

УДК 349.22

ЛУЦЮК П.С.

СУДОВИЙ ПОРЯДОК ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена розгляду особливостей судового порядку притягнення працівників до матеріальної відповідальності. Систематизовано і піддано критичному аналізу загальні та спеціальні процесуальні правила, яких повинен дотримуватись роботодавець-позивач для притягнення працівника-відповідача до матеріальної відповідальності.

Ключові слова: *матеріальна відповідальність, матеріальна шкода, трудові правовідносини, юридична відповідальність.*

Статья посвящена рассмотрению особенностей судебного порядка привлечения работников к материальной ответственности. Систематизированы и подвергнуты критическому анализу общие и специальные процессуальные правила, которых должен придерживаться работодатель-истец для привлечения работника-ответчика к материальной ответственности.

Ключевые слова: *материальная ответственность, материальный ущерб, трудовые правоотношения, юридическая ответственность.*

The article considers the peculiarities of the court order to attract workers to the liability. Systematized and subjected to a critical analysis of the general and special procedural rules which should adhere to the employer-employee plaintiff to bring the defendant to liability.

Key words: *employment relationships, labor relations, legal responsibility, material damage, material responsibility.*

Вступ. У зв'язку з тим, що роботодавці сьогодні все частіше порушують трудові права та інтереси працівників, працівники, яким у результаті таких порушень було завдано матеріальної шкоди, намагаються притягнути порушників до матеріальної відповідальності, звертаючись із відповідним позовом до суду. Через правову необізнаність багатьох працівників та невикористання ними актуальної інформації про можливості судового захисту (багатьма працівниками використовується недостовірні чи відверто хибна інформація про захист трудових прав, що розміщена у вільному доступі у мережі Інтернет) такі позивачі досить часто ігнорують необхідні процесуальні правила звернення до суду, вичерпний перелік інформації, яка має викладатись у позовній заяві у розглядуваній категорії справ, у результаті чого часто втрачають можливість відшкодувати завдану роботодавцем матеріальну шкоду.

Незважаючи на те, що судовий порядок притягнення працівників до матеріальної відповідальності вже був предметом дослідження таких вчених, як В.С. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, М.І. Іншин, В.В. Костін, О.М. Лук'янчиков, Н.О. Мельничук, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, це питання оновлене низкою нових проблем, які раніше комплексно не вивчались, а зараз актуалізовані новими явищами у трудовому праві України, що характерні для більшості сучасних європейських країн.

Постановка завдання. Метою статті є розгляд судового порядку притягнення працівника до матеріальної відповідальності в Україні.

Результати дослідження. Судовий порядок відшкодування матеріальної шкоди застосовується у разі, коли відрахування із заробітної плати працівника унеможливлене об'єктивними умовами (наприклад, якщо роботодавець пропустив двотижневий строк для видання розпорядження про стягнення із працівника суми, що не перевищує його середньомісячного заробітку;

© ЛУЦЮК П.С. – кандидат юридичних наук, член (Вища кваліфікаційна комісія суддів України); адвокат

якщо винуватий працівник припинив трудові відносини із роботодавцем, якому завдав матеріальної шкоди, зокрема, до моменту, коли стало відомо про наявність шкоди); а також у разі відмови працівника від добровільного відшкодування шкоди, якщо відповідний розмір шкоди перевищує його середньомісячну заробітну плату; настання повної матеріальної відповідальності працівника (якщо розмір шкоди перевищує його середньомісячний заробіток).

Для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності роботодавцеві необхідно звернутися до суду за місцем проживання працівника шляхом подання позовної заяви про відшкодування шкоди. Варто зауважити, що ст. 233 КЗпП України для подання підприємством позову до суду встановлено строк один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди, за умови, що «днем виявлення шкоди», встановленої внаслідок інвентаризації матеріальних цінностей, під час ревізії або перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства, є день підписання відповідного акта чи висновку. У разі пропуску цього строку з поважних причин законодавством передбачена можливість для відновлення цього строку судом [1, с. 80].

