

Проблеми становлення та розвитку інституту матеріальної відповідальності в сучасних умовах

У статті розглянуто проблемні питання гарантійної та виховної функції матеріальної відповідальності працівників в умовах сьогодення. Досліджено існуючі погляди щодо розміру відшкодування матеріальної відповідальності та запропоновано нові шляхи її вдосконалення.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, шкода, гарантійна функція, виховна функція, обмежений розмір, заробітна плата.

В статье рассмотрены проблемные вопросы гарантийной и воспитательной функции материальной ответственности работников в условиях современности. Исследованы существующие точки зрения относительно размера возмещения материальной ответственности и предложены новые пути ее усовершенствования.

Ключевые слова: материальная ответственность, ущерб, гарантийная функция, воспитательная функция, ограниченный размер, заработная плата.

In the article the problem questions of warranty and educator function of material liability of workers are considered in the conditions of contemporaneity. The existent points of view are investigational in relation to the size of compensation of material liability and the new ways of her improvement offer.

Keywords: material liability, damage, warranty function, educator function, limit size, salary.

Україна дійсно стоїть напередодні нового етапу реформування трудових відносин і створення принципово нової системи їх регулювання [1]. Підготовка проекту нового Трудового кодексу України вимагає розробки концепції побудови Кодексу в цілому і кожного з його розділів зокрема. Це, в свою чергу, вимагає розробки концепції розвитку як трудових правовідносин взагалі, так і кожного із видів трудового правовідношення. В сучасних умовах розвитку української держави, коли старі ціннісні орієнтири вже не працюють, а нові недостатньо сформулювалися, необхідні такі норми трудового законодавства, у тому числі і норми юридичної відповідальності, які б регулювали матеріальну відповідальність працівників з урахуванням вимог сьогодення.

Економічні перетворення, які відбулися, і зміни структури власності призвели до істотних змін в галузі саме трудових відносин і зайнятості населення.

Ціллю реформи трудових відносин повинно стати створення в Україні ефективного цивілізованого ринку праці, який оперативно зміг би забезпечувати роботодавця робочою силою необхідної кваліфікації, а працівника - роботою, гідною заробітною платою і прийнятними умовами праці.

Загальнотеоретичні питання матеріальної відповідальності працівників широко висвітлені в працях вітчизняних вчених-юристів. Це такі вчені, як Є.С. Белінський, С.С. Каринський, Є.О. Кльонов, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Л.О. Сироватська, С.О. Свиридов, В.М. Скобелкін П.Р. Стависький, Н.М. Хуторян, Б.О. Шеломов та ін.

Матеріальна відповідальність працівників повинна формуватися тільки в ретроспективному аспекті як відповідальність за правопорушення в єдності всіх його елементів. Вона має бути внутрішньою для кожного виду правопорушень, безпосередньо перед іншим суб'єктом правовідносин, і базуватися не на загально-обов'язкових, а спеціальних нормах, які регулюють тільки певний вид суспільних відносин однієї із галузей права.

Функції матеріальної відповідальності виражають її сутність, соціальне призначення, визначають місце серед інших видів юридичної відповідальності і роль, яку вона повинна відігравати відповідно до цілей. Ціль матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом неоднозначна. Вона ставиться в сукупності відшкодувальної, виховно-попереджувальної та гарантійної функцій матеріальної відповідальності.

В той же час, притягнення працівника до обмеженої матеріальної відповідальності згідно з існуючою в літературі думкою є одним із засобів прояву гарантійної функції охорони заробітної плати від необґрунтованих утримань при відшкодуванні шкоди. "Характер обмеженої матеріальної відповідальності працівників безпосередньо впливає з гарантійної функції" [2, с. 33].

Декілька років тому Є.С. Белінський дане положення пояснював тим, що відносини, пов'язані з матеріальною відповідальністю, виникають у самому процесі праці й об'єктивно складаються у сфері дії закону розподілу за працею на відміну від майнових відносин згідно з цивільним правом, які складаються у сфері дії закону вартості і тому мають вартісну форму. Закон розподілу за працею, зокрема, викликає обмеження у

відшкодуванні шкоди відносно заробітку працівників, і тому шкода, заподіяна ними, нерідко цілком не відшкодовується [2, с. 84].

