

ДО ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

УДК 349.2

Т.М. ИВАНОВА,

*старший преподаватель кафедры права
Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля*

А.В. БРАТУСЬ,

*студентка III курса направления подготовки «Правоведение»
Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля*

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ УКРАИНЫ. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА: НЮАНСЫ, ОСНОВАНИЯ, ПОСЛЕДСТВИЯ

В статье раскрываются вопросы возмещения материального ущерба в Украине, предусмотренные нормами трудового и гражданского права, а также порядок возмещения ущерба и нюансы, которые необходимо при этом учитывать.

Ключевые слова: прямой действительный ущерб, упущенная выгода, полная материальная ответственность, бригадная материальная ответственность.

Постановка проблемы. Пожалуй, одним из самых острых вопросов, возникающих между работником и работодателем (нанимателем), был, есть и будет вопрос о возмещении материального ущерба, причиненного работодателю, иначе – о материальной ответственности работника. Зачастую, и об этом свидетельствует судебная практика, на работника возлагают вину за тот или иной вред, причиненный имуществу работодателя, и, как следствие, обязанность по его возмещению путем, к примеру, удержаний из заработной платы. Казалось бы, все просто: «ошибся, обсчитался, не досмотрел» – плати из собственного кармана. Однако законодатель подходит к этому вопросу несколько иначе, принимая при этом сторону работника.

Анализ исследований. Трудовое законодательство в нынешнем виде является настолько гуманным, социальным и до боли «советским», что работодатели не очень-то спешат его применять. Но «плохие» нормы Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ Украины) некоторые собственники все-таки используют на практике, при этом не применяя «хорошие». Поэтому правовое регулирование материальной ответственности в трудовых правоотношениях в современных условиях требует внимания.

Изложение основного материала. Материальная ответственность – правовой термин, в общем случае обозначающий обязанность лица возместить ущерб, причиненный другому лицу. В трудовом же праве материальная ответственность – это не только обязанность работника возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на него трудовых обязанностей, но так же и обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный работнику (в результате незаконного отказа заключить трудовой договор, за задержку выплаты заработной платы, либо нанесение ущерба имуществу работника). Материальной ответственности присущи все приз-

наки юридической ответственности. Так, материальную ответственность характеризует государственное принуждение, т.е. принуждение к выполнению норм права.

Отношения, связанные с материальной ответственностью работодателей и работников в сфере труда, включаются в отношения, непосредственно связанные с трудовыми, и поэтому регулируются трудовым законодательством.

Материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный имуществу предприятия, определена ст. 130–138 КЗоТ и некоторыми подзаконными актами. Установленная этими актами ответственность является важным средством воспитательного воздействия на рабочих и служащих относительно дисциплинированного отношения к имуществу предприятия, уважительного соблюдения существующего правопорядка, обеспечения материальных интересов конкретных предприятий, трудовых коллективов и общества в целом. При содействии ответственности достигается цель предупреждения правонарушения в области охраны собственности предприятия.

В то же время материальная ответственность не составляет части дисциплинарной ответственности, поэтому привлечение работника к материальной ответственности не исключает возможности наложения на него дисциплинарного взыскания.

Предусмотренная трудовым правом материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, сконструирована таким образом, что она объединяет материальную ответственность работников с защитой интересов каждого работника. Не случайно глава IX КЗоТ Украины называется «Гарантии при возложении на работников материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации». Эти гарантии заключаются в том, что ответственность может наступить только за прямой ущерб, в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и, как правило, ограничиваются определенной частью заработка работника.

Таким образом, материальная ответственность как важный институт трудового права призвана обеспечить соответствие поведения людей нормам, принятым государством. Эта ответственность, в отличие от дисциплинарной, является двусторонней, поскольку ответственность несет не только работник перед собственником или уполномоченным им органом, но и собственник перед работником за причинение вреда его имуществу или здоровью.

Поэтому материальной ответственностью по трудовому праву является установленная законом обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне противоправными и виновными действиями.

