УДК 349.233

ЩОДО ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ ПОКЛАДАТИ НА ПРАЦІВНИКА ОБМЕЖЕНУ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Лук'янчиков О. М.,

заступник декана юридичного факультету Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди, канд. юрид. наук, доцент

Новіков Д. О.,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди, канд. юрид. наук

Трудові відносини в умовах ринкової економіки мають антагоністичний характер, перш за все, через те, що засоби виробництва перебувають у власності роботодавця. Працівник, допущений до роботи з чужим майном, постійно знаходиться в ризикованому становищі. Це обґрунтовується тим, що при виконанні трудових обов'язків працівник впливає на майно роботодавця. В даному процесі завжди закладена можливість заподіяння шкоди цьому майну, внаслідок чого у роботодавця виникне право на відшкодування заподіяної шкоди. Для реалізації зазначеного права законодавець наділив роботодавця іншим правом: правом покладати на працівника обмежену матеріальну відповідальність.

Матеріальна відповідальність працівників досліджувалася на монографічному рівні такими вченими, як Е. С. Бєлінський, С. С. Каринський, Е. А. Кльонов, В. Г. Малов, П. Р. Стависький. Крім того, дослідження теоретичних проблем матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин були проведені В. С. Венедіктовим, К. М. Гусовим, Л. А. Сироватською, Н. М. Хуторян та іншими вченими. При цьому правова природа існуючого порядку покладання на працівника обмеженої матеріальної відповідальності, як і відповідне право роботодавця, залишаються недостатньо дослідженими.

Проведене дослідження[1] розвитку законодавства, що регулює порядок покладання на працівника обмеженої матеріальної відповідальності, дозволило зробити наступні висновки:

[1] Лук'янчиков О. М., Новіков Д. О. О порядке возложения на работника ограниченной материальной ответственности // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди, Серія «ПРАВО». – 2015. – Вип. 23. – С. 58–64

© Лук'янчиков О. М., Новіков Д. О., 2017

1) законодавство Російської імперії, чинне в другій половині XIX – на початку XX століття, не наділяло роботодавця правом покладати на працівника обов'язок відшкодувати шкоду і, на підставі такого рішення, здійснювати утримання із заробітної плати. Таке право, відповідно до закону, мав тільки суд;

2) радянське законодавство, продовжуючи традиції законодавства Російської імперії, із самого початку не наділяло роботодавця правом проводити утримання із заробітної плати з метою відшкодування шкоди;

3) за період з 1918 до 1932 р. порядок покладання на працівника обмеженої матеріальної відповідальності пройшов такі етапи трансформації: за рішенням суду – за угодою сторін – за рішенням роботодавця.

На наш погляд, передбачений законодавством (ст. 136 КЗпП України) порядок відшкодування шкоди не відповідає сучасному етапу розвитку вчення про трудові права. До такого висновку ми дійшли, ґрунтуючись на нижчевикладеному.

Оскільки матеріальна відповідальність є відповідальність юридична, то їй повинні бути притаманні ознаки останньої. Такі вчені, як С. С. Алексєєв[1], Б. Т. Базилев[2], Д. А. Липинський та Р. Л. Хачатуров[3], І. С. Самощенко[4], виділяли в якості основних наступні ознаки юридичної відповідальності: державний примус, громадський осуд, негативні наслідки для правопорушника.

Визнаючи наявність зазначених ознак у матеріальної відповідальності, ми повинні визнати, що роботодавцю делеговано право здійснювати державний примус і суспільний осуд. Крім того, нам потрібно визнати за роботодавцем право встановити вину працівника. Вину однієї сторони трудового договору встановлює інша сторона!

Такий стан речей був природним для радянського періоду, оскільки право на працю підкріплювалося юридичним обов'язком працювати, а «права підприємства по відношенню до працівника носили державновладний характер»[5]. До того ж адміністрація підприємства мала розпорядчо-дисциплінарну владу, яка розумілася як «сукупність, точніше цілеспрямований пучок особливих владних повноважень, якими держава наділяє керівників виробництва»[6].

---

[1] Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеева. – М. : Юрид. лит., 1985. – С. 425.

[2] Базылев Б. Т. Юридическая ответственность (теоретические вопросы) / Б. Т. Базылев ; отв. ред. Н. В. Витрук. – Красноярск : Краснояр. ун-т, 1985. – С. 46.

[3] Общая теория юридической ответственности : монография / Липинский Д. А., Хачатуров Р. Л. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. – С. 197.

[4] Самощенко И. С., Фарукшин М. Х. Ответственность по советскому законодательству. – М. : Юрид. лит., 1971. – С. 44, 54–55.

[5] Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих. – Киев-Донецк : Вища школа, 1984. – С. 109.

[6] Дисциплина труда в СССР. Социальные и правовые проблемы / Смирнов В. Н. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. – С. 33.

В сучасних умовах, коли Конституцією України закріплено право на працю і заборонена праця примусова, а вчені говорять про послідовний розвиток прав людини при реалізації ним своїх прав і свобод у сфері праці[1], наявність у роботодавця права покладати на працівника матеріальну відповідальність не має логічного і правового обґрунтування. Адже сьогодні ми повинні виходити з того, що «сторони трудового договору є юридично рівними, а при рівності сторін ніхто з них не може бути суддею по відношенню один до одного»[2].

Сторони трудового договору є економічно нерівними. І метою трудового законодавства має бути перетворення економічної нерівності сторін трудового договору в рівність юридичну. При регулюванні порядку покладання на працівника матеріальної відповідальності трудове законодавство, навпаки, доповнює економічну нерівність юридичною. І це при тому, що ще в літературі початку XX століття вказувалося: «порядок винагороди за шкоду визначено в законах цивільних і немає підстав допустити виключення із загального правила у відносинах особистого найму, бо, в разі надання господареві права самому здійснювати з працівника відрахування в відшкодування завданої шкоди, він став би суддею у своїй власній справі і сам би виконував свої рішення.»[3]. У радянський період про необхідність зміни порядку покладання на працівника матеріальної відповідальності говорили Е. А. Кльонов і В. Г. Малов[4], але їх позиція не знайшла підтримки ні в науковій літературі, ні в законодавстві.

Крім іншого, хотілося б зазначити, що роботодавець, як особа зацікавлена, навряд чи може неупереджено розглянути справу про покладання на працівника матеріальної відповідальності. І покладання обов'язку відшкодувати шкоду може перетворитися в акт помсти по відношенню до працівника, який зазіхнув на чужу власність. Як стверджував середньовічний схоласт Фома Аквінський, «винагороджувати вправі кожен, а карати – ніхто крім представника закону, який наділений повноваженням завдавати страждання»[5].

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що в сучасних умовах роботодавець не може мати права покладати на працівника матеріальну відповідальність. З метою захисту інтересів працівника вважаємо за необхідне позбавити роботодавця зазначеного права, а існуючий порядок покладання на працівника обмеженої матеріальної відповідальності замінити порядком судовим.

---

[1] Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин : монографія. – Х. : ХНАДУ, 2012. – С. 172.

[2] Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : [монографія]. – Х. : ХНАДУ, 2014. – С. 239.

[3] В. П. Литвинов-Фалинский. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Типография А. С. Суворина, 1904. – С. 154.

[4] Кленов Е. А., Малов В. Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. – М. : Юрид. лит., 1968. – С. 143–144.

[5] Аквинский Фома. Сумма теологии. Часть II-I. Вопросы 90-114. – К. : Ника-Центр, 2010. – С. 29.