

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2022.4.50>

В. Я. Репалюк

аспірантка заочної форми навчання,
Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID ID: 0009-0005-1946-2031

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВ

У статті досліджується інститут матеріальної відповідальності в трудовому праві, який перебуває в процесі реформування. Матеріальна відповідальність працівника, як об'єкт правового регулювання, має особливе значення і для сторін трудових відносин, і для кожної держави загалом. В рамках регулювання не лише реалізуються функції права, орієнтовані на захист законних прав і інтересів сторін трудового договору (контракту), але й розкривається участь у ньому держави, яка є гарантом дотримання цих прав, як на законодавчому рівні, так і на правозастосовному рівні, коли може об'єктивно знадобитися контроль за дотриманням норм трудового законодавства.

За українським законодавством передбачено шість видів відповідальності: конституційна, адміністративна, кримінальна, цивільно-правова, у трудовому праві: дисциплінарна і матеріальна. При цьому такі види відповідальності можуть застосовуватися незалежно один від одного.

Метою статті є дослідження теоретичних і практичних аспектів правового регулювання інституту матеріальної відповідальності за законодавством зарубіжних держав порівняно із трудовим законодавством України.

Наукова новизна зумовлена тим, що досліджено питання теорії та практики правового регулювання інституту матеріальної відповідальності працівника охоплюють інтереси не лише найманих працівників, а й кожного роботодавця незалежно від його організаційно-правової форми або форми власності як в Україні, так і в зарубіжних державах.

Зроблено висновок, що розуміння правової природи матеріальної відповідальності в якості суто самостійного виду правопоновлювальної юридичної відповідальності. Має важливу особливість – окрім майнових інтересів роботодавця, захищаються права працівника, що завдав матеріальної шкоди, передусім через встановлення меж матеріальної відповідальності в розмірі середньомісячного заробітку (за українським законодавством), а також обмеження розміру щомісячних стягнень із заробітної плати (за українським законодавством і законодавством досліджуваних держав).

Ключові слова: *трудове право, суб'єкти трудового права, працівник, правопоновлювальна юридична відповідальність, матеріальна відповідальність*

Постановка проблеми. Реформування соціально-правової системи в умовах воєнного стану в Україні за останні роки зумовило зміни в правовому регулюванні інституту відповідальності (матеріальної) суб'єктів трудового права. Матеріальна відповідальність працівника, як об'єкт правового регулювання, має особливе значення і для сторін трудових відносин, і для держави загалом. У рамках цього регулювання не тільки реалізуються функції права, орієнтовані на захист законних інтересів сторін трудового дого-

вору, але й розкривається участь у ньому держави, яка є гарантом дотримання цих інтересів, як на законодавчому рівні, так і на правозастосовному рівні, коли може об'єктивно знадобитися контроль за дотриманням норм трудового законодавства. Особливої уваги потребує дослідження аналогічної відповідальності в зарубіжних державах ЄС та постсоціалістичних, з метою імплементації норм у перспективне трудове законодавство України та розвитку науки трудового права.

Аналіз джерел та досліджень. У трудовому праві проблеми матеріальної відповідальності досліджуються в науко-

вих працях В.С. Венедіктова, С.В. Гуцу, М.М. Клемпарського, С.І. Кожушко, А.В. Колосовського, Л.В. Могілевського, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та інших дослідників.

Метою статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів правового регулювання інституту матеріальної відповідальності за законодавством зарубіжних держав порівняно із трудовим законодавством України.

Виклад основного матеріалу. Матеріальна відповідальність має особливості правового регулювання в багатьох державах під час укладання трудового договору між суб'єктами – найманим роботодавцем і працівником. Під регулюючою дією трудового права сторони трудових правовідносин, як за загальним, так і за спеціальним законодавством, на думку С.І. Кожушко, встановлюють взаємозв'язок у вигляді суб'єктивних прав та обов'язків [1, с.54-57].

У доктрині трудового права і для цілей цього дослідження матеріальну відповідальність доцільно розглядати як засіб відшкодування збитків, завданих стороні трудових правовідносин у результаті винної протиправної поведінки іншої сторони. Винятком є матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, що не є наслідком дій роботодавця [2].

Аналіз доктринальних положень доводить, що у випадках покладення матеріальної відповідальності, права і законні інтереси працівників гарантуються через встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не мусить перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених трудовим законодавством.

Відповідно до ст. 130 КЗпП України «Загальні підстави і умови матеріальної

відповідальності працівників», наймані працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Підставою матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення. Це винне порушення однієї зі сторін трудового договору своїх обов'язків, що спричинило заподіяння майнової шкоди іншій стороні. Елементи трудового майнового правопорушення є одночасно умовами матеріальної відповідальності сторін трудового договору [3, с.15].

О. М. Потопахіна виділяє такі умови:

1. наявність прямої дійсної шкоди, під якою в науці розуміють втрату, погіршення чи зниження цінності майна, необхідність підприємства зробити витрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей чи зайві виплати;

2. протиправні дії або бездіяльність однієї зі сторін (невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків);

3. причинний зв'язок між протиправним порушенням стороною трудового договору свого обов'язку і майновим збитком, що настав у іншої сторони.

