

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-2/43>

### ДО ПИТАННЯ ЩОДО ОБСТАВИН, ЯКІ ВИКЛЮЧАЮТЬ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

#### TO THE QUESTION OF CIRCUMSTANCES THAT EXCLUDE EMPLOYEE LIABILITY

Гайдаренко Л.О., здобувач

*Харківський національний університет внутрішніх справ*

Стаття присвячена висвітленню однієї з актуальних проблем у сфері трудових відносин щодо обставин, які виключають матеріальну відповідальність працівника. У статті зазначається, що розвиток ринкової економіки в сучасній Україні диктує нові вимоги до регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Для розвитку економіки держави необхідно знайти правильне співвідношення свободи регулювання роботодавцем трудової діяльності працівника і відповідальності працівника перед роботодавцем за результати праці з необхідністю захисту прав і законних інтересів більш слабкої сторони трудового договору – найманого працівника. Чинне законодавство не може повною мірою забезпечити захист майна власника підприємства, у зв'язку з цим слід констатувати, що ринок вимагає нового погляду на матеріальну відповідальність працівників загалом і на обставини, що виключають таку відповідальність зокрема.

Зауважується, що відповідно до законодавства про матеріальну відповідальність працівника його протиправна поведінка може бути не пов'язана з порушенням приписів, закріплених у нормативних актах. Це можуть бути як обов'язки, передбачені правилами внутрішнього розпорядку, так і обов'язки, безпосередньо взяті на себе сторонами трудового договору (контракту).

Акцентується, що слід виділяти, принаймні, три групи обставин, за яких виключається матеріальна відповідальність працівника: а) обставини, що не залежать від волі сторін трудового договору (непереборна сила); б) обставини, які залежать від волі працівника (нормальний виробничий ризик, крайня необхідність і необхідна оборона); в) обставини, що залежать від волі роботодавця (невиконання обов'язків щодо забезпечення належних умов для зберігання майна). Звісно, до складу зазначених обставин слід включити, як мінімум, виконання наказу або розпорядження (за аналогією із кримінальним правом).

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, матеріальна відповідальність працівника, трудове майнове правопорушення, умови матеріальної відповідальності.

The article deals with one of the most urgent problems in the sphere of labor relations in circumstances that exclude the liability of the employee. The article notes that the development of a market economy in modern Ukraine dictates new requirements for regulation of labor and related relations. For the development of the economy of the state it is necessary to find the right balance between the freedom of regulation by the employer of the employee's labor activity and the employee's liability to the employer for the results of the work with the need to protect the rights and legitimate interests of the weaker side of the employment contract – the employee. The current legislation cannot fully protect the property of the business owner, and therefore it should be noted that the market requires a new look at the material liability of employees in general and circumstances that would exclude such liability in particular.

It is noted that according to the legislation on employee liability, his unlawful behavior may not be related to violation of the provisions stipulated in the regulations. These can be both the obligations stipulated by the internal rules and the obligations directly assumed by the parties to the employment contract (contract).

It is emphasized that at least three groups of circumstances should be singled out, in cases where the employee's liability is excluded: a) circumstances that do not depend on the will of the parties to the employment contract (force majeure); b) circumstances that depend on the will of the employee (normal production risk, extreme necessity and necessary defense); c) circumstances, depending on the will of the employer (failure to fulfill obligations to ensure proper conditions for storage of property). Of course, these should include, as a minimum, the execution of an order or order (by analogy with criminal law).

**Key words:** employee, employer, material liability of the employee, labor property offense, conditions of material liability

Інститут матеріальної відповідальності є одним з видів юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, адміністративною та дисциплінарною), йому притаманні певні специфічні ознаки й особливості, а також власний механізм правового регулювання й реалізації.

Розвиток ринкових відносин в сучасній Україні диктує нові вимоги до регулювання трудових та інших, безпосередньо пов'язаних із ними, відносин. Для розвитку економіки необхідно знайти правильне співвідношення свободи регулювання роботодавцем праці працівника і відповідальності працівника за результати праці з необхідністю захисту менш сильною в економічному плані боку трудового договору. Чинне в Україні законодавство не може повною мірою забезпечити захист майна роботодавця, у зв'язку з цим слід сказати, що ринок вимагає нового погляду на матеріальну відповідальність працівників загалом і на обставини, які виключають таку відповідальність, зокрема.

