

ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ФУНКЦІЙ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

PROBLEMS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF LIABILITY FUNCTIONS IN MODERN CONDITIONS

Шеремет Т.В., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Чайка Т.С., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У цій статті розглядається питання поняття та функції матеріальної відповідальності. Яким чином регулюється матеріальна відповідальність як для працівників, так і для роботодавців. У статті зазначені аспекти зменшення вірогідності настання матеріальної відповідальності, тобто завдання шкоди працівником роботодавцю завдяки укладанню цивільного договору щодо повної матеріальної відповідальності. Також розглянуті всі можливі та наявні функції матеріальної відповідальності.

Автори визначили, що досягнення зазначених цілей зумовлює добробут роботодавця, а не працівника та визначили низку основних гарантій під час покладення на працівників матеріальної відповідальності, з яких перші три гарантії спрямовано на обмеження розміру відшкодування шкоди, заподіяної винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. На перший погляд, такі гарантії є засобом захисту більш слабкої сторони трудових відносин – працівника.

У статті приділяється увага обмеженій матеріальній відповідальності працівників, що спрямована в тому числі на виховання у працівника поваги до закону. Законодавець через встановлення правила щодо обмеження розміру відповідальності середньомісячним заробітком дає працівнику зрозуміти, що, незважаючи на хибність та аморальність поведінки останнього, його не ставлять у скрутне фінансове становище. І лише у виняткових випадках, пов'язаних з особливим характером роботи чи особливим характером правопорушення, на працівника покладається повна матеріальна відповідальність.

Також автори вважають за необхідне зазначити, що для того, аби особи не заподіявали матеріальну шкоду роботодавцю, необхідно насамперед під час прийняття на роботу укладати цивільний договір з працівником щодо матеріальної відповідальності, ефективним буде договір щодо повної матеріальної відповідальності. Тим самим під час виконання своїх обов'язків працівник буде розуміти, що на нього покладений обов'язок здійснювати свою роботу без завдання матеріальної шкоди підприємству, на якому він працює, адже це призведе до витрат, які обчислюються відповідно до завданої шкоди з його заробітної плати.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, працівник, роботодавець, функції матеріальної відповідальності, договір про повну матеріальну відповідальність.

This article discusses the concept and function of liability. How liability is regulated for both employees and employers. The article describes aspects of reducing the likelihood of material liability, that is, causing harm to the employee by the employer through the conclusion of a civil contract on full liability. Also consider all possible and existing liability functions.

The authors determined that the achievement of the stated goals resulted in the well-being of the employer and not the employee, and identified a number of basic guarantees on the liability of employees, of which the first three guarantees aimed at limiting the amount of compensation for the harm caused by the wrongful acts (inactivity) of the employee. At first glance, such safeguards are a means of protecting the weaker side of an employee's employment relationship.

The article focuses on the limited material liability of employees, which is aimed, among other things, at educating an employee to respect the law. By setting a rule to limit the amount of liability to the average monthly wage, the legislator makes it clear to the employee that, despite the erroneous and immoral behavior of the latter, they do not put him in a difficult financial situation. And only in exceptional cases related to the specific nature of the work or the specific nature of the offense, the employee is fully liable.

The authors also consider it necessary to point out that in order for a person not to cause financial damage to an employer, it is necessary first to conclude a civil contract with a worker on material liability when hiring, to be effective with respect to full material liability. Thus, in the performance of his duties, the employee will understand that he is obliged to carry out his work without causing material damage to the enterprise, in which he works, because it will lead to costs, which are calculated in accordance with the specified damage from his wages.

Key words: liability, employee, employer, liability functions, contract on full liability.

Постановка проблеми. Одним з актуальних питань, які виникають між працівником та роботодавцем щодо матеріальної відповідальності, є спричинення матеріальної шкоди роботодавцю, відповідальність за спричинення шкоди, укладання договору щодо матеріальної відповідальності тощо.

Це питання розглядається як у законодавстві України, так і є практика судів українських та європейських. Перед працівником у разі спричинення матеріальної відповідальності постає питання відшкодування, наприклад, утримань із заробітної плати. На перший погляд, така схема є доволі простою, але законодавство регулює дещо інакше.

