



УДК 349.2

ПРАЦІВНИК ЯК СУБ'ЄКТ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Лукаш С.С., д. ю. н., доцент,
начальник Сумської філії
Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті подано визначення поняття «працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності», а також розглянуто підстави, умови та види його матеріальної відповідальності.

Ключові слова: працівник, матеріальна відповідальність, суб'єкт трудових правовідносин.

В статье дано определение понятия «работник как субъект материальной ответственности», а также рассмотрены основания, условия и виды его материальной ответственности.

Ключевые слова: работник, материальная ответственность, субъект трудовых правоотношений.

Lucash S.S. EMPLOYEE LIABILITY AS THE SUBJECT OF LABOR RELATIONS

The article provided a definition of “employee as the subject material responsibility” and considered reasons, conditions and types of its liability.

Key words: employee, financial liability, subject of labor relations.

Постановка проблеми. Основний Закон нашої держави – Конституція України, яка є базисом для поточного законодавства й посідає чільне місце в системі джерел трудового права. Саме вона визначає основні трудові права та обов'язки громадян, що відображаються в нормах трудового права, які, зокрема, визначають матеріальну відповідальність усіх суб'єктів трудових правовідносин. Крім того, на сьогодні досліджуване питання відіграє важливу роль, оскільки межі матеріальної відповідальності безпосередньо диференціюються залежно від характеру порушення обов'язків, покладених на працівника, форми його вини та виду майна, якому заподіяна шкода внаслідок неналежного виконання ним своїх функціональних обов'язків.

Ступінь розробленості проблеми. Працівникові як суб'єкту матеріальної відповідальності в трудових правовідносинах, безумовно, відведена важлива роль, однак, незважаючи на це й на той вагомий внесок, який зробили, досліджуючи цю проблему, такі вчені, як О.В. Кузніченко, Т.В. Варфо-

лomeєва, В.П. Пастухов, М.В. Лушнікова, А.Р. Саркисов та багато інших, поняття «працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності трудових правовідносин» так належно не обґрунтовано.

Метою статті є дослідження поняття «працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності трудових правовідносин», визначення підстав, умов і видів його матеріальної відповідальності за заподіяння шкоди в процесі виконання покладених на нього функціональних обов'язків.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до положень ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю. Під цим правом розуміється можливість людини заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Наша держава для повного здійснення цього права громадянами створює для них відповідні умови, а також гарантує для всіх рівні можливості в процесі обрання собі професії й роду трудової діяльності. Також у Законі чітко зазначено, що кожна людина має право на належні,

безпечні та здорові умови праці й заробітну плату, яка не має бути нижчою за визначену законом [1].

Окрім низки прав, якими наділені працівники, на них покладаються й відповідні обов'язки, що безпосередньо пов'язані з родом їхньої трудової діяльності та закріплені в нормах чинного законодавства. Так, наприклад, у ст. 139 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) зазначається, що працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [2]. При цьому головним обов'язком працівників є неухильне дотримання ними вимог законодавчих і нормативних актів з охорони праці за своїм фахом, адже саме це є запорукою предметної діяльності без травм та аварій і будь-якого ушкодження їхнього здоров'я. Недотримання або неналежне виконання покладених на працівника обов'язків тягне за собою дисциплінарну або матеріальну відповідальність.

Відповідальність завжди була й залишається основною причиною того, що люди певною мірою замислюються над своїми вчинками, але, на жаль, не кожна людина розцінює відповідальність як стимул не вчиняти правопорушення.

Підстави відповідальності закріплені в законах і підзаконних актах, але цього не досить для притягнення особи до відповідальності. Важливою умовою є сам факт учинення конкретного протиправного, винного діяння, іншими словами, необхідна наявність підстави для відповідальності. Так, відповідно до загальної теорії права, підставою для юридичної відповідальності є скоєння особою правопорушення. Виділяють такі види юридичної відповідальності: конституційна; кримінальна; адміністративна; дисциплінарна; цивільно-правова; матеріальна [3, с. 165].

У статті розглядатиметься саме останній вид відповідальності – матеріальна. Але перш ніж розпочати її детальний розгляд, на нашу думку, варто спочатку дослідити поняття працівника як суб'єкта трудових правовідносин, на якого безпосередньо ця відповідальність покладається.

Зазвичай суб'єктами тієї чи іншої галузі права вважають «громадянина чи організацію, що є учасниками суспільних відносин і визнаються, відповідно до чинного законодавства, носіями певних суб'єктивних прав та відповідних обов'язків» [4, с. 52]. Що стосується суб'єкта правовідносин, то ним вважають правоздатного суб'єкта суспільного життя, котрий є носієм юридичних прав і обов'язків. Варто звернути увагу на те, що суб'єкт права й суб'єкт правовідносин є поняттями, які збігаються не завжди, оскільки правовідносини – це не єдина форма реалізації норм права, а такі суб'єкти права, як малолітні діти або душевнохворі люди, не можуть бути суб'єктами правовідносин. Також потрібно зазначити, що конкретний громадянин завжди є суб'єк-

том права, але не завжди є учасником правовідносин [5, с. 338].