Основою господарської діяльності всіх роботодавців незалежно від їх організаційних форм і форм власності є майно. В Україні право власності визнається й охоро-

няється державою. Як ми бачимо, правову базу інституту матеріальної відповідальності, крім КЗпП України, також утворюють конституційні норми, згідно з якими визнаються і захищаються так само приватна, державна, муніципальна й інші форми власності.

Працівник при виконанні своїх трудових обов'язків використовує обладнання, сировину, інструменти та інші матеріали, які належать роботодавцю. Крім того, трудова діяльність працівника може бути пов'язана з безпосереднім зберіганням, ремонтом і обробкою майна, що належить роботодавцю або третім особам. Так, завдати шкоди підприємству, установі, організації може не тільки конкурент чи ненадійний партнер, а й самі працівники. Тому без ефективної команди не може бути реалізована навіть найвдаліша ринкова стратегія. Відповідно до КЗпП України основний обов'язок працівника – це дбайливе ставлення до майна роботодавця та інших осіб. Якщо ж він порушує цей обов'язок і внаслідок цього роботодавцю заподіяно майнову шкоду, то працівник повинен понести майнову відповідальність у встановленому законом порядку і розмірі. На відміну від роботодавця, працівники беруть участь у його

господарській діяльності не своїм майном, а тільки особистою працею, яку оцінено певним розміром заробітної плати. Так, можна виділити певні відмінності матеріальної відповідальності від інших видів відповідальності:

- стягнення провадиться із заробітної плати працівника;
- відшкодуванню підлягає тільки пряма дійсна шкода, неодержані доходи не відшкодовуються;
- здебільшого рішення про притягнення особи до матеріальної відповідальності приймає роботодавець, який сам і реалізує це рішення через стягнення заробітної плати.

Відповідно до українського законодавства суб'єктом майнового правопорушення може бути будь-яка сторона трудового договору чи контракту. Суб'єктивна сторона майнового правопорушення характеризується формою вини, яка може бути двох форм: намір і недбалість. Намір може бути прямим і непрямим, недбалість виражається у самовпевненості та неохайності. Частіше до матеріальної відповідальності суб'єкти трудових правовідносин притягуються через недбалість. Об'єктивна сторона майнового правопорушення характеризується такими рисами:

#### 1. Протиправна поведінка.

Протиправність поведінки працівника не може бути підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності в тих випадках, коли працівник діяв у стані крайньої необхідності. Законодавство про працю визначення крайньої необхідності не надає. Тому до правовідносин щодо притягнення до матеріальної відповідальності за аналогією повинно вживатися визначення «крайня необхідність», передбачена ст. 39 Кримінального кодексу України [1].

Безперечним підтвердженням протиправності дій чи бездіяльності працівника, яка завдала матеріальної шкоди, є притягнення його за це до кримінальної, адміністративної або дисциплінарної відповідальності. Але матеріальна відповідальність може бути покладена на працівника не тільки у випадках, коли його залучили до інших видів юридичної відповідальності. Тому відмова в порушенні кримінальної справи, адміністративного провадження, а також непритягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не свідчить про відсутність умов для притягнення його до матеріальної відповідальності.

2. Пряма дійсна шкода, яка характеризується втратою, погіршенням або зниженням цінності майна, належного роботодавцю або орендованого ним, а також необхідністю для роботодавця здійснити витрати для відновлення, придбання майна чи інших цінностей або здійснити не передбачені грошові витрати.

3. Причинний зв'язок між протиправною поведінкою та шкодою.

Поведінка суб'єктів правових відносин може виражатися через дію або бездіяльність. Поведінка набуває юридичної сили, якщо необхідність активної поведінки визначається юридичними правами чи обов'язками. Таким чином, за трудовим правом, протиправна поведінка може визначатися дією, що заборонена законом, або бездіяльністю, коли працівник не виконав свої трудові обов'язки. Тобто протиправна поведінка може бути двох форм: протиправна дія чи протиправна бездіяльність.