Виклад основного матеріалу. Для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності чинне законодавство вимагає наявності його вини лише у разі невиконання належних зобов'язань працівником сум у день звільнення (ч. 1 ст. 117 КЗпП), у разі затримки видачі трудової книжки

працівникові (ч. 4 ст. 235 КЗпП) та у разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику. В інших випадках чинне українське законодавство не визначає вини роботодавця обов'язковою умовою для притягнення останнього до матеріальної відповідальності. А це свідчить про застосування концепції «відповідальність без вини».

У підприємницьких відносинах виділяються такі функції матеріальної відповідальності:

- стимулююча (превентивна, попереджувальна);
- компенсаційна (відновлювальна);
- штрафна (репресивна);
- обліково-інформаційна (сигналізаційна).

Превентивна функція відповідальності за порушення норм права, що регулюють підприємницьку діяльність, проявляється в тому, що можливість застосування санкцій служить стимулом до належного виконання дого-

вірних обов'язків, дотримання державної та договірної дисципліни і тим самим сприяє попередженню правопорушень у підприємницьких відносинах під загрозою застосування санкцій.

Превентивна функція матеріальної відповідальності залежить від каральної, оскільки превенція, тобто попередження правопорушення, здійснюється за рахунок страху покарання. Зрозуміло, що багато людей не порушує закон, тому що розуміють згубність протизаконної поведінки, тому що поважають закон, а не через наявність покарання. Але ж є й такі, яких від протиправної поведінки утримує лише загроза покарання. Без каральної функції матеріальної відповідальності неможливо у повному обсязі реалізувати її превентивну функцію.

Компенсаційна (відновна) функція відповідальності пов'язана зі стягненням з підприємницького органу або органу, керуючого підприємством, грошових сум, що направляються на користь потерпілого від правопорушення підприємства, чим компенсуються його втрати в майні (доходи, прибутки).

Також без кари неможлива реалізація відновлювальної функції матеріальної відповідальності. Оскільки саме через покарання винного, через обмеження його майнових прав реалізується відновлювальна функція.

Для реалізації відновлювальної функції матеріальної відповідальності необхідні такі підстави:

- наявність правової норми, що закріплює обов'язок відшкодувати шкоду, завдану правопорушенням;
- фактичне завдання шкоди та правозастосовний акт компетентного органу.

Але такий акт містить у собі осуд правопорушника та передбачає звуження майнової сфери останнього, а це є покаранням. І це є необхідним, оскільки, не відмовившись від осуду правопорушника та не звузивши його майнові права, ми не зможемо відновити як правопорядок, так і майновий стан потерпілого.

Штрафна (репресивна) функція відповідальності за порушення в підприємницьких відносинах виражається в тому, що передбачені заходи впливу служать своєрідною формою покарання для підприємства або органу управління, яке допустило порушення в підприємницькій сфері.

Обліково-інформаційна функція відповідальності означає, що застосування санкцій – завжди сигнал, інформація про порушення законодавства і договору, що спонукає підприємців вживати заходів до усунення недоліків і причин, що породжують правопорушення в підприємницькій діяльності.

Підприємницько-правова відповідальність являє собою одну із форм економічного стимулювання. Підприємницькі організації зацікавлені не тільки у відшкодуванні збитку, але і в запобіганні можливих збитків, у всякому разі в зменшенні його розміру. Відповідальність, яка настає в результаті оціночних санкцій, носить стимулюючий характер, а загальна як стимулюючий, так і обліково-інформаційний. Завдяки реалізації каральної функції досягається мета відновлювальної функції:

- відновити порушені відносини (відновити майновий стан потерпілого),
- правопорядок (правопорушника було притягнуто до матеріальної відповідальності),
- соціальна справедливість (осуд потерпілого з боку держави; сам факт того, що правопорушник відшкодував шкоду).