Під трудовою правоздатністю розуміється передусім здатність громадян мати трудові права й обов'язки. Саму ж трудову правоздатність варто розглядати як єдине та нероздільне поняття, за наявності якого працівник стає суб'єктом трудових правовідносин. Суб'єкти трудових правовідносин, крім трудової правоздатності, володіють також дієздатністю. Трудовою дієздатністю є здатність особи своїми діями набувати й реалізовувати трудові права та обов'язки, а також нести за порушення юридичну відповідальність.

У трудовому праві прийнято про трудову правоздатність і дієздатність говорити як про єдине поняття, яке має назву «трудова праводієздатність».

Отже, працівник як суб'єкт трудових правовідносин – це фізична особа, яка є праводієздатним суб'єктом, що є носієм юридичних прав і обов'язків.

Чинне законодавство регулює трудові відносини. Основним механізмом правового регулювання трудових відносин є трудовий договір, оскільки саме на його основі виникають трудові відносини між працівником і роботодавцем. Наприклад, у ст. 21 КЗпП України [2] зазначається, що трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи особою фізичною, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, із дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа – виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи та передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

На основі трудового договору між працівником і роботодавцем виникають трудові відносини, то їх застосовують для профілактики цих суб'єктів в систему відносин, що регулюються трудовим правом.

Як уже зазначалось вище, крім того, що працівники наділені певними правами, на них ще покладаються певні обов'язки й разом із тим установлюється відповідальність за неналежне виконання останніх.

Заходи юридичної відповідальності спрямовані на запобігання суспільно-небезпечним діянням і усунення їхніх шкідливих наслідків. Щодо використання цих заходів у трудовому праві, то їх застосовують для профілактики трудових правопорушень і захисту майна роботодавця від псування, небезпеки фізичного знищення, втрати. У разі встановлення одного із зазначених фактів правові заходи застосовують до порушників для відшкодування роботодавцю заподіяної йому матеріальної шкоди.

Загалом відповідальність за трудовим законодавством – це окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає в обов'язку працівника, відповідно до передбачених нормами трудового права санкцій, нести відповідальність за вчинене ним правопорушення.



Трудове правопорушення полягає в порушенні або невиконанні працівником своїх трудових обов'язків. Є два різновиди трудових правопорушень:

- дисциплінарний проступок;
- трудове майнове правопорушення.

Об'єднує ці правопорушення те, що вони обидва виникають унаслідок недотримання трудових обов'язків працівником, а їхньою відмінністю є те, що до кожного з них застосовують різного виду відповідальність: до першого – дисциплінарну, до другого – матеріальну.

Загалом у трудовому праві під матеріальною відповідальністю розуміють не лише «відповідальність-обов'язок, а й низку взаємокореспондуючих прав і обов'язків як у працівника, так і у власника» [6, с. 116–117]. У свою чергу, О.В. Кузниченко вважає, що матеріальна відповідальність працівників повинна розглядатися лише в ретроспективному аспекті як відповідальність за правопорушення в єдності всіх його елементів [7, с. 22–28].

Є очевидним, що в теорії права, на жаль, немає єдиної думки серед учених щодо визначення поняття «матеріальна відповідальність», але разом із тим усі вони одностайні в тому, що необхідною умовою для притягнення до матеріальної відповідальності є вчинення працівником трудового правопорушення. Тобто, матеріальна відповідальність включається в механізм регулювання суспільних відносин у зв'язку із фактами порушення працівником покладеного на нього обов'язку з трудових правовідносин бережливо ставитися до майна підприємства. Вона є наслідком лише трудового майнового правопорушення, що завдало певної шкоди підприємству, а тому ця відповідальність повинна бути покладена безпосередньо на працівника.

Отже, працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності в процесі трудових правовідносин – це праводієздатна фізична особа, яка, будучи суб'єктом трудових правовідносин, відповідно до санкцій, передбачених нормами трудового права, може бути притягнута до матеріальної відповідальності за вчинення трудового правопорушення.

Матеріальна відповідальність працівника за трудовими правовідносинами має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що працівник виконувати свої обов'язки має особисто (ст. 30 КЗпП України). Адже трудове законодавство не передбачає ні субсидіарної, ні загальної, ні солідарної відповідальності працівника, а лише його особисту відповідальність за виконання взятих ним на себе трудових обов'язків.

До основних особливостей матеріальної відповідальності належать такі

- установлення різних видів матеріальної відповідальності;
- установлення різних меж і розмірів відшкодування збитку;
- установлення різного порядку відшкодування шкоди;
- установлення права на відшкодування моральної шкоди лише одній стороні трудового договору – працівникові;
- різні підходи до форм вини;

– різний порядок зниження розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню [8, с. 864].