Працівник не може бути притягнений до матеріальної відповідальності, якщо він не порушив свої трудові обов'язки. Трудові обов'язки працівника можуть визначатися законодавством, колективним, трудовим договором, іншими локальними нормативними й індивідуальними актами. Поширена практика визначення кола трудових обов'язків працівників у посадових інструкціях, документах, які визначають порядок проведення робіт, вимог до якості продукції, що випускається, виконаної роботи.

Ст. 130 КЗпП України [2] називається «Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників».

Виходячи з назви статті, законодавець вказує два фактори притягнення до матеріальної відповідальності – наявність підстав і умов, причому йдеться не про одну підставу, а про кілька підстав. Що ж відносить законодавець до підстав матеріальної відповідальності? Згідно із ч. 1 ст. 130 КЗпП України [2] працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Виходячи зі змісту ч. 1 ст. 130 КЗпП України, підставами матеріальної відповідальності працівників є: а) шкода; б) порушення трудових обов'язків працівника; в) причинний зв'язок між шкодою і порушенням трудових обов'язків, оскільки в ч. 1 ст. 130 КЗпП України ясно визначено, що шкода повинна бути наслідком порушення трудових обов'язків. Тлумачення цієї норми дає змогу говорити про виділення кількох підстав. У ч. 2 ст. 130 КЗпП України названо умови покладення матеріальної відповідальності на працівника, серед них і такі, як протиправність дій і вина працівника, які насправді належать до елементів правопорушення, тобто є елементами підстави матеріальної відповідальності, а не умовами. Таким чином, поряд із підставою – порушенням трудових обов'язків, тобто трудовим правопорушенням, законодавець виділяє такі її окремі елементи, як шкода, причинний зв'язок, вина, протиправність, але одні з них (ч. 1 ст. 130 КЗпП України) необґрунтовано названі підставами, а інші теж неправомірно (ч. 2 ст. 130 КЗпП України) – умовами матеріальної відповідальності, хоча і ті, й інші є структурними елементами підстави (трудового правопорушення) як основи матеріальної відповідальності [3].

Щоб запобігти непорозумінням, пов'язаним зі встановленням нормативного обов'язку працівника забезпечувати збереження майна підприємства, законодавець у ч. 2 ст. 131 КЗпП [2] сформулював обов'язок працівників бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації та вживати заходів щодо запобігання збиткам, хоча такий обов'язок сформульований і в ст. 139 КЗпП.

Відповідно до законодавства про матеріальну відповідальність протиправна поведінка може бути не пов'язана з порушенням конкретних правил, закріплених нормативними актами. Таким чином, це можуть бути як обов'язки, передбачені правилами внутрішнього розпорядку, так і обов'язки, взяті на себе сторонами трудового договору або контракту. Згідно з ч. 4 ст. 130 КЗпП України [2] працівників не можна притягати до матеріальної відповідальності за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничого-господарського ризику, а також за неотримання підприємством прибутку.

Незважаючи на те, що в законодавстві є поняття «нормального виробничого ризику», думки науковців щодо його визначення не є однозначними. Б.В. Стичинський, І.В. Зуб і В.Г. Рогань вважають, що ризик – це поняття, що характеризує діяльність працівника. Ризик як ознака діяльності працівника може свідчити про порушення ним правил виконання робіт, порушення ним трудових обов'язків, а може бути властивим правомірній поведінці працівника [4].

Л.А. Сироватська вважає, що законодавство не може визначити зміст цієї норми для всіх випадків, наперед оцінити доцільність і виправданість будь-якого ризику. Тому у кожному конкретному випадку «норма» ризику повинна наповнюватися особливим змістом і висновок про «норму» повинен зробити спеціаліст [5, с. 73].

М.С. Грінберг вважає, що нормальний ризик – це правомірне створення небезпеки з метою досягнення суспільно корисного виробничого результату, який не може бути одержаний звичайними засобами [6, с. 37].