Основные условия привлечения работников к материальной ответственности, ее виды и пределы, а также порядок возмещения ущерба предусмотрены ст. 130–138 КЗоТ Украины, а также другими нормативными актами, такими как:

1. Порядок определения размера убытков от хищения, недостачи, уничтожения (порчи) материальных ценностей, утвержденный постановлением КМУ от 22.01.96 г. № 116; [3, с. 549];

2. Порядок исчисления средней заработной платы, утвержденный постановлением КМУ от 08.02.95 г. № 100;

3. Постановление Пленума ВСУ от 29.12.92 г. № 14 «О судебной практике в делах о возмещении ущерба, причиненного предприятиям, учреждениям, организациям их работниками» [3, с. 551];

4. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Утвержден Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 28.12.77 г. № 447/24 [3, с. 542].

5. Перечень работ, при которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения и Типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденный приказом Минтруда от 12.05.96 г. № 43 [3, с. 547, 548].

Материальную ответственность следует отличать от имущественной ответственности, предусмотренной нормами гражданского права. В отличие от гражданского права, которое также определяет условия имущественной ответственности, трудовое право выделяет из этих условий основанием материальной ответственности прямой действительный ущерб. В гражданском же праве существует понятие реального ущерба.

К прямому действительному ущербу могут быть также отнесены и суммы незаконно начисленной заработной платы и премии, стоимость горючего и масел, сырья, полуфабрикатов и других материальных ценностей, необоснованно списанных в связи с искажением данных об объеме работ.

Неполучение предприятием прибыли, которая планировалась и ожидалась, в связи с неправомерными действиями работника прямого вреда не создает, поэтому нет оснований для привлечения его к материальной ответственности. Это упущенная выгода, а не прямой ущерб. Этим моментом материальная ответственность по трудовому праву отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву, которым предусмотрена ответственность и за неполученные доходы. Не могут включаться в ущерб, подлежащий возмещению, неполученная или списанная в доход государства прибыль по основаниям, связанным с ненадлежащим выполнением работником трудовых обязанностей, равно как и другие неполученные доходы.

Ущерб должен быть реальным, действительным, то есть таким, который нанесен реально существующему имуществу предприятия. Когда работник самовольно использует для собственных нужд технику – автомашины, тракторы, станки, другое оборудование, – прямой действительный ущерб составляют амортизация техники, расход топлива, смазочных материалов, электроэнергии, необходимость найма и использования техники других предприятий.

Установление прямого действительного ущерба довольно часто вызывает осложнения. Так, водитель автобуса Р. после окончания смены пошел в кассу сдавать вырученные от продажи билетов деньги. По возвращении к автобусу он обнаружил, что из кабины исчезла его сумка с билетами на сумму 2300 грн. На эту сумму к нему и был заявлен иск. Районный суд иск удовлетворил полностью, взыскав указанную сумму с водителя в пользу автопредприятия. Судебная коллегия по гражданским делам апелляционного суда отменила решение районного суда и в иске к Р. отказала, ссылаясь на то, что автопредприятию не причинен действительный ущерб. Судебная коллегия признала, что районный суд не имел оснований для возложения на Р. материальной ответственности, поскольку автопредприятию не причинен прямой действительный ущерб. Автобусные билеты не представляют собой материальных ценностей, поскольку они должны быть реализованы. А для этого необходимо еще перевозить, эксплуатировать транспорт, нести расходы по заработной плате. Не будучи реализованными, билеты представляют собой лишь бумагу с нанесенными на нее определенными типографскими знаками.

Пленум Верховного Суда Украины в постановлении от 29 декабря 1992 г. № 14 «О судебной практике в делах о возмещении вреда, причиненного предприятиям, учреждениям, организациям их работниками» разъяснил, что под прямым действительным вредом следует понимать потерю, ухудшение или снижение ценности имущества, необходимость для предприятия провести затраты на восстановление, приобретение имущества или других ценностей или провести лишние, т.е. вызванные вследствие нарушения работником трудовых обязанностей, денежные выплаты.

Пленум Верховного Суда Украины в постановлении от 29 декабря 1992 г. разъяснил, что при решении вопроса о возложении материальной ответственности необходимо определить, какими неправомерными действиями работника причинен вред и входили ли в функции работника обязанности, ненадлежащее выполнение которых привело бы к вреду, а также то, в какой конкретно обстановке был причинен вред. Материальная ответственность возможна только при наличии вины. Противоправное же поведение может быть выражено как действие, запрещенное законом, так и бездействие. Законодательство о материальной ответственности не связывает противоправное поведение работника с нарушением конкретных правил, которые были бы закреплены в нормативных актах. Поэтому это могут быть конкретные обязанности, предусмотренные правилами внутрен-

него трудового распорядка, а также обязанности, взятые на себя работниками, трудовым коллективом в трудовых договорах, контрактах, коллективном договоре.