4. вина працівника, власника чи уповноваженого ним органу [3, с.16].

Період реформування трудового права в державах центральної та Східної Європи розпочався з 90-х років ХХ століття через: прийняття законів з окремих питань трудових відносин; внесення поправок та доповнень у чинні Трудові кодекси.

Основною метою матеріальної відповідальності працівника, на справедливе твердження Л.В. Могілевського, є відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцю незаконними діями чи протиправною бездіяльністю працівника. Для досягнення цієї мети Трудовий кодекс Литви вказує правові можливості захисту реальних інтересів роботодавця, які можуть визначатись у конкретних умовах та обставинах [4, с.72-75].

Польща перша з колишніх соціалістичних держав стала на шлях реформування трудового законодавства. Нині в Польщі діє Закон від 26 червня 1974 р. – Kodeks pracy (Трудовий кодекс), що складається з 15

розділів. Відповідно до ст. 1 «Kodeks pracy визначає права та обов'язки працівників та роботодавців» (https://pl.wikipedia.org/wiki/Kodeks_pracy). Розділ п'ятий: «Фінансова відповідальність працівників» регламентує визначення фінансової (матеріальної) відповідальності.

У Трудовому кодексі Польщі законодавець передбачив два види відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю під час виконання працівником своїх обов'язків:

- загальна відповідальність – це загальна відповідальність, що поширюється для всіх співробітників,

- відповідальність за довірене майно – працівнику за додатковим договором довіряється майно роботодавця для обліку чи повернення майна.

Матеріальна відповідальність працівника за загальними правилами виникає з початку трудових відносин – укладення трудового договору, тому потреби в додатковій угоді з працівником немає.

До загальної матеріальної відповідальності працівника належать:

- збитки, заподіяні ненавмисно (*англ. limited liability* – обмежена відповідальність),

- шкода, заподіяна наміром (*англ. full liability* – повна відповідальність).

Відповідно до Розділу (Rozdział) 5, працівник несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю, якщо шкода заподіяна навмисне, тобто спричинена винним невиконанням або неналежним виконанням обов'язків, але обов'язок доведення заподіяння шкоди та вини працівника лежить на роботодавцеві [6].

У разі навмисного завдання збитків працівник зобов'язаний відшкодувати повну суму шкоди з урахуванням упущеної вигоди роботодавця, пов'язаної, наприклад, із простоем зламаної машини [6].

Якщо ж шкода завдана недбалим невиконанням або неналежним виконанням працівником своїх обов'язків, відповідальність працівника обмежується і не може перевищувати суму тримісячного заробітку, на яку працівник мав право у день ушкодження.

Заробітна плата працівника за три місяці в такій ситуації розраховується за правилами,

застосовними до визначення грошового еквівалента відпустки, та без урахування зміни умов оплати праці або рівня складових винагороди, внесених після дати збитку [6].

Законодавством врегульовано ситуації та, хто і за що несе відповідальність за довірене майно.

Так, вручення – передача майна (наприклад, обладнання) працівнику на підставі отримання предмета через проведеної фізичної інвентаризації або опису здавання.

Працівнику можуть бути передані, не лише речі, наприклад, інструменти, предмети, у тому числі засоби індивідуального захисту, робочий одяг та взуття, а і гроші, цінні папери чи цінності тощо.

Відповідальність за довірене майно поділяється на:

При заподіянні шкоди довіреному майну працівник несе відповідальність у повному обсязі незалежно від того, чи завдано шкоди навмисне чи ненавмисне.

Однак бувають випадки, коли працівника може бути звільнено від такого виду матеріальної відповідальності. До таких випадків належать обставини, які перебувають поза контролем працівника, такі як, наприклад:

- крадіжка третьою особою,
- недостатня безпека від доступу ззовні,
- відсутність правильної організації праці.

Таким чином, у разі розкрадання майна третьою особою за наявності незалежних обставин працівник, якому довірено майно, може бути звільнено від відповідальності за це майно.

Доцільно зазначити, трудове законодавство Польщі містить аналогічні норми з українським законодавством щодо солідарної (колективної) відповідальності. Kodeks pracy визначає підстави і порядок укладення договору часткової власності (*англ. joint entrustment agreement*).

Так, роботодавець також може доручити охорону майна кільком працівникам. Тут ми говоримо про угоду про спільне довірче управління. Його можна укласти, якщо чисельність працівників за місцем доручення не перевищує:

- при однозмінній роботі – 8 осіб,
- при двозмінній роботі – 12 осіб,
- при тризмінній роботі – 16 осіб [6].

Однак треба враховувати, що будь-яка зміна кількості працівників, на яких поширюється солідарна матеріальна відповідальність, вимагатиме укладання нового документу – договору.

У такому випадку працівники, які мають солідарну матеріальну відповідальність, несуть відповідальність у частинах, передбачених договором. Однак, якщо буде встановлено, що збитки були завдані повністю або частково деякими працівниками, лише працівники – особи, які завдали шкоди, несуть відповідальність за шкоду повністю або частково, за яку вони несуть відповідальність [6].