З тогочасним твердженням Є.С. Белінського можна погодитися, оскільки закон розподілу за працею визнавався основним законом, який регулював трудові відносини при соціалізмі. Відповідно до нього розподіл матеріальних послуг, які надходили в особисте користування, здійснювався згідно з кількістю і якістю праці, затраченої кожним працівником у суспільно організованому виробництві. Вважалося, що саме такий розподіл найкраще відповідає принципу “від кожного – за здібностями, кожному – за працею”, сприяє підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці, стимулює ріст їх трудової активності, сприяє удосконаленню суспільного виробництва, підвищенню його ефективності.

Але з просуванням до ринкової економіки ці положення втратили своє значення. Сформована при соціалізмі система розподілу за працею мала низьку економічну і соціальну ефективність. Вона не сприяла зростанню людського капіталу, а на певному етапі стала гальмом розвитку соціалізму як системи. Треба сказати, що зміни в трудових відносинах в умовах сьогодення відбуваються на фоні глибокої економічної кризи, яка продовжується, спостерігається повільне розгортання ринкових перетворень у цілому. У цих умовах посилюється відставання між становленням інституту найманої праці і ринкового механізму визначення її вартості. Об'єктивні вимоги оплати праці за вартістю не виконуються. Розрив між ціною праці і її вартістю зростає, що негативно впливає на якість робочої сили. Тому трудові відносини зазнають дії не тільки закону розподілу за працею, але, насамперед, дії закону вартості.

Те, що продає працівник, не є безпосередньо його працею, а є його робочою силою. Вартість робочої сили визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для підтримки життя її власника. Тому ринок праці в умовах ринкової економіки існує, а робоча сила дійсно є товаром.

Як вірно зазначає Л.Я. Гінцбург, відносини кооперативної праці є, як правило, завжди еквівалентними. Свій товар – робочу силу – працівник обмінює на гроші за еквівалентом. Вартість товару – робочої сили – визначається не лише вартістю засобів існування, необхідних для самого працівника і його сім'ї, а також його кваліфікацією, професією, попитом на цю спеціальність [3]. Таким чином, в основу грошового виразу

вартості робочої сили, її ціни покладено закон вартості як найбільш загальний закон, що регулює відносини виробництва й обміну в суспільстві, побудованому на різних формах власності і вільній конкуренції.

У сучасних умовах з появою різних видів власників дуже актуальною стає проблема вільного продажу індивідом (працівником) своєї робочої сили як товару на умовах, які визначаються за згодою між працівником і роботодавцем. За цих умов на практиці всупереч законодавству поширюється повна матеріальна відповідальність.

На мою думку, на сьогоднішній день питання потрібно поставити так: чи доцільно надалі зберігати зазначену градацію розмірів матеріальної відповідальності або з метою подальшого посилення активно-творчої ролі інституту матеріальної відповідальності потрібно внести певні зміни?

Дискусія серед учених розгорнулася в основному відносно питання про доцільність збереження обмеженої матеріальної відповідальності. Одні вчені вважають резонним подальше збереження матеріальної відповідальності, розмір якої обмежується певною межею заробітної плати працівника (Є.С. Белінський, С.О. Свірідов, Л.І. Суровська та ін.), інші вчені переконані, що обмежена матеріальна відповідальність не сприяє зміцненню трудової дисципліни, і вважають за необхідне ліквідацію обмеженої матеріальної відповідальності і встановлення повної відповідальності в усіх випадках заподіяння шкоди (Н.М. Хуторян). Необхідність установа повної матеріальної відповідальності замість обмеженої в літературі довоєнного часу обстоювали Г. Ріхтер і Лінзон, повоєнного часу – К.С. Юдельсон [4, с. 15; 5, с. 10–11; 6, с. 146].

Довгі роки вихідним положенням законодавства про матеріальну відповідальність працівників було обмеження розміру утримання $\frac{1}{3}$ тарифної ставки (окладу). Це повною мірою відповідало необхідності захисту заробітної плати від надмірних і необґрунтованих утримань. А те, що значна частина шкоди не відшкодовувалася, вважалося природним. З поглибленням економічних перетворень стала виявлятися односторонність такого підходу. Як же знайти рішення?