Согласно ч. 4 ст. 130 Кодекса законов о труде на работников **не может быть возложено** ответственность за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за неполученные предприятием прибыли, за вред, причиненный работником, который находился в состоянии крайней необходимости. В гражданских же правоотношениях лицо, нарушившее обязательство, освобождается от ответственности, если докажет, что нарушение стало результатом случая либо непреодолимой силы. Мало того, если наступление материальной ответственности в трудовом праве обусловлено наличием трудовых отношений, то возмещение вреда в интересах гражданского права не всегда наступает только при наличии договорных отношений.

В трудовом праве материальная ответственность может быть возложена на работника не только в случаях, когда он привлечен к другим видам юридической ответственности. Поэтому отказ в возбуждении уголовного дела, административного производства, а также непривлечение работника к дисциплинарной ответственности не свидетельствует об отсутствии условий для привлечения его к материальной ответственности.

Противоправное действие или бездействие работника создает условие возложения на него материальной ответственности только тогда, когда вред наступил не только после противоправных действий или бездействия, но и был причинен именно ими. Между действиями или бездействием работника и последствиями, которые наступили в виде прямого действительного ущерба, должна быть причинная связь. Поэтому причинная связь является вторым условием для возложения на работника материальной ответственности. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями и противоправным бездействием и последствий, которые наступили, работник не может быть привлечен к материальной ответственности.

Противоправное поведение работника и причинная связь являются объективными условиями материальной ответственности, т.е. такими условиями, которые не зависят от воли работника. Поэтому являются неправильными утверждения, что у работника есть противоправное поведение или он является виновным. Вина является третьим условием материальной ответственности и составляет именно субъективное условие ответственности, т.е. определенное состояние воли лица, совершившего противоправные действия или допустившее бездействие.

Если любые виновные действия или виновное бездействие работника, вызвавшие причинение вреда имуществу, будут одновременно и противоправными, то далеко не все противоправные действия или бездействие будут виновными.

Различают две формы вины: умысел и неосторожность. Умысел может быть прямым и косвенным, неосторожность выражается в халатности и самоуверенности. В зависимости от формы вины законодательство о материальной ответственности устанавливает в отдельных случаях различные виды ответственности: ограниченную или полную.

Согласно ст. 138 КЗоТ Украины обязанность доказывания наличия условий для привлечения работника к материальной ответственности возлагается на собственника или уполномоченный им орган. Отсутствие основания или хотя бы одного из условий материальной ответственности исключает возможность привлечения работника к материальной ответственности.

Действующее законодательство о материальной ответственности работников устанавливает три вида материальной ответственности рабочих и служащих: ограниченную, полную и повышенную.

Ограниченная материальная ответственность на основании п. 1 ст. 133 КЗоТ наступает в случае, когда вред причинен порчей или уничтожением по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции) сотрудником в ходе трудового процесса. На других работников из числа должностных лиц (например, мастера, технолога), если ущерб от порчи или уничтожения материальных ценностей произошел по небрежности, причинен вследствие их служебных действий или бездействия, материальная ответственность может быть возложена также в пределах среднего месячного заработка, но не на основании п. 1 ст. 133 КЗоТ, а на основании ст. 132 КЗоТ. Ответственность в том же размере за порчу или уничто-

жение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов возлагается на работника, если названные ценности были выданы ему в пользование в связи с исполнением трудовых обязанностей.

На основании п. 2 ст. 133 КЗоТ за вред, причиненный излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей, материальную ответственность в пределах прямого действительного ущерба, но в пределах среднего месячного заработка, несут виновные в этом директора, начальники и другие руководители предприятий и их заместители, руководители и их заместители любых структурных подразделений, предусмотренных уставом предприятия или другим соответствующим положением.

