

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ**MATERIAL LIABILITY OF IT EMPLOYEES**

Зіноватна І.В., к.ю.н.,

старша викладачка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Наукова стаття присвячена матеріальній відповідальності працівників ІТ-сфери, адже з розвитком цифровізації та диджиталізації суспільства головне місце в економіці України зайняла ІТ-галузь.

Правове регулювання організаційно-правових форм застосування праці фахівців у сфері ІТ-технологій набуло особливої актуальності з розповсюдженням гострої респіраторної хвороби COVID-19, а згодом внаслідок запровадження воєнного стану на території України.

Отже, питання матеріальної відповідальності ІТ-фахівців набуло особливого значення, оскільки від цих працівників залежить не лише майновий стан організацій, у яких вони працюють, а й економіка країни в цілому.

У статті проаналізовано підставу та умови матеріальної відповідальності працівників. Досліджено найбільш розповсюджені порушення ІТ-працівниками трудової функції, що становлять трудове майнове правопорушення та виокремлено найпоширеніші випадки заподіяння прямої дійсної шкоди роботодавцю. На підставі проведеного дослідження було зроблено висновок про те, що для притягнення до матеріальної відповідальності не має сенсу виокремлювати підстави та умови, достатньо лише встановити склад трудового майнового правопорушення.

У роботі також були досліджені підстави притягнення працівників ІТ-сфери до відповідальності за неодержаний роботодавцем прибутку (втрачену вигоду). Проаналізовано поняття «посадова особа» і наведені приклади таких посад у сфері ІТ-технологій відповідно до класифікатора професій, професійних профілів Європейської рамки компетенцій та професійних стандартів Міністерства освіти і науки України. З огляду на проведений аналіз авторка дійшла висновку про те, що перелік конкретних посад, що відносяться до посадових осіб, повинен міститися у статуті або іншому локальному акті роботодавця.

Авторкою також були розглянуті питання матеріальної відповідальності за трудовим договором про дистанційну роботу. Зроблено висновок про обов'язковість дотримання певних умов для притягнення ІТ-працівника до повної матеріальної відповідальності на підставі п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України. Здійснено аналіз співвідношення випадків повної матеріальної відповідальності, якщо з ІТ-працівником був укладений договір про дистанційну роботу.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, підстави матеріальної відповідальності, умови матеріальної відповідальності, ІТ-працівник, ІТ-фахівець, ІТ-технології, посадова особа.

The scientific article is devoted to the financial responsibility of IT workers, because the IT industry has taken the main place in the economy of Ukraine during the development of digitization and digitalization of society.

Legal regulation of the organizational and legal forms of specialists IT technologies employment became especially relevant with the spread of the acute respiratory disease COVID-19 and later due to the introduction of martial law on the territory of Ukraine.

Therefore, the issue of financial responsibility of IT specialists has gained a special importance, since not only the financial condition of the organizations in which they work, but also the economy of the whole country depends on these employees.

The article analyzes the basis and conditions of employees' financial responsibility. The most widespread violations of the labor function by IT workers, which constitute a labor property offense, were investigated and the most common cases of causing direct real damage to the employer were identified. On the basis of the conducted research, it has been concluded that in order to be held financially responsible, it does not make sense to single out the grounds and conditions, it is enough only to establish the composition of the labor and property offense.

The work also explored the grounds for holding IT workers liable for the employer's unearned profit (lost profit). The concept of «official» is analyzed and examples of such positions in the field of IT technologies are given in accordance with the classifier of professions, professional profiles of the European framework of competences and professional standards of the Ministry of Education and Science of Ukraine. In a view of the conducted analysis the author came to the conclusion that the list of specific positions related to officials should be contained in the statute or other local act of the employer.

The author also considered the issues of financial responsibility under the labor contract on remote work. A conclusion was made that certain conditions must be met in order to bring the IT worker to a full financial responsibility on the basis of Clause 1, Part 1, Art. 134 of the Criminal Code of Ukraine. An analysis of the ratio of full material responsibility cases was carried out if a remote work contract was concluded with the IT employee.

