували окремі питання, а О. М. Лук'яничков акцентував своє фундаментальне дослідження на матеріальній відповідальності роботодавця.

Метою статті є проведення комплексного наукового дослідження розвитку інституту матеріальної відповідальності та вироблення рекомендацій щодо його вдосконалення. Для досягнення вказаної мети було проаналізоване чинне та проєктне трудове законодавство, наукова література, судова практика.

Виклад основного матеріалу. Концептуальним у вдосконаленні інституту матеріальної відповідальності є формування принципових положень, на яких ґрунтуватиметься майбутнє трудове законодавство. Одним із таких положень, має стати принцип законодавчого визначення відповідальності, її меж та порядку притягнення за вчинене матеріальне правопорушення. Власне кажучи, чинний КЗпП належним чином регулює це питання у ст. 130: при покладенні 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 така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника [1]. Ю. П. Дмитренко визначає матеріальну відповідальність як встановлений чинним законодавством обов'язок відшкодувати матеріальні (моральні) збитки (шкоду), заподіяні винною стороною трудового договору або контракту потерпілій стороні [2, с. 361]. С. М. Прилипо характеризує інститут матеріальної відповідальності як один із видів юридичної відповідальності (поряд з кримінальною, адміністративною й дисциплінарною), йому притаманні певні специфічні ознаки й особливості, а також свій механізм правового регулювання й реалізації. Ці особливості виникають з появою трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані взаємною відповідальністю працівника й роботодавця за невиконання взятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, завданої будь-якою стороною [3, с. 155]. Не можна не погодитись з такою позицією шановних науковців – інститут матеріальної відповідальності є окремим інститутом трудового права, а умови, межі та розмір такої відповідальності мають визначатись законом.

Однак, у працях окремих фахівців із трудового права і проектного законодавстві, можна знайти не зовсім коректне розуміння загальних засад матеріальної відповідальності. В цьому контексті одразу хотілось би зазначити п. 22 ст. 92 Конституції України: виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [4]. Таким чином, Конституція України не містить норм, які б визначали необхідність регулювання засад матеріальної відповідальності на рівні закону України. Вказаною «шпаринною» вже намагались скористатись окремі правники та законотворці. Свого часу Д. М. Кравцов аналізував положення проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 та висловив думку, що слід підтримати положення цього нормативно-правового документу, згідно з яким матеріальна відповідальність працівників може виникати на підставі та в розмірах, передбачених трудовим договором [5, с. 126]. Проект Трудового кодексу, який поданий КМУ у 2024 році дещо схоже визначає загальні засади матеріальної відповідальності працівника. Зокрема, проект допускає визначення умов матеріальної відповідальності працівника у трудовому договорі, крім того, якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середньомісячну заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець має право звернутися до суду [6]. Тобто проект допускає можливість добровільного покриття шкоди працівником фактично у будь-якому розмірі. Нагадаю, що за діючим законодавством, у випадках повної матеріальної відповідальності працівника, роботодавцю слід звернутись до місцевого суду. Таким чином, простежується чітка тенденція все більшого переходу до договірної регулювання трудових відносин, що може призвести в подальшому до звуження обсягу та змісту прав працівників.

Ще однією із поширених причин трудових спорів є укладення договору про повну матеріальну відповідальність між роботодавцем та працівником. Відповідно до статті 135-1 КЗпП договори про повну матеріальну відповідальність укладаються лише у письмовій формі з працівниками (що досягли 18 років), які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей [1]. Як зазначено у статті 135-1, перелік

таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України. Обов'язок затвердити такий перелік посад і робіт був покладений на Кабінет Міністрів України з 1996 року, однак такого переліку досі не створено.

Постановою Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 року № 1545 визначено, що на території України діють законодавчі акти СРСР, якщо вони не суперечать законодавству України. 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 року № 447/24 (далі – Перелік № 447) [7]. На практиці ж досить часто виникають ситуації коли роботодавець укладає договори про повну матеріальну відповідальність з працівниками, чії роботи або посади не входять до Переліку № 447 (машиніст, водій, механік станції технічного обслуговування, тракторист, охоронець тощо).

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, з якими роботодавець згідно із законодавством може укладати такий договір. З цього приводу 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 року № 14 роз'яснив, що, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей (недостача, зіпсуття), переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно зі статтею 135-1 КЗпП може бути укладено такий договір, та чи укладала його. Коли нема цих умов, на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди [8]. Тобто якщо навіть з працівником і уклали договір про повну матеріальну відповідальність, але його посада та робота відсутня в Переліку, такий договір вважається недійсним, так як погіршує права працівника порівняно із законодавством.