Також, важливим є те, що договір солідарної відповідальності за довірене майно перестає діяти з припиненням трудових відносин суб'єктів трудового договору.

У Німеччині проблематика правового регулювання матеріальної відповідальності стоїть особливо гостро, зазначають практикуючі правники, з огляду, наскільки педантичні місцеві роботодавці. Тому, якщо мова зайшла про відшкодування збитків, перш, ніж настає матеріальна (фінансова) відповідальність працівника в Німеччині, відбувається службове розслідування. У процесі цього з'ясовується, чи йшлося про ненавмисний збиток чи діяння було навмисним. Зазвичай різниця в наступних за кожним із пунктів санкціях прописується окремим параграфом у трудовому договорі. Деякі роботодавці вдаються до спеціального страхування, яке покликано захистити їхнє майно від зловмисних чи випадкових дій працівників.

До основних умов, на підставі яких настає матеріальна відповідальність, належать:

- невиконання трудових обов'язків;
- неналежне виконання трудових обов'язків;
- бездіяльність із боку найманого працівника;
- навмисне завдання шкоди;
- чинники незалежні від працівника;
- нещасний випадок на роботі тощо.

Таким чином, матеріальна відповідальність у Німеччині може оцінюватися в суму тримісячної винагороди працівника, що провинився, а іноді і більше. Все залежить від конкретної ситуації та поведінки самого

працівника. Але захист прав та інтересів доступний будь-якому громадянину [7].

Висновки та перспективи. Питання теорії та практики правового регулювання інституту матеріальної відповідальності працівника охоплюють інтереси не лише найманих працівників, а й кожного роботодавця незалежно від його організаційно-правової форми або форми власності.

Вірним видається розуміння правової природи матеріальної відповідальності в якості суто самостійного виду правоповнювальної юридичної відповідальності. Має важливу особливість – окрім майнових інтересів роботодавця, захищаються права працівника, що завдав матеріальної шкоди, передусім через встановлення меж матеріальної відповідальності в розмірі середньомісячного заробітку (за українським законодавством), а також обмеження розміру щомісячних стягнень із заробітної плати (за українським законодавством і законодавством досліджуваних держав).

Список використаної літератури:

1. Кожушко С.І. Суб'єкти трудового права. *Трудове право України: сучасний стан та перспективи*: мат. наук.-практ. конф. (Сімферополь, 22–24 трав. 2008 р.) / за ред. проф. В.С. Венедиктова. Сімферополь: Укр. асоц. фахівців труд. права, 2008. С. 54–57.
2. What is Material Liability. URL: <https://www.igi-global.com/dictionary/liability-in-labor-legislation/95123>.
3. Потопахіна О.М. Матеріальна відповідальність в трудовому праві. *Управління, господарство і право*. 2002. №4. С. 15–20.
4. Mohilevskiy L. Disciplinary and material liability as a means of ensuring labour discipline. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. №12. С.72–75.
5. [Poland] Labour Code – what is an employee's material liability? URL: <https://ca-staff.eu/en/publications/labour-code-what-is-an-employees-material-liability/>
6. Kodeks pracy. URL: <https://antal.pl/wiedza/kodeks-pracy/dzial-i-przepisy-ogolne>
7. Lawyer in Europe: Financial liability of an employee in Germany. URL: <https://advokatveurope.com>
8. Клемпарський М.М. Правове забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права: стан, проблеми, перспективи. *Європейські перспективи*. 2012. № 3. Ч. 3. С. 88–93.

Repalyuk V. Ya. Material liability of worker (employee) under the legislation of foreign states

The article examines the institution of liability in labour law, which is in the process of reform. The material (financial) liability responsibility of a worker (employee) as an object of legal regulation is of particular importance both for the parties to labour relations and for each state as a whole. Within the framework of regulation, not only the functions of law are implemented, aimed at protecting the legal rights and interests of the parties to the employment agreement (contract), but also the participation in it of the state, which is the guarantor of the observance of these rights, is revealed, both at the legislative level and at the law enforcement level, when it can it is objectively necessary to monitor compliance with labour legislation.

According to Ukrainian legislation, six types of liability are provided: constitutional, administrative, criminal, civil, and in labour law: disciplinary and material. However, these types of liability can be applied independently of each other.

The purpose of the article is to study the theoretical and practical aspects of the legal regulation of the institution of liability under the laws of foreign countries in comparison with the labour legislation of Ukraine.

The scientific novelty is due to the fact that the issues of theory and practice of legal regulation of the institution of material liability are explored, covering the interests not only of employee, but of each employer, regardless of its organizational and legal form or form of ownership, both in Ukraine and in foreign countries.

The conclusion is formulated that the understanding of the legal nature of material liability as a purely independent type of legally renewable legal liability. It has an important feature – in addition to the property interests of the employer, the rights of an employee who has caused material damage are protected, primarily by establishing limits of material (financial) liability in the amount of average monthly earnings (according to Ukrainian legislation), as well as limiting the amount of monthly collections from wages (according to Ukrainian legislation and foreign countries).

Key words: *labour law, subjects of labour law, worker (employee), legally renewable legal liability, material (financial) liability.*