Key words: material liability, grounds for material liability, terms of material liability, IT worker, IT specialist, IT technologies, official.

Постановка проблеми. Належне правове регулювання праці фахівців у сфері ІТ-індустрії набуло особливої актуальності з розповсюдженням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, через що роботодавці були вимушені змінити умови праці з метою збереження здоров'я працівників [1, с. 333]. Більшість провідних компаній світу, серед яких такі технологічні гіганти як Google, Microsoft, Apple, Samsung почали активно застосовувати дистанційну роботу як найбільш перспективний варіант розвитку трудових відносин в умовах пандемії COVID-19 та інших можливих загроз для життя та здоров'я своїх працівників.

Крім того, з початком повномасштабного вторгнення рф на територію України указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» на території нашої держави запроваджено воєнний стан, що триває і на сьогоднішній день. В умовах дії

правового режиму воєнного стану серед пріоритетних завдань України стало утримання економіки на довоєнному рівні, оскільки без надійного тилу немає успішного фронту [2, с. 120].

Зважаючи на те, що питому вагу в економіці України зайняла ІТ-галузь, яка під час війни лише зростає, набуває нагальної потреби аналіз функціонування механізму правового регулювання трудових правовідносин у цій сфері.

Питання матеріальної відповідальності ІТ-фахівців доволі важливе, оскільки від цих працівників залежить не лише майновий стан організацій, у яких вони працюють, а й економіка країни в цілому. ІТ-працівники обслуговують широкий спектр технологічних активів, включаючи апаратне забезпечення, ліцензії на програмне забезпечення та хмарні підписки. Правильне управління цими активами може призвести до економії коштів, тоді як недбалість або неправильне управління може призвести до майнової

шкоди через зайві витрати, закінчення терміну дії ліцензій або штрафів за недотримання відповідних нормативних вимог та господарських зобов'язань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правовий інститут матеріальної відповідальності як вид юридичної відповідальності був досліджений у працях М. Й. Бару, В. С. Венедіктова, Д. О. Карпенка, В. В. Костіна, Д. М. Кравцова, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, П. Р. Ставицького, Л. О. Сироватської, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та інших. Бурхливий розвиток сфери інформаційних технологій та диджиталізації суспільства й виробничих процесів зумовили науковий інтерес з боку багатьох вчених, зокрема дослідженню організаційно-правових форм діяльності ІТ-фахівців присвятили праці такі науковці, як: Л. П. Амелічева, Л. Ю. Величко, Н. М. Галкіна, І. П. Жигалкін, О. Є. Луценко, Н. О. Мельничук, О. В. Москаленко, О. Г. Серета, С. О. Сільченко, А. М. Слюсар, Ф. А. Цесарський, О. А. Яковлев, Є. П. Яригіна, О. М. Ярошенко та ін. Не применшуючи внеску вказаних учених, слід зазначити, що матеріальна відповідальність ІТ-працівників потребує подальшого детального дослідження, з огляду на запровадження новітніх форм зайнятості у цій сфері.

Мета статті – дослідити підставу та умови матеріальної відповідальності працівників ІТ-сфери з врахуванням особливостей договорів, на підставі яких ІТ-фахівці реалізують свої здібності до праці.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на свою назву «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників» стаття 130 КЗпП України не розкриває зміст терміну «підстава» і чітко не визначає коло конкретних умов, за яких може наставати матеріальна відповідальність працівника. Законодавець лише зазначає, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. При цьому, така відповідальність встановлюється лише за пряму дійсну шкоду і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника [3].