На думку Р.З. Лівшиця, з економічної точки зору може й потрібно застосовувати тільки повну матеріальну відповідальність, тобто відшкодування винним усієї шкоди. Але з соціальної точки зору робити цього не можна навіть і тоді, коли працівник винен у заподіянні шкоди, тому що не можна лишити його без заробітної плати, без засобів

існування. Оскільки при вирішенні питань праці соціальні чинники повинні братися до уваги, а в деяких випадках мати пріоритет перед чинниками виробничими, оскільки неможливо відмовитися від обмеженої матеріальної відповідальності, але розмір такої відповідальності може бути збільшений [7, с. 157–158].

У той же час, точку зору Р.З. Лівшиця щодо збільшення розміру відшкодування шкоди підтримав та продовжив Є.С. Белінський. “Якщо раніше робітники і службовці, із вини яких була заподіяна шкода підприємству під час виконання трудових обов'язків, за загальним правилом відшкодовували шкоду в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше 1/3 свого місячного окладу (тарифної ставки), то тепер така межа збільшена до 1/3 середнього місячного заробітку. Зазначена зміна в законодавстві обумовлена тим, що при значному фактичному підвищенні заробітної плати у більшості робітників та службовців тарифна ставка відстає від середнього заробітку. Тому стягнення шкоди з розрахунку 1/3 окладу працівника при одержанні більш високого середнього заробітку було для нього матеріально несуттєвим, чим, природно, зводилося нанівець значення виховної функції матеріальної відповідальності не тільки в забезпеченні цілості власності, але і зміцненні трудової дисципліни. При стягненні шкоди з розрахунку 1/3 середнього заробітку більш повно забезпечується відшкодування шкоди” [2, с. 45–46].

Цим шляхом розвивалося законодавство минулих років. До 1983 р. розмір обмеженої матеріальної відповідальності становив 1/3 місячного окладу, з 1983 р. він був збільшений до 1/3 місячного середнього заробітку, у 1986 р. – до середнього місячного заробітку. Теоретично ця еволюція виправдана. За усіх труднощів розвитку й удосконалення законодавства про матеріальну відповідальність, обмежена матеріальна відповідальність дозволяє впливати на працівника.

В той же час ми згодні з точкою зору Р.З. Лівшиця й Є.С. Белінського про те, що неможливо відмовитися від обмеженої матеріальної відповідальності, оскільки на Україні зараз спостерігається зниження рівня життя населення, відбувається зниження реальної заробітної плати, що має стійку тенденцію. Так, у 2008 р. вона складала 134,7% від рівня 2007 р., у 2009 р. – 104,3%; у 2010 р. – 128,1%, у 2011 р. – 116,6%; у 2012 р. – 114,6; а вже у 2013 р. – 105,0% [8].

Мінливі соціально-трудові відносини в ринковій економіці ставлять працівника в особливе положення, коли він для того, щоб мати можливість постійно продавати свою працю, змушений регулярно підвищувати і вдосконалювати свій фаховий рівень.

С.О. Свиридов, аналізуючи статистичні дані за період планової економіки про суму заподіяної і відшкодованої шкоди, дійшов висновку про те, що застосування обмеженої матеріальної відповідальності не досягає відшкодувальної цілі. Він говорить, що шкода відшкодовується по сумі лише на 1/5, але він проти того, щоб розмір матеріальної відповідальності збільшувався. Обґрунтовує це дане висловлювання впливом на основне джерело прибутку й існування працівника, тому що відшкодування буде відбуватися шляхом утримання із його заробітної плати працівника. Також, на його думку, при повній матеріальній відповідальності не буде прояву виховної функції [9, с. 59].

Як впливає з вищесказаного, відшкодування шкоди в повному обсязі на сьогоднішній день неможливе, оскільки різниця в заробітній платі на підприємствах по регіонах велика [10]. Отже, підтримую думку Р.З. Лівшиця, Є.С. Белінського і С.О. Свиридова в тому, що працівник з дуже низькою заробітною платою просто не в змозі буде відшкодувати заподіяну шкоду в повному обсязі, тому що залишиться без коштів для існування. Безумовно, на сьогоднішній день, більш прийнятною все-таки є обмежена матеріальна відповідальність, яка виконує насамперед гарантійну функцію, захищає доходи працівника від необґрунтованих утримань. Є. С. Белінський зазначає, що навіть у всіх "чистих" нормах матеріальної відповідальності, які відбивають інтереси виробництва, присутня гарантійна функція. "Чисті" норми встановлюють повну матеріальну відповідальність працівників і таким чином відбивають виробничу функцію трудового права [2, с. 85].