Виховна функція матеріальної відповідальності також залежить від реалізації каральної функції. Так, якщо кара буде занадто жорстокою, несправедливою, негуманною, виховний вплив не досягне своєї мети. Жорстоким покаранням неможливо виховати правову культуру, повагу до закону. Навпаки, скоріше це призведе до зневаги закону. Обмежена матеріальна відповідальність працівників спрямована в тому числі на виховання у працівника поваги до

закону. Законодавець через встановлення правила щодо обмеження розміру відповідальності середньомісячним заробітком дає працівнику зрозуміти, що, незважаючи на хибність та аморальність поведінки останнього, його не ставлять у скрутне фінансове становище. І лише у виняткових випадках, пов'язаних з особливим характером роботи чи особливим характером правопорушення, на працівника покладається повна матеріальна відповідальність.

Так, ст. 116 КЗпП покладає на роботодавця обов'язок виплатити працівнику всі суми, що належать йому, в день звільнення. Якщо роботодавець не виконав цю вимогу, то працівнику завдається шкода у розмірі невиплачених сум, а також у тому, що вказані кошти втрачають свою купівельну здатність у зв'язку зі зростанням індексу інфляції. І якщо ми говоримо про компенсаційну відповідальність, то вона має бути у вигляді компенсації індексу інфляції. Але ст. 117 КЗпП передбачає принципово іншу відповідальність: роботодавець має виплатити працівнику середній заробіток за весь час такої затримки.

Можна вважати, що такий підхід зумовлено тим, що є випадки, коли така відповідальність буде компенсаційного характеру. Наприклад, Н.М. Хуторян вважає, що якщо працівника звільнено у зв'язку з переведенням в іншу місцевість, то у нього виникає вимушений прогул, оскільки працівник не може приступити до нової роботи, а тому виплата середнього заробітку буде саме компенсаційною відповідальністю. Але це винятки, і будувати на них загальне правило не є доцільним. Здебільшого у працівника у разі затримки розрахунку не виникає вимушеного прогулу: по-перше, він звільнений на законних підставах із дотриманням встановленого порядку; по-друге, йому своєчасно видана трудова книжка, він має змогу знайти нову роботу. Якщо ж він не працевлаштувався, то, як правило, немає і причинного зв'язку між затримкою розрахунку і непрацевлаштуванням. Оскільки здебільшого у разі затримки розрахунку під час звільнення немає вимушеного прогулу, то працівник не втрачає і заробітної плати за час затримки. Тому притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у вигляді виплати середнього заробітку за весь час затримки розрахунку у разі звільнення носить не правовідновлювальний, а, як правило, каральний (штрафний) характер [4, с. 222]. У чинному трудовому законодавстві України це єдиний випадок штрафної матеріальної відповідальності роботодавця. Проте І.І. Шамшина вважає, «що відповідальність роботодавця за порушення трудових прав працівника має виконувати каральну функцію, щоб роботодавцеві було економічно не вигідним не виконувати свої трудові обов'язки» [14, с. 37]. І з такою позицією слід погодитись, оскільки компенсаційна матеріальна відповідальність роботодавця виявилась неефективною.

Під час дослідження гарантійної функції матеріальної відповідальності науковці розглядають її виключно крізь призму ідеї охорони прав працівника. На наш погляд, такий підхід є однобічним та не дає змогу повною мірою зрозуміти зміст як окремих правових норм, так і гарантійної функції матеріальної відповідальності. Основним призначенням гарантійної функції матеріальної відповідальності науковці визначають збереження заробітної плати. Не заперечуючи таке твердження, ми здійснимо спробу визначити мету збереження заробітної плати і таким чином зрозуміти справжній фундамент відповідних норм трудового права. Насамперед слід окреслити соціальне призначення заробітної плати, що можна зробити через розуміння її основних функцій.