Для визначення етимологічного змісту термінів «підстава» й «умова» слід звернутися до тлумачного словника української мови. Серед найбільш прийнятних значень слід виокремити наступні: підстава – це головне, на чому базується, ґрунтується, засновується що-небудь [4]; умова – необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чогонебудь або сприяє чомусь [5]. Отже, значення цих термінів є різними і не співпадають за своїм змістом, хоча у законодавстві та юридичній літературі вони доволі часто ототожнюються.

Серед науковців залишаються дискусійними питання підстав та умов матеріальної відповідальності.

Д.О. Карпенко запропонував окремо виділяти підстави та умови матеріальної відповідальності, зазначаючи, що у ч. 1 ст. 130 КЗпП України закріплені підстави матеріальної відповідальності: наявність заподіяної шкоди, порушення трудових обов'язків, а у ч. 2 – окреслені умови матеріальної відповідальності, до яких доцільно включити: вину працівника в заподіянні шкоди, протиправність дій або бездіяльність, наявність причинного зв'язку між діями або бездіяльністю і заподіяною шкодою [6, с. 10].

Зважаючи на те, що за етимологічним значенням умова не є структурним елементом підстави, Н. М. Хуторян визначає підставу матеріальної відповідальності як трудове правопорушення, що спричинило шкоду, елементами якого є: шкода, протиправність, вина, причинний зв'язок. Умовами ж матеріальної відповідальності, авторка вважає обставини чи фактори, за яких здійснюється, реалізується матеріальна відповідальність за наявності підстави, зокрема: дотримання порядку притягнення до матеріаль-

ної відповідальності, правильне визначення розміру відшкодування шкоди [7, с. 183].

Цілком погоджуючись з вказаною думкою Л. А. Касинюк вважає за необхідне закріпити в оновленій редакції ст. 130 КЗпП України всі умови матеріальної відповідальності працівників, чітко розмежувавши їх із підставами матеріальної відповідальності [8, с. 152].

Автори інтерактивного підручника «Трудове право України» під підставою настання матеріальної відповідальності працівників розуміють трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, в результаті чого підприємству, установі, організації була завдана майнова шкода. При цьому, умовами настання матеріальної відповідальності працівника науковці визначають елементи складу трудового майнового правопорушення: пряма дійсна шкода; протиправна поведінка працівника; вина в діях чи бездіяльності працівника; прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, яка настала [9, с. 262–263].

Аналогічної думки дотримується і судова практика, що відображена у постанові Пленуму Вишого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11.12.2015 р. № 12 «Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю» [10, с. 13]. Поряд з цим, суд зауважує, що відсутність підстав чи однієї з умов матеріальної відповідальності звільняє працівника від обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду [10, с. 17].

На наш погляд, для притягнення до матеріальної відповідальності не має сенсу виокремлювати підстави та умови, достатньо лише встановити склад трудового майнового правопорушення.

Необхідно зазначити, що до найбільш розповсюджених трудових майнових правопорушень у сфері ІТ можна віднести: недотримання регламентів інформаційної безпеки (розкриття паролів, конфіденційної інформації, порушення будь-яких умов договору про нерозголошення (non-disclosure agreement NDA), використання коду сторонніх виробників); порушення строків виконання завдання; використання неліцензійного програмного забезпечення без згоди роботодавця; несанкціонований доступ до робочих програм у власних цілях; використання безкоштовних програм всупереч умовам контракту із замовником; надання послуг замовнику від свого імені (власного філіанс-проект), а не від імені компанії; використання платних сервісів з перевищенням ліміту; втрата, пошкодження або знищення технічного обладнання, наданого роботодавцем для виконання трудових обов'язків тощо. Практиці також відомі приклади порушення ІТ-фахівцями авторських прав (використання відео, фото, комп'ютерних програм без дозволу власників), внаслідок чого роботодавці несуть цивільно-правову відповідальність.

Водночас, у багатьох з перелічених випадків прямою дійсною шкодою, як умовою притягнення ІТ-працівників до матеріальної відповідальності, є сплата роботодавцями штрафних санкцій за невиконання господарських зобов'язань перед замовником.