Варто зазначити, що матеріальну відповідальність необхідно відрізнити від майнової. У трудовому праві відшкодуванню підлягає лише пряма дійсна шкода та, як правило, в обмеженому розмірі. Цей розмір не повинен перевищувати середній місячний заробіток працівника, котрий заподіяв шкоду. Це стосується всіх, окрім передбачених законодавством, випадків. Зокрема, це може бути неотримання доходів або упущена вигода роботодавця.

Межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від виду майна, якому заподіяна шкода, форми вини, характеру трудової функції, що виконує працівник.

Відповідно до норм трудового права, працівники звільняються від матеріальної відповідальності за шкоду, яка може бути зарахована до категорії нормального виробничого-господарського ризику.

Важливим є також питання про підстави й умови юридичної відповідальності працівників. Варто наголосити, що працівник може бути притягнутий до матеріальної відповідальності, лише якщо для цього є юридична підстава, іншими словами, юридичний факт, із яким закон пов'язує можливість і необхідність застосування такої відповідальності.

Що стосується самого терміна «підстава», то він зазвичай уживається у двох значеннях. По-перше, це те, за що особа несе відповідальність, а по-друге, це те, на підставі чого особа несе відповідальність. Ст. 130 КЗпП України має назву «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників». Виходячи із її назви, законодавець обумовлює два фактори притягнення до матеріальної відповідальності – наявність підстав і умов, причому йдеться не про одну підставу, а про кілька підстав.

Так, наприклад, у ч. 1 ст. 130 КЗпП України мова йде про те, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Підставами матеріальної відповідальності працівників є такі: а) шкода; б) порушення трудових обов'язків працівником; в) причинний зв'язок між шкодою й порушенням трудових обов'язків.

Що стосується умов матеріальної відповідальності, то в юридичній літературі побутує думка про те, що для настання матеріальної відповідальності працівників необхідна сукупність таких умов:

- протиправність поведінки працівника (шкода, заподіяна внаслідок порушення або невиконання трудових обов'язків);
- пряма дійсна шкода наявному майнові підприємства;
- причинний зв'язок між протиправною дією або бездіяльністю працівника й заподіяною шкодою;
- вина працівника, який заподіяв шкоду, у формі умислу або необережності (із цим законодавець і пов'язує її межі – повна або обмежена).

Тягар доведення наявності підстави й умов матеріальної відповідальності працівника лежить безпосередньо на власникові або уповноваженому ним органі, тобто діє презумпція невинності працівника. Матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

Що стосується видів матеріальної відповідальності, то їх виділяють два – обмежена та повна.

Відповідно до законодавства, обмежену матеріальну відповідальність працівники несуть у розмірі заподіяної шкоди із їхньої вини (псування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час їх виготовлення), але не більше ніж їхній середній місячний заріток. У такому самому розмірі вони несуть матеріальну відповідальність за псування чи знищення через недбалість вимірювальних приладів, інструментів, спеціального одягу та інших предметів, виданих їм підприємством, установою, організацією в користування.

У повному розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність у порядку й випадках, передбачених законом, а саме:

- між працівником і підприємством, установою чи організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності;

- майно й інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або іншими разовими документами;

- діями працівника завдана матеріальна шкода під час виконання трудових обов'язків;
- шкоду завдано недостачею, умисним знищенням або умисним псуванням.

Висновки. Резюмуючи все вищезазначене, можна дійти висновку, що працівник як суб'єкт матеріальної відповідальності в процесі трудових правовідносин – це праводієдатна фізична особа, яка, будучи суб'єктом

трудових правовідносин, відповідно до санкцій, передбачених нормами трудового права, може бути притягнута до матеріальної відповідальності за вчинення трудового правопорушення. Важливим для притягнення працівника до матеріальної відповідальності є наявність сукупності підстав і умов, тягар доведення наявності яких лежить безпосередньо на власникові підприємства, установи, організації або уповноваженому ним органу. У результаті доведення винуватості працівника його може бути притягнуто, відповідно до норм чинного законодавства, до повної або часткової матеріальної відповідальності для відшкодування збитків, завданих роботодавцю внаслідок неналежного виконання своїх обов'язків і недотримання ним вимог законодавчих і нормативних актів з охорони праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.
3. Правознавство : [навчальний посібник] / заг. ред. Т.В. Варфоломєєвої, В.П. Пастухова. – К. : Знання-Прес, 2001. – 328 с.
4. Трудове право : [учебник] / под ред. В.И. Семенкова. – Минск : Амалфея, 1997. – 592 с.
5. Загальна теорія держави і права : [підручник] / за ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Х. : Право, 2002. – 427 с.
6. Саркисов А.Р. Правовой механизм повышения эффективности и качества труда рабочих и служащих / А.Р. Саркисов. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 181 с.
7. Кузніченко О.В. Правові питання притягнення працівників органів внутрішніх справ до матеріальної відповідальності за заподіяну ними шкоду : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.В. Кузніченко. – Х., 2001. – 235 с.
8. Лушнікова М.В. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / М.В. Лушнікова, А.М. Лушніков. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 2009. – 1151 с.