К лишним денежным выплатам относятся суммы взысканных штрафов, заработной платы, выплаченные уволенному работнику в связи с задержкой по вине должностного лица выдачи трудовой книжки, расчета, неправильной формулировкой причин увольнения, а также заработной платы, выплаченной работнику за излишне предоставленные дни очередного отпуска без исключения дней прогула. При выявлении непосредственных причинителей вреда, вызванного выплатой лишних сумм, уничтожением или порчей материальных ценностей, они обязаны возместить вред в пределах, установленных законодательством. Руководящие должностные лица в этих случаях несут материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка за ту часть ущерба, что не возмещена ее непосредственными причинителями. При этом общая сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать убытков. На руководящих работников может быть возложена материальная ответственность в пределах среднемесячной заработной платы, если по их вине не были своевременно приняты меры к взысканию ущерба с непосредственных ее причинителей, и такую возможность предприятие потеряло.

Полную материальную ответственность несет работник, должность которого указана в специальном перечне, когда с ним заключен договор о полной материальной ответственности и когда вред причинен необеспечением сохранности имущества или других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей. При отсутствии этих условий на работника за причиненный вред может быть возложена лишь ограниченная материальная ответственность, если по другим причинам он не несет материальной ответственности в полном размере.

В то же время желание работодателя возложить на работника дополнительную ответственность нередко приводит к тому, что договор о полной материальной ответственности заключается с лицом, чья должность или работа не указаны в Перечне. По этому вопросу Пленум Верховного Суда Украины разъяснил следующее: в случае установления судом, что ответчик не принадлежит к категории работников, с которыми согласно ст. 135-1 КЗоТ заключается договор о полной материальной ответственности, на такого работника может быть возложена лишь ограниченная материальная ответственность (кроме исключений, предусмотренных в ст. 134 КЗоТ Украины).

Такие же последствия наступают и тогда, когда с работником можно было заключить договор о полной материальной ответственности, но он не был заключен. При этом односторонние обязательства работника об ответственности за сохранность материальных ценностей или возложение такой ответственности приказом или распоряжением собственника или уполномоченного им органа правового значения не имеют, поскольку закон требует заключения письменного договора, где должны быть указаны обязательства не только работника, но и собственника или уполномоченного им органа о создании надлежащих условий для хранения ценностей.

П. 1 ст. 134 КЗоТ предусматривает полную материальную ответственность работника на основании письменного договора «за необеспечение сохранности имущества или других ценностей». При рассмотрении споров о возложении ответственности на работника по этому основанию возникает вопрос: может ли работник нести ответственность при наличии имущества, но поврежденного, утратившего свои потребительские качества? На этот вопрос косвенно дал разъяснение Пленум Верховного Суда Украины в ч. 1 п. 8 поста-

новления от 29 декабря 1992 г. № 14, отметив, что работник несет полную материальную ответственность «за необеспечение сохранности имущества и других ценностей (недостача, порча) «...Наряду с индивидуальной материальной ответственностью при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может внедряться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается собственником предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности может заключаться только с согласия каждого члена бригады. Коллектив работает с материальными ценностями на основании взаимного доверия, поэтому состав бригады не может быть принудительным. Бригаде предоставлено право отводить отдельных работников, рекомендуемых в бригаду, даже включенных в ее состав.

Размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам, о чем говорится в ч.1 ст. 135-3 КЗоТ Украины. Размер же возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности. Также согласно ч. 2 ст. 137 КЗоТ, суд может уменьшить размер возмещения ущерба, причиненного работником, в зависимости от его имущественного положения, за исключением случаев, когда ущерб причинен преступными действиями работника, совершенными с корыстной целью.

Законодательство о материальной ответственности предоставляет работнику, причинившему ущерб, возможность добровольно возместить убытки полностью или частично. Это возмещение работник может осуществить путем внесения некоей денежной суммы в кассу предприятия или возместить убытки в натуре. Для последнего необходимо согласие собственника или уполномоченного им органа.

В заключение следует сказать, что бремя доказывания вины работника в причинении ущерба по общему правилу возлагается на собственника, то есть действует презумпция невиновности работника. В трудовом праве Украины определяются сроки обращения в суд за разрешением трудовых споров. Так, исходя из ч.3 ст. 233 КЗоТ, для обращения собственника или уполномоченного им органа в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба. А при взыскании ограниченной материальной ответственности в размере, не превышающем среднего месячного заработка, согласно ст. 136 КЗоТ Украины распоряжение собственника или уполномоченного им должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику.

Вывод. Трудовое право более гуманно, чем гражданское.