При обмеженій матеріальній відповідальності в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середньомісячного заробітку працівника, на перший план, безперечно, виступає виховна функція матеріальної відповідальності, тому що головна її мета полягає не у відшкодуванні шкоди, а насамперед у вихованні у працівників дбайливого ставлення до майна підприємства, і тим самим у зміцненні трудової дисципліни. Але в даному випадку цілі відшкодувального порядку і гарантій працівника відносно збереження його

заробітної плати від необґрунтованих утримань залишаються основними, а не додатковими.

Отже, гарантійна і виховна функції матеріальної відповідальності визначають обмеження відшкодування не відповідним розміром заподіяної працівником шкоди, а розміром його заробітної плати. Особливе положення працівників як суб'єктів правовідносин з відшкодування шкоди і пояснює таке обмеження. У цьому й полягає те головне, що визначає специфіку матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом і відрізняє її від юридичної відповідальності взагалі.

У зв'язку з вищезазначеним не можна погодитися з твердженням М.Х. Фарукшина і І.С. Самощенка, які вважають, що головна мета матеріальної відповідальності – досягнення виховного ефекту. Згідно з їхніми висновками, у разі притягнення працівників до матеріальної відповідальності окрім виховного впливу досягається і мета матеріальної відповідальності – відновлення в певних розмірах заподіяної шкоди, але вона є додаткова і похідна [11]. На мій погляд, у залежності від виду матеріальної відповідальності, конкретної обстановки, а також з позицій збалансованості функцій матеріальної відповідальності краще говорити не про головні і додаткові цілі цієї відповідальності, а про те, коли і яка з її функцій виступає на перший план.

При повній матеріальній відповідальності, коли на перший план виходить відшкодувальна функція, виховний вплив такої відповідальності та гарантії у разі притягнення до неї працівників також вважаються основними її функціями, а не додатковими або похідними.

Вчені, які пропонують установити більш високий розмір матеріальної відповідальності в усіх випадках заподіяння шкоди, враховують лише відшкодувальну сторону інституту матеріальної відповідальності, але ігнорують іншу важливу сторону – його виховний вплив, у той час як ці сторони нерозривно пов'язані і складають єдине ціле [9, с. 61].

Однією з проблем, що постають на сьогоднішній день 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 в основному через недбалість або необережність, то і відшкодовуватися

вона буде, природно, в обмеженому розмірі. Зрештою це мале підприємство збанкрутує і не зможе продовжувати роботу, якщо не буде вжито радикальних заходів. У свою чергу, перехід до ринку вніс серйозні зміни у взаємовідносини 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 і оригінальної технології, механізмів, обладнання, споруд, і 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 у процес виробництва.

Говорячи про механізм повної матеріальної відповідальності працівників в умовах ринкової економіки, можна стверджувати, що трудові правовідносини набувають дійсно вартісного характеру. Н.М. Хуторян вважає, що закон вартості обумовлює захист майнових інтересів власника робочої сили і власника засобів виробництва, а значить – повне відшкодування їм, як власникам, заподіяної шкоди (на прикладі державного підприємства). Крім того, що також є важливим, власник робочої сили – працівник – є співвласником прибутку, який надходить у розпорядження колективу державного підприємства. Сума прибутку, яка належить працівнику, складає його внесок, який іде на придбання обладнання підприємства і т.ін. Таким чином, працівник поряд із державою може бути співвласником майна. Отже, притягнення працівників до матеріальної відповідальності за заподіяну ними шкоду власнику майна припускає і захист інтересів кожного працівника як співвласника майна, прибутку. Ця особливість правового стану працівників й обумовлює необхідність притягнення винних у заподіянні шкоди до повної матеріальної відповідальності. Гарантійна функція матеріальної відповідальності в трудовому праві, що ґрунтується на рівноправності сторін трудового договору, повинна припускати відшкодування матеріальної шкоди наймачу – власнику засобів виробництва (державі), а отже і працівнику, як співвласнику, в повному розмірі [12, с. 102–103].