Крім того, вважаємо за необхідно навести наступний приклад притягнення ІТ-працівників до матеріальної відповідальності.

Так, внаслідок затримки термінів виконання проекту та невідповідність технічним вимогам завдання, передбачених контрактом, замовник відмовився оплатити продукт. Таким чином, ІТ-компанія не отримала дохід за виконану роботу. З метою уникнення збитків, роботодавець притягнув до відповідальності всіх працівників, які брали участь у розробці та запровадженні проекту.

Для того, щоб розібратися у наведеній ситуації, слід проаналізувати підстави притягнення працівників

ІТ-сфери до відповідальності за неодержаний роботодавцем прибуток (втрачену вигоду).

Так, відповідно до ч. 4 ст. 130 КЗпП України відповідальність за неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

На жаль, чинне законодавство про працю не оперує поняттям «посадова особа». З метою заповнення цієї прогалини Державна інспекція України з питань праці надала роз'яснення, згідно з якими до категорії «посадові особи» можна віднести, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» Законом України «Про державну службу», Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування», та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України [11].

Необхідно зазначити, що відповідно до абзацу першого пункту 1 примітки до статті 364 Кримінального кодексу України, до посадових осіб зокрема, належать особи, які обіймають постійно або тимчасово на підприємствах, установах або організаціях незалежно від форми власності посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням [12].

Відповідно до судової практики, що склалася і знайшла своє відображення в постанові Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 року «Про судову практику у справах про хабарництво», організаційно-розпорядчі обов'язки – це обов'язки по здійсненню керівництва галузю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форми власності [13]. До таких посад у сфері ІТ-технологій слід віднести, зокрема: керівників ІТ-компаній (голова правління, президент, директор, Chief Executive Officer); їх заступників (члени правління, віцепрезидент, заступник директора, Chief Operating Officer); керівників структурних підрозділів (Chief People Officer, Chief Information Officer, Chief Customer Officer, Chief Growth Officer, Chief Marketing Officer, Chief Legal Officer, Chief Financial Officer та інші); їх заступників; осіб, які керують ділянками робіт (начальник відділу автоматизованої системи керування виробництвом, начальник центру (обчислювального, інформаційно-обчислювального), Chief Digital Transformation Officer, Head of marketing, Head of SMM, Head of Product тощо).

У той же час під адміністративно-господарськими обов'язками розуміються обов'язки по управлінню або розпорядженню державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації, забезпечення контролю за цими операціями тощо) [13]. Такі повноваження серед ІТ-працівників, в тому чи іншому обсязі, є у адміністратора бази даних, керівника сервісної служби інформаційних систем, керівника групи (відділу) впровадження інформаційних систем, керівника групи (відділу) супроводу інформаційних систем, Office Manager, Payment Operations Manager та інших.

Таким чином, притягнення до відповідальності за неодержаний роботодавцем прибуток (втрачену вигоду) працівників, які не відносяться до категорії посадових осіб, неправомірно.

Окремо слід також зупинитися на питанні матеріальної відповідальності за трудовим договором про дистанційну роботу. Необхідно зауважити, що такі особливі види трудових договорів, на підставі яких ІТ-фахівці можуть виконувати роботу, як трудовий контракт, укладений з резидентом Дія Сіті та трудовий договір з нефіксованим робочим часом не передбачають специфічних умов притягнення працівників до матеріальної відповідальності. До того ж, порядок притягнення до відповідальності за гіг-контрактом не входить до предмету даного наукового

дослідження, оскільки така юридична відповідальність не відноситься до матеріальної за трудовим законодавством.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 Кодексу укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей [3]. Поряд з цим, згідно з п. 2 ч. 1 ст. 135-1 КЗпП України письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи [3].

Таким чином, для притягнення ІТ-працівника до повної матеріальної відповідальності на підставі п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП України необхідно дотримуватися таких умов:

- досягнення працівником вісімнадцятирічного віку;
- виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу;
- надання роботодавцем обладнання та засобів виробництва у користування працівнику для виконання роботи;
- укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність.