В гражданско-правовых отношениях пределы ответственности определяются как сторонами в самом договоре, так и законом. Согласно ст. 623 Гражданского кодекса установлено, что должник, который нарушил обязательство, должен возместить кредитору нанесенные этим убытки. Мало того, если наступление материальной ответственности в трудовом праве обусловлено наличием трудовых отношений, то возмещение вреда в интересах гражданского права не всегда наступает только при наличии договорных отношений. Поскольку может наступить обязательство возместить вред просто по факту нанесения этого самого вреда в порядке, предусмотренном главой 82 ГК.

В трудовых отношениях вопросы материальной ответственности регулируются лишь императивными нормами, то есть соответствующими нормами КЗоТ, других актов трудового законодательства, которые не могут изменяться сторонами в договоре, согласно ст. 9 КЗоТ. По крайней мере, ухудшить положение работника по сравнению с тем, что предусмотрено КЗоТ, работодатель не может. Полная материальная ответственность наступает, в

частности, в том случае, когда между работником и работодателем заключен письменный договор о полной материальной ответственности, как это указано выше. КЗоТ предусматривает и иные основания полной материальной ответственности. Среди них особо нас интересует одно — вред нанесен не при выполнении трудовых обязанностей. То есть там, где нет трудовых отношений, вступают в силу уже нормы гражданского права.

В гражданском праве вред возмещается в полном объеме. Мало того, стороны в договоре могут предусмотреть случаи дополнительной ответственности, а нормы договора, ограничивающие ответственность какой-либо из сторон, в том случае, если такая ответственность установлена законом, как правило, являются ничтожными. Кроме прямого действительного ущерба, пострадавшая сторона может также возместить упущенную выгоду. Не стоит забывать и о способах обеспечения обязательств, предусмотренных гражданским правом, которые носят зачастую не только компенсационный, но и карательный характер. Штрафная неустойка, например, предусматривает не только компенсацию понесенных контрагентом убытков, но и наказание за содеянное в виде уплаты неустойки сверх возмещенных убытков.

В трудовом праве ответственность несет работник, нанесший вред. В гражданском праве отвечать может и другое лицо — поручитель, страхования компания, гарант, иное третье лицо. Ответственность в гражданском праве частенько носит обезличенный характер.

Различаются и основания освобождения от ответственности. На работников в трудовом праве не может быть возложена ответственность за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска. Также освобождается от ответственности работник, действовавший в состоянии крайней необходимости. В гражданских правоотношениях лицо, нарушившее обязательство, освобождается от ответственности, если докажет, что нарушение стало результатом случая либо непреодолимой силы.

Строго говоря, пострадавшей стороне — работодателю — выгоднее налагать на работника гражданско-правовую ответственность, чем материальную. Однако анализ норм КЗоТ позволяет сказать, что на работников в рамках трудовых отношений при выполнении трудовых обязанностей гражданско-правовая ответственность не может налагаться. Об этом свидетельствует положения ч. 3 ст. 130 КЗоТ, где сказано, что при наличии оснований на работника налагается материальная ответственность независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной, уголовной.

Список использованных источников

1. Конституция Украины. Принята 28 июня 1996 года.
2. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 г. с изм. и дополн.
3. Кодекс законов о труде Украины с постатейными материалами // Бюллетень законодательства и юридической практики Украины. — 2004. — № 1-2004. — Ч. 1. — 608 с.
4. Кодекс законов о труде Украины с постатейными материалами // Бюллетень законодательства и юридической практики Украины. — 2004. — № 1-2004. — Ч. 2. — 560 с.
5. Гражданский Кодекс Украины от 16.01.2003 г. с изм. и дополн.
6. Интернет ресурс: <http://dtk.com.ua>

У статті розкриваються питання відшкодування матеріальної шкоди, які передбачені нормами чинного трудового та цивільного законодавства України. Порядок відшкодування шкоди та нюанси, які необхідно враховувати при цьому.

Ключові слова: пряма дійсна шкода, упущена вигода, повна матеріальна відповідальність, бригадна матеріальна відповідальність.

The article describes the questions associated with compensation of material damage in Ukraine provided by norms of labor law and civil law. The procedure for compensation and nuances that need to be borne in mind.

Key words: are direct actual damage, loss of profit, full material liability, the liability of the brigade.

Одержано 15.02.2013.