Дане положення автор пояснює тим, що гарантійна функція матеріальної відповідальності буде припускати застосування основного і єдиного виду такої відповідальності – повної матеріальної відповідальності. Така межа відшкодування

підсилить виховну і відшкодувальну функції матеріальної відповідальності і не вплине на гарантії працівника в частині охорони заробітної плати від необґрунтованих утримань. Збільшення межі відшкодування шкоди в даному випадку є цілком обґрунтованим і тому не повинно обмежуватися. У цьому однаково зацікавлені як держава, так і працівники, тому що їхня заробітна плата знаходиться в прямій залежності від організованості і порядку на виробництві.

Але, я не погоджуюся з думкою Н.М. Хуторян про те, що шкода має відшкодовуватися працівником тільки в повному обсязі і не повинна обмежуватися. Як було сказано раніше, для того, щоб говорити про повну матеріальну відповідальність в умовах ринкової економіки потрібно удосконалити соціально-економічну базу держави, закріпити в діючому законодавстві юридичні гарантії роботодавців у разі притягнення їх працівників за заподіяну ними шкоду до матеріальної відповідальності, удосконалити правове регулювання праці незалежно від того, на якій формі власності вона засновується, врегулювати механізм постійної виплати заробітної плати та ін. Відставання чинного законодавства про працю від економічного розвитку держави зумовлюється відсутністю необхідних теоретичних досліджень. Ефективність юридичних гарантій роботодавців у разі притягнення до матеріальної відповідальності їх працівників залежить від теоретично обґрунтованого і практично аргументованого вибору і закріплення таких гарантій у трудовому законодавстві з подальшим застосуванням на практиці.

Заміна обмеженої матеріальної відповідальності повною неминує позбавила б інститут матеріальної відповідальності одної з важливих його сторін – виховної ролі.

Для того, щоб інститут матеріальної відповідальності успішно виконував свої завдання в сучасних умовах недостатньо встановити розмір відповідальності згідно з новими вимогами цих умов. Від того, як побудований порядок реалізації матеріальної відповідальності багато в чому залежить ефективність і доцільність установлених мір, їх активно-творча роль у вихованні дбайливого ставлення до власності.

Порядок реалізації матеріальної відповідальності треба побудувати таким чином, щоб інститут матеріальної відповідальності щонайкраще виконував свою відшкодувальну функцію і водночас мав найбільший превентивний і виховний вплив.

Отже, на мою думку, на сьогоднішній день можна було б підвищити розмір обмеженої матеріальної відповідальності до декількох місячних розмірів середньої заробітної плати. У зв'язку з цим відпала б необхідність відмовлятися зовсім від обмеженої матеріальної відповідальності, автоматично підвищилися б юридичні гарантії роботодавців, яким заподіюється шкода їхніми працівниками.

Викладені вище положення, на наш погляд, могли б послужити вихідною базою для розробки нового законодавства про матеріальну відповідальність працівників в умовах сьогодення.

Список літератури:

1. Теоретичні аспекти реформування трудового законодавства //Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. /За заг. ред. проф. В.С. Венедиктова. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – С. 51-56.
2. Белинский Е.С. Материальная ответственность рабочих и служащих. – Киев, Донецк: Вища школа. Головное изд-во, 1984. – 168 с.
3. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977. – 311с.
4. Линзон. Материальная ответственность работников // Советская юстиция. – 1937. – №2. – С. 15-17.
5. Рихтер Г. Необходима перестройка трудового законодательства // Советская юстиция. – 1937. – №15. – С. 10–11.
6. Юдельсон К.С. Регрессное обязательство в основных институтах советского гражданского права // Ученые записки Свердлов. юрид. инст-та. – 1945. – Т. 1. – С. 146.
7. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989. – 191 с.
8. Соціально-економічний розвиток України. Архів 2014. – [Електронний ресурс]: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/so_ek_r_u/soekru_u/arh_soekru_14.htm
9. Свиридов С.А. Эффективность правовых норм о материальной ответственности рабочих и служащих. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1982. – 120 с.
10. Среднемесячна зарплата по регіонах України в 2013 році. - [Електронний ресурс]: <http://ua.creditdeposit.com.ua/avgsalary>
11. Самощенко И.С., Фарукшин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. – М.: Юрид. лит., 1971. – 240 с.
12. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.; Хуторян Н.Н. Материальная ответственность субъектов трудовых правоотношений в условиях рыночной экономики // Проблемы укрепления социальной справедливости в трудовых правоотношениях. – К.: Наукова думка, 1993. – С. 89–116.