На думку В.І. Прокопенко, нормальний виробничо-господарський ризик повинен погоджуватися з тією метою, для якої його застосовують; бажаний результат не може бути досягнутий звичайними, не ризикованими

діями; можливість шкідливих наслідків при нормальному ризику завжди повинна бути ймовірною. Там, де йдеться про свідоме заподіяння шкоди, виправданий ризик відсутній. Ризикувати можна тільки матеріальними цінностями, а не життям чи здоров'ям людини. Ризик повинен ретельно готуватися [7].

На неприпустимість покладання на працівника відповідальності за недержані доходи прямо вказується в ч. 4 ст. 130 КЗпП [2]. Інших обмежень на стягнення з працівника будь-яких видів матеріальної шкоди законодавство про працю не встановлює. Звідси можна зробити висновок про те, що ст. 130 КЗпП дозволяє стягнення із працівників, у порядку притягнення їх до матеріальної відповідальності, не тільки вартості втрати, майна і втрат, які понесло підприємство, установа або організація, а й будь-яку іншу шкоду, яку не можливо бути віднести до категорії неотриманих доходів або яку законодавство не забороняє відшкодувати у працівника за іншими підставами.

Справжня шкода має розумітися як шкода майну в ширшому сенсі (як майно і майнові права, що відображаються в балансі підприємства як його активи). Пряма дійсна шкода означає безпосереднє зменшення цих активів.

Неможливість притягнення працівника до матеріальної відповідальності за відсутності причинного зв'язку виражена в ч. 1 ст. 130 КЗпП [2] словами «працівники несуть <...> відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству <...> внаслідок порушення». Порушення повинно бути причиною шкоди, а шкода має бути наслідком порушення. Причинний зв'язок – це категорія філософська, однак у юриспруденції вона повинна бути виражена цілком конкретно.

У науковій літературі зазначено, що спричинення шкоди через крайню необхідність із погляду суспільних інтересів не відрізняється від спричинення шкоди через службовий ризик. Проте повністю погодитися з цим ствердженням неможливо, оскільки стан крайньої необхідності є самостійною умовою звільнення працівників від матеріальної відповідальності, що зазначено в ч. 4 ст. 130 КЗпП України. Відповідно до ст. 16 Кримінального кодексу України [1] не є злочином дія, яка хоч і підпадає під ознаки діяння, передбаченого кримінальним законом, але вчинена у стані крайньої необхідності, тобто для усунення небезпеки, що загрожує інтересам держави, громадським інтересам, особі чи правам цієї людини або інших громадян, якщо цю небезпеку за цих обставин не можна було усунути іншими засобами і якщо заподіяна шкода є менш значною, ніж відвернута шкода.

Типовим прикладом заподіяння шкоди у стані крайньої необхідності у сфері трудових відносин є випадки, коли майстер пошкоджує механізм, щоб врятувати іншого працівника від каліцтва; водій порушує правила дорожнього руху і псує автомобіль, щоб врятувати людину. Тому стан крайньої необхідності можна дорівняти до виробничо-господарського ризику. В обох випадках співвідносяться можливе та дійсне. М.С. Грінберг зазначив, що під час крайньої необхідності різна значущість шкідливих наслідків, але ймовірність однакова. При нормальному виробничому ризику, навпаки, різна ймовірність шкідливих наслідків, а важливість їх є співрозмірною. Іноді ймовірна шкода може перевищувати благо, в ім'я якого йдуть на ризик [8, с. 250].

Через це вкрай важливо розуміти ознаки явища «крайня необхідність». О.М. Співак виокремив декілька умов, за яких вчинені дії вважаються вкрай необхідними: а) заподіяна у стані крайньої необхідності шкода повинна бути меншою порівняно з відвернутою, б) вона не може бути усунена за цих обставин іншими правомірними засобами, в) небезпека повинна бути реальною [9, с. 69].