Так, з преамбули чинного Закону України «Про оплату праці» виходить, що його положення спрямовані на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати. У такому разі законодавець визначив коло основних функцій заробітної плати та головне місце віддав відтворювальній функції. Такий підхід законодавця не

є новим. Так, один з основоположників теорії класичної політичної економії Адам Сміт у своїй праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» зазначав, що: *«Людина завжди мусить мати можливість існувати своєю працею, і її заробітна плата має щонайменше бути достатньою для існування. Вона навіть здебільшого має трохи перевищувати цей рівень; в іншому разі нею було б неможливо утримувати сім'ю, і раса цих робочих вимерла б після першого покоління... Щедра винагорода за працю, заохочуючи розмноження простого народу, разом з тим збільшує його працьовитість. Заробітна плата за працю заохочує працьовитість, яка, як і всяка інша людська властивість, розвивається відповідно до отримуваним заохочень. Різноманітна їжа збільшує фізичні сили працівника, а приємна надія поліпшити своє становище і завершити свої дні у достатку спонукає його до максимального напруження своїх сил. Тому за наявності високої заробітної плати ми завжди знайдемо робочих більши діяльними, старанними і тямущими, ніж за низької заробітної плати».*

Сучасні науковці теж вважають, що *«найважливіша мета заробітної плати – забезпечити... відновлення здатності до праці, а також відтворення поколінь».* Відповідно, можна сказати, що заробітну плату роботодавець сплачує працівнику з метою репродукції робочої сили та стимулювання працьовитості.

Досягнення зазначених цілей зумовлює добробут роботодавця, а не працівника. Основними гарантіями під час покладення на працівників матеріальної відповідальності виділяють такі:

- 1) встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду;
- 2) звільнення працівника (якщо він не є посадовою особою) від відшкодування неодержаного прибутку;
- 3) встановлення обмеженої матеріальної відповідальності;
- 4) звільнення працівника від відшкодування шкоди, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

Перші три гарантії спрямовано на обмеження розміру відшкодування шкоди, заподіяної винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. На перший погляд, такі гарантії є засобом захисту більш слабкої сторони трудових відносин – працівника.

Висновок. Однією з проблем, що постають нині, є, на нашу думку, проблема юридичних гарантій роботодавцям, яким працівниками заподіюється матеріальна шкода. Наприклад, коли на малому підприємстві, де майно є власністю керівника, буде заподіяно шкоду здебільшого через недбалість або необережність, то й відшкодуватися вона буде, природно, в обмеженому розмірі. Зрештою, це мале підприємство збанкрутує і не зможе продовжувати роботу, якщо не буде вжито радикальних заходів. Своєю чергою перехід до ринку вніс серйозні зміни у взаємини між роботодавцем і працівником. Формування різних форм власності, процеси приватизації, утворення вільної торгівлі основними засобами виробництва привели до того, що багато громадян стали власниками складної техніки й оригінальної технології, механізмів, обладнання, споруд, цей перелік можна продовжувати.

З іншого боку, інфляційні процеси, які відбуваються, високий розмір податків не тільки обмежили можливість підприємств у придбанні обладнання та інших засобів виробництва, але й спонукали їх до пошуку працівників, які змогли б принести підприємству максимальну користь за рахунок застосування їхньої праці або вкладу власного майна в процес виробництва.

Розглядаючи проблеми становлення функцій матеріальної відповідальності, необхідно зазначити, що для того, аби особи не заподіювали матеріальну шкоду роботодавцю, необхідно насамперед під час прийняття на роботу укласти цивільний договір з працівником щодо матеріальної відповідальності, ефективним буде договір щодо повної матеріальної відповідальності. Тим самим під час виконання своїх обов'язків працівник буде розуміти, що на нього покладений обов'язок здійснювати свою роботу без завдання матеріальної шкоди підприємству, на якому він працює, адже це призведе до витрат, які обчислюються відповідно до завданої шкоди з його заробітної плати.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс Законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.
2. Постанова Пленуму ВСУ від 29.12.92 р № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками».
3. Прилипка С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. 2-ге вид., пПерероб. и доп. Харків : Видавництво «ФІНІ», 2009. 728 с.
4. Трудове право: методичні рекомендації для студентів, які навчаються за напрямом підготовки 6.030101 «Соціологія» для фак. «Соціальний менеджмент» і заоч.-дистанційним закладам освіти. Нар. укр. акад., каф. екон. теорії та права / укл. О.Л. Войно-Данчішина. Харків : Вид-во НУА, 2015. 48 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. 725 с.
6. Венедиктов В.С. Трудове право України. Харьков : Консум, 2004. 304 с.
7. Шамшина І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці. *Право України*, 2001, № 9. С. 54–56.