Подаючи позов до суду, роботодавець повинен звернути увагу на особливі вимоги до змісту позовної заяви у такій категорії справ, як:

1) розмір прямої дійсної шкоди, начебто заподіяної роботодавцю-позивачу працівником-відповідачем. У позові повинен бути вказаний розмір прямої дійсної шкоди, тобто а) вартість матеріальних цінностей, щодо яких виявлено недостачу чи які були зіпсовані чи знищені, а так само – вартість, якою виражені пошкодження відповідних матеріальних цінностей; б) ціна товарів, які були продані за заниженою ціною; в) вартість матеріальних цінностей, які поставлені постачальником з недостачею та прийняті працівником без відмітки про таку недостачу, за умови неможливості стягнути матеріальні цінності з постачальника; г) сума надмірних виплат на користь працівників або сума виплат чи переplat за господарськими договорами на користь державного та місцевих бюджетів, спеціальних фондів за умови, що такі грошові кошти не підлягають поверненню; г) сума неустойки, фінансових санкцій, пені, сплачена на користь контрагентів за господарськими договорами, державного і місцевих бюджетів, фондів соціального страхування тощо; д) сума дебіторської заборгованості, що не була стягнута з боржника, за умови, що стягнення такої заборгованості є вже неможливим;

2) викладення обставин, що ґрунтовно вказують на:

а) протиправне діяння працівника, тобто порушення чинного трудового законодавства (вказується конкретна норма законодавства про працю) та трудового договору та/або інструкції, локальних актів роботодавців, що відповідають законодавству та винесені роботодавцем із дотриманням вимог законодавства (вказується конкретна норма відповідного документа);

б) вина працівника-відповідача у заподіянні шкоди. Притягнення до матеріальної відповідальності можливе лише за наявності вини працівника – психічного ставлення особи до своїх протиправних дій і їх шкідливих наслідків. При цьому роботодавець має врахувати, що вина може виступати у формі умислу (характерними ознаками умислу є усвідомлення працівником суспільної шкідливості своєї поведінки; передбачення негативних наслідків такої поведінки; бажання настання шкідливих наслідків у результаті своєї поведінки або свідоме їх допущення) чи необережності (характеризується тим, що працівник, який вчинив протиправні діяння, передбачав можливість настання матеріальної шкоди внаслідок своєї поведінки, але легковажно розраховував на її відвернення або не передбачав таких наслідків, хоча повинен був і міг їх передбачити) [2];

в) причинний зв'язок між протиправною дією працівника-відповідача та прямою дійсною шкодою. У ст. 130 КЗпП України роботодавець вказує на те, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Тобто роботодавець-позивач повинен зважати на те, що причиною прямої дійсної шкоди є порушення трудового законодавства працівником-відповідачем, а шкода є наслідком такого порушення чинного законодавства.

Якщо позивач звертається до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої нестягненням працівником-відповідачем із боржника дебіторської заборгованості, коли можливість її стягнення втрачена у зв'язку із закінченням строку позовної давності чи з інших причин, то причиною такої шкоди повинні виступати діяння працівника, які характеризуються умислом чи недбалістю щодо невиконання свого обов'язку зі стягнення з боржника дебіторської заборгованості, а наслідком – неможливість стягнення такої заборгованості у результаті, приміром, закінчення строку позовної давності. При цьому повинна бути вказівка на вину працівника та на норму, яка була порушена працівником;

3) конкретні докази. Вказані у позовній заяві факти повинні підтверджуватись доказами, що мають бути належними (за двома критеріями, такими як значення для провадження обставин, встановлених конкретними доказами, і значення цих доказів для встановлення саме таких обставин [3, с. 246]) та допустимими (придатними з позиції законності джерел, а також методів, засобів, прийомів одержання інформації, відповідності правові форми їх закріплення [4, с. 248]). Таким чином, у порядку судового відшкодування матеріальної шкоди роботодавець-позивач повинен у позовній заяві вказувати потрібні докази, а у судовому провадженні – надавати необхідні суду докази;

4) вид матеріальної відповідальності, яку несе працівник-відповідач. У позовній заяві роботодавець-позивач повинен вказати вид матеріальної відповідальності, яку несе працівник-відповідач (повну чи обмежену; індивідуальну матеріальну відповідальність чи матеріальну відповідальність у межах колективної відповідальності). Вказівка на повну матеріальну відповідальність, а також на матеріальну відповідальність у межах колективної матеріальної відповідальності повинна підтверджуватись відповідним доказом – договором про повну матеріальну відповідальність чи відповідно договором про колективну відповідальність. Водночас у позовній заяві має бути зазначено, що працівник відмовився від добровільного відшкодування матеріальної шкоди, якщо сама така добровільність була доречною;

5) сума, що підлягає стягненню на відшкодування шкоди (розмір відшкодування шкоди). Ґрунтуючись на відповідних методиках розрахунку розміру відшкодування шкоди та певних стандартах таких розрахунків, у позовній заяві роботодавець-позивач повинен вказати розмір відшкодування шкоди, відповідну методику, у межах якої було розраховано розмір відшкодування, а також фактичний розрахунок розміру відшкодування за вказаною методикою.