Також можна додати до вищеведеного переліку, що небезпека має створювати загрозу саме суб'єктам трудових правовідносин. Правильним є висновок, що ст. 130 КЗпП України обов'язково має бути доповнена поняттям крайньої необхідності. КЗпП України потребує удосконалення, зокрема має бути доповнений переліком обставин, за яких сторони трудового договору звільняються від матеріальної відповідальності. Також потрібно зазначити поняття правомочності на заподіяння шкоди та дію непереборної сили. Як приклад дії працівника, котрий під час виконання своїх трудових обов'язків пошкоджує майнові цінності, можна навести ветеринарного лікаря, змушеного приспати тварину через її хворобу. У таких випадках підставою звільнення працівника від матеріальної відповідальності є заподіяння матеріальної шкоди через непереборні сили. Непереборна сила є зовнішньою для сторін; є надзвичайною, бо спричиняє певні труднощі, і це подія, яку не можна відвернути засобами, наявними в особи за конкретних умов її діяльності [10].

Не можуть бути суб'єктами досліджуваного договору особи, позбавлені права обіймати посади, пов'язані з обслуговуванням грошових чи матеріальних цінностей, за вироком суду, що вступив у законну силу. На підставі ст. 55 Кримінального кодексу України таке покарання може призначатися судом як основне на строк від двох до п'яти років або додаткове на строк від одного до трьох років. Суд у вирок повинен конкретно зазначити, які посади засуджений позбавлений права обіймати. Крім того, суд може позбавити особу права займатися певною діяльністю, тобто заборонити засудженому працювати в якій-небудь сфері за визначеним фахом або професією.

Обмеження у прийнятті на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю, встановлене для осіб, раніше судимих за розкрадання, хабарництво й інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена. Така заборона передбачена ч. 5 ст. 2 Закону України «Про підприємництво» щодо працівників підприємницьких товариств і їх спілок (об'єднань), а також ч. 3 ст. 23 Закону України «Про господарські товариства» стосовно працівників таких товариств.

Указані норми закону свідчать про обмеження трудової правосуб'єктності осіб щодо виконання ними робіт з обслуговування переданого під звіт майна, а отже, і стосовно укладання договору про матеріальну відповідальність. Деякі автори обґрунтовували важливе значення таких обмежень на практиці та вказували на обов'язковість звільнення осіб, які мають судимість за розкрадання, хабарництво й інші корисливі злочини, з роботи у зв'язку з порушенням встановлених правил прийняття на працю, тобто на підставі ст. 7 КЗпП України [11, с. 28].

Таким чином, можна зробити висновок, що під прямою дійсною шкодою необхідно розуміти реальне зменшення наявного майна роботодавця або погіршення стану вказаного майна (в т. ч. майна третіх осіб, що знаходиться у роботодавця, якщо роботодавець несе відповідальність за збереження цього майна), а також необхідність для роботодавця провести витрати на придбання або відновлення майна або зайві виплати.

Окрім цього, слід виділити принаймні три групи обставин, за яких виключається матеріальна відповідальність працівника: а) обставини, які не залежать від волі сторін трудового договору (непереборна сила); б) обставини, що залежать від волі працівника (нормальний виробничий ризик, крайня необхідність і необхідна оборона); в) обставини, які залежать від волі роботодавця (невиконання обов'язків щодо забезпечення належних умов для зберігання майна). Звісно, до складу зазначених обставин слід включити, як мінімум, виконання наказу або розпорядження (за аналогією із кримінальним правом).

ЛІТЕРАТУРА

1. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05 квітня 2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (дод.). Ст. 375.
3. Золотухіна Л.О. Конспект лекцій з дисципліни «Проблемні питання застосування трудового законодавства». URL: <https://dduvs.in.ua/wp-content/uploads/files/Structure/library/student/lectures/1121/2.1.pdf>.
4. Сличинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ : А.С.К., 2000. 1072 с.
5. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Москва, 1990. 178 с.
6. Гриберг М.С. Проблема производственного риска в уголовном праве. Москва : Юрид. лит., 1963. 312 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків : Фірма «Консум», 1998. 480 с.
8. Гуцу С.Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві. *Право і безпека*. 2011. № 3. С. 248–251.
9. Сливак А.М. Правовое регулирование материальной ответственности в системе органов внутренних дел. Киев : Вища школа, 1977. 162 с.
10. Феленко Ю.А. Договірна матеріальна відповідальність у трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2016. 19 с.
11. Коротка О.М. Підстави і умови матеріальної відповідальності за трудовим правом. *Право і безпека*. 2002. № 2. С. 28–29.