Для прикладу можна привести декілька справ для цієї категорії із судової практики, в яких суди по різному вирішили питання притягнення працівника до повної відповідальності за таким договором. Оболонський районний суд м. Києва 08.10.2014 року при розгляді позову Національного музею історії України до Борковського В. С. про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків задовольнив вимоги позивача, встановивши, що водій Борковський В. С. уклав з роботодавцем договір про повну матеріальну відповідальність, однак не здійснив належного зберігання автомобіля «Шевролет Авео», внаслідок чого його було викрадено. При цьому суд стягнув з відповідача на користь позивача вартість автомобіля, вартість подорожніх листів та вартість бензину, яким був заправлений автомобіль [9]. Ухвалюючи дане рішення суд першої інстанції не звернув уваги на те, що посада водія не входить до Переліку посад, з якими можна укладати договори про повну матеріальну відповідальність і прийняв неправильне рішення.

Красноградський районний суд Харківської області розглянув справу № 626/1833/15-ц про те, що письмовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, укладений між СФГ «Злагода» та працівником від 01 квітня 2015 року, не може бути підставою для матеріальної повної відповідальності, оскільки тракторист-машиніст не належить до категорії працівників (за займаною посадою і виконаною роботою), з якими господарство мало право укласти письмовий договір про повну матеріальну відповідальність. А тому працівник може нести тільки обмежену матеріальну відповідальність за нормами ст. 132 КЗпП [10].

Потрібно додати, що ряд посад і робіт пов'язаних з роботою із матеріальними цінностями, не містяться в Переліку № 447, у зв'язку з його застарілістю, що обмежує право роботодавця на захист власного майна [11, с. 108]. Проект Трудового кодексу 2024 року також відсилає нас до переліку посад та робіт, який має розробити центральний органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Тобто, розроблення такого переліку посад та робіт має стати пріоритетним завданням у найближчій перспективі.

Ще одним важливим аспектом із розвитку інституту матеріальної відповідальності є питання матеріальної відповідальності роботодавця. Необхідність її виділення в окремий розділ трудового законодавства порушувалося вже давно і науковцями, і у проєктному законодавстві. На думку Н.Б. Болотіної до матеріальної шкоди, заподіяної працівникові при виконання ним трудових обов'язків необхідно включати: моральну шкоду; шкоду, заподіяну майну працівника; шкоду, що заподіяна працівникові у результаті порушення права на працю: при незаконному відстороненні від роботи, переведенні на іншу роботу, звільненні працівника; при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу; при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з вказаної причини; при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про працю та заробітну плату (у випадках неправильного оформлення, заповнення та затримки видачі трудової книжки, документів про працю і заробітну плату) [12, с. 359].

Фундаментальне дослідження матеріальної відповідальності роботодавця провів О. М. Лук'янчиков. Деякі висновки його роботи: 1. Матеріальна відповідальність роботодавця та матеріальна відповідальність працівника – самостійні інститути трудового права. 2. Матеріальна відповідальність роботодавця повинна базуватись на принципах цивільно-правової відповідальності з урахування особливостей трудових відносин. 3. В основу концепції матеріальної відповідальності роботодавця необхідно покласти принцип повного відшкодування шкоди та збитків, що заподіяні працівнику. 4. З метою посилення захисту прав працівника, пропонується розглянути можливість адаптації до трудових відносин інституту забезпечення виконання зобов'язання [13, с. 176].

Принциповим положенням, яке слід детально визначити у проєкті Трудового кодексу має стати окрема глава присвячена матеріальній відповідальності роботодавця. Поданий КМУ проєкт хоч і містить розділ 4, який присвячений матеріальній відповідальності працівника та роботодавця, проте там всього 3 статті з цього питання (ст. 179–181: відповідальність за збитки майну працівника, моральна шкода та в усіх інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором). Цього явно недостатньо. Норми про матеріальну відповідальність роботодавця розпорошені по всьому документу. Така сама ситуація має місце і в діючому законодавстві (ст. 117, 235, 236 КЗпП). Складається враження, що матеріальну відповідальність

несе виключно працівник, а роботодавець притягає до неї. І тільки в окремих випадках, як виключення, можна притягнути роботодавця до матеріальної відповідальності. Систематизація норм щодо матеріальної відповідальності роботодавця в одному розділі (главі) проєкту Трудового кодексу має принципове значення, формально резюмує юридичну рівність сторін трудового договору, створить підґрунтя для швидкого і зручного доступу для працівників до нормативно-правової бази.