Необхідно звернути увагу, що законодавцем також передбачено самостійний випадок повної матеріальної відповідальності на підставі п. 10 ч. 1 ст. 134 КЗпП України. Відповідно до вказаної норми права працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли шкоди завдано недостаткою, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу. При цьому, вказаний пункт не передбачає такої умови, як досягнення працівником вісімнадцятирічного віку.

Таким чином, якщо з ІТ-працівником був укладений договір про дистанційну роботу, він може нести повну матеріальну відповідальність на підставі п. 1 та п. 10 ч. 1 ст. 134 КЗпП України.

Висновки. Підсумовуючи вищезазначені підстави та умови матеріальної відповідальності працівників ІТ-сфери, а також її види, з огляду на організаційно-правові форми застосування праці ІТ-фахівців, можна дійти наступних висновків.

З метою усунення суперечностей та удосконалення законодавчої техніки, вважаємо, що до ст. 130 КЗпП України необхідно внести зміни відповідно до яких передбачити, що підставою для притягнення до матеріальної відповідальності є встановлення всіх елементів складу трудового майнового правопорушення: пряма дійсна шкода; протиправна поведінка працівника; вина в діях чи бездіяльності працівника; причинний зв'язок між протиправною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, яка настала. При цьому, не має необхідності посилатися окремо на певні умови притягнення до матеріальної відповідальності.

Задля чіткого розуміння категорії працівників, які несуть відповідальність за неодержаний роботодавцем прибуток (втрачену вигоду), трудове законодавство повинно містити поняття «посадова особа». Враховуючи визначення, що містяться у нормативно-правових актах інших галузей права, а також правові позиції судової практики, слід дійти висновку, що це особи, які обіймають постійно

або тимчасово посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням. Перелік конкретних посад, що відносяться до посадових осіб повинен міститися у статуті або іншому локальному акті роботодавця (штатному розписі, колективному договорі, посадових інструкціях тощо).

Щодо випадків повної матеріальної відповідальності, яка може наставати внаслідок укладення трудового договору про дистанційну роботу, на нашу думку, необхідно внести зміни до ст. 134 КЗпП України відповідно до яких скасувати пункт 10 з метою уникнення дублювання підстав притягнення до повної матеріальної відповідальності і збереження гарантій для неповнолітніх осіб.

ЛІТЕРАТУРА

1. Галкіна Н. М., Ковальчук Д. Р., Кундій А. Ю. Правове регулювання трудових відносин ІТ-працівників в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 332–337.
2. Заїка Д. І. До питання класифікації працівників ІТ-сфери. Проблеми законності. 2023. Вип. 160. С. 118–134.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.
4. Тлумачний словник української мови: Словник.ua. URL: <https://slovyk.ua/index.php?swrd=підстава> (дата звернення: 22.07.2023).
5. Тлумачний словник української мови: Словник.ua. URL: <https://slovyk.ua/index.php?swrd=умова> (дата звернення: 22.07.2023).
6. Карпенко Д.О. Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України: навчальний посіб. Київ. 1998. 68 с.
7. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Інститут держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2002. 264 с.
8. Касинюк Л.А. Щодо підстав та умов матеріальної відповідальності працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 150–153.
9. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків. 2022. 376 с.
10. Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11.12.2015 р. № 12. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2016. № 2. С. 8–74.
11. Категорія посадові особи у трудовому законодавстві: Роз'яснення Державної інспекції з питань праці від 24.07.2014 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FN003399> (дата звернення: 22.07.2023).
12. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. *Офіційний вісник України*. 2001. № 21. Ст. 920.
13. Про судову практику у справах про хабарництво: Постанова Верховного суду України від 26.04.2002 р. № 5. *Юридичний вісник України*. 2002. № 28. С. 21.