Ю. В. Пожаров запропонував класифікувати матеріальну відповідальність роботодавця на 4 групи. Перша група – матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на працю: а) незаконне звільнення з роботи; б) незаконне переведення на іншу роботу; в) незаконне відсторонення від роботи; г) неможливість вступу на іншу роботу у разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці; д) затримка у видачі трудової книжки при звільненні; е) затримка у розрахунку при звільненні; ж) затримка у виконанні рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні; з) незаконна відмова у прийнятті на роботу. Друга група – матеріальна відповідальність роботодавця за заподіяння шкоди майну працівника (пошкодження, знищення або пропача особистих речей під час роботи; завдання іншої майнової шкоди майну працівника). Третя група – матеріальна відповідальність роботодавця за порушення обов'язку видачі працівнику документів про роботу і заробітну плату (видача документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримка їх видачі). Четверта група – матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику, при порушеннях інших обов'язків [14, с. 139].

Не можна не оминати у новому проєкті Трудового кодексу і таку правову категорію як «зловживання правом» зі сторони працівника і роботодавця. Це поняття потребує законодавчого закріплення, заборони на вчинення, та, як варіант, встановлення можливості притягнення до матеріальної відповідальності за його вчинення. Н. Максименко зазначає, що зловживання правом з боку роботодавця на практиці можливе стосовно будь-якого працівника або всього колективу: наприклад, перегляд або встановлення нових умов праці стосовно неугідних працівників, позачергова атестація або звільнення роботодавцем під приводом скорочення штатів ініціаторів колективного трудового спору, обробка персональних даних працівника без його згоди, вторгнення роботодавця, який зловживає своїм правом, у приватне життя працівників і т. д. [15, с. 91]. Зі сторони працівника це може бути вчасне неотримання трудової книжки або приховання факту вагітності при звільненні, наявність іншої спеціальності при скороченні чисельності або штату працівників тощо. В будь-якому разі працівник діє навмисно та з метою отримання певних додаткових матеріальних від роботодавця.

Висновки. За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки: 1. Інститут матеріальної відповідальності працівника є окремим інститутом трудового права, а умови, межі та розмір такої відповідальності мають визначатись законом, а не трудовим договором; 2. Матеріальна відповідальність роботодавця утворює самостійний інститут у трудовому праві України та має складати окрему групу норм (розділ, главу) у новому кодифікованому акті, а не обмежуватись окремими статтями, які розпорошені по всьому нормативно-правовому документі; 3. Існує нагальна необхідність у розробленні та прийнятті нового «Переліку посад та робіт працівників для укладення договору про повну матеріальну відповідальність»; 4. Проєкт Трудового кодексу від 25.12.2025 року потребує значного доопрацювання у сфері матеріальної відповідальності працівника та роботодавця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс Законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
3. Прилипо С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Проблеми законності* : збірник наукових праць. 2009. № 100. С. 155–164.
4. Конституція України : станом на 1 жовтня 2017 р. / *Верховна Рада України*. Київ : Право, 2017. 93 с.
5. Кравцов Д.М. Матеріальна відповідальність працівників на підставі трудового договору (контракту). *Порівняльно-аналітичне право*. 2016. № 4. С. 123–126.
6. Проект Трудового кодексу України від 25.12.2024. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode-su-ukrayiny-25122024.pdf (дата звернення: 25.03.2025).
7. 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 URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77> (дата звернення: 25.03.2025).
8. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29. 12. 1992 №14. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92> (дата звернення: 25.03.2025).
9. Узагальнення судової практики про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю за 2013 та 2014 роки. URL: <http://www.apcourt.gov.ua/wp-content/uploads/2015/07/chobitok-2015.pdf> (дата звернення: 25.03.2025).
10. Дайджест судової практики Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин. Рішення, внесені до ЄДРСР за період із 17.01.2018 по 02.01.2020. Київ, 2020. 284 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/dajdzhest_VS.pdf (дата звернення: 25.03.2025).
11. Омелянчик С.В. Особливості матеріальної відповідальності працівника під час укладення договору про повну матеріальну відповідальність. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2015. № 3. С. 105–110.
12. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
13. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3–1. С. 173–176.
14. Пожаров Ю.В. Матеріальна відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми держави і права*. 2010. № 52. С.137–142.
15. Максименко Н. Зловживання правом сторонами трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 89–93.