Так, наприклад, якщо працівник є завідувачем складу (та з ним укладено договір про повну матеріальну відповідальність), що завдав шкоду роботодавцеві нестачею товарно-матеріальних цінностей (приміром, кольорових металів), то у позовній заяві про відшкодування такої шкоди повинні зазначатись розмір завданої внаслідок нестачі кольорових металів шкоди та розрахунок такого розміру шкоди з урахуванням положень КЗпП України, Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженого постановою КМУ від 22 січня 1996 року № 116, Методики оцінки майна, затвердженої постановою КМУ від 10 грудня 2003 року № 1891, а також ст. ст. 180, 183, 185, 198 Податкового кодексу України та ст. 225 Господарського кодексу України. Припустимо, що роботодавець, посиляючись на акт інвентаризації, вкаже, що вартість викраденого майна (у період з 1 липня 2014 року по 1 липня 2016 року) становить 228,3 грн. З огляду на індекси цін (за 6 місяців 2014 року – 118,68%, за 2015 рік – 111,7%, за 6 місяців 2016 року – 101,07%) визначимо коефіцієнт: $118,68\% \times 111,7\% : 100 \times 101,07 : 100 = 133,98\%$. Відповідно вартість нанесених збитків становить: $228,3 \times 133,98\% : 100 = 305,87 \times 20\% \text{ ПДВ} = 367,05 \text{ грн.}$

Однак варто мати на увазі, що у межах судового порядку відшкодування матеріальної шкоди судом може бути зменшений розмір шкоди, що підлягає стягненню із працівника. Передбачена ст. 137 КЗпП України можливість зменшення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню з урахуванням ступеня вини, конкретних обставин і майнового стану працівника, стосується усіх видів матеріальної відповідальності працівників. Водночас, як зазначає Пленум ВСУ у своїй Постанові від 29 грудня 1992 року № 14, зниження розміру шкоди, що підлягає покриттю, не допускається, якщо шкоду заподіяно злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

Розглянувши матеріали справи, докази та пояснення сторін трудового спору, зважаючи на вимоги чинного законодавства, суд ухвалює рішення у відповідній справі, яким вирішує питання притягнення працівника-відповідача до матеріальної відповідальності та розмір відшкодування матеріальної шкоди (якщо працівник притягується до відповідальності), яка повинна бути відшкодована винуватим працівником.

Висновки. Отже, підводячи підсумок викладеному, варто наголосити на тому, що роботодавець, подаючи до суду позов про відшкодування матеріальної шкоди, має дотримуватись не лише загальних процесуальних правил та стандартів, передбачених процесуальним законодавством України, але і спеціальних правил визначення розміру матеріальної шкоди, що мають ґрунтуватись на відповідних доказах; здійснюватися на підставі наявних правил та методик визначення розміру такої шкоди. Для подальшої оптимізації судового захисту законних інтересів роботодавця у частині притягнення працівника до матеріальної відповідальності необхідно внести в чинне законодавство окрему норму, в якій містився би вичерпний перелік правил, передбачених для звернення до суду роботодавців у розглядуваній категорії справ.

Список використаних джерел:

1. Домашенко О. Обережно: матеріальна відповідальність! / О. Домашенко. // Бухгалтерія. – 2012. – № 6(993). – С. 77–80.
2. Кравцов С. Підстави та порядок застосування колективної матеріальної відповідальності / С. Кравцов. // Довідн. кадровика. – 2014. – № 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/pidstavi-ta-poryadok-zastosuvannya-kolektivnoyi-materialnoyi-vidpovidalnosti>.
3. Рожнова В.В. Курс лекцій з кримінального процесу за новим Кримінальним процесуальним кодексом України (загальна частина). / В.В. Рожнова, Я.Ю. Конюшенко, І.В. Чурікова, О.Є. Омеляченко [та ін.]; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2012. – 398 с.
4. Кримінально-процесуальне право України: Підруч. / За заг. ред. Ю.П. Аленіна. – Х.: ТОВ «Одісей», 2009. – 816 с.

УДК 349.2

ЛЮБЧИК О.А.

ВИДИ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У статті наведено види правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. Розкрито сутність кожного з них.

Ключові слова: *види правовідносин, трудові правовідносини, трудове законодавство, кодифікація трудового законодавства, праця.*

В статье приведены виды правоотношений в сфере кодификации трудового законодательства. Раскрыта сущность каждого из них.

Ключевые слова: *виды правоотношений, трудовые правоотношения, трудовое законодательство, кодификация трудового законодательства, труд.*

The article presents the types of legal relations in the field of codification of labor legislation. The essence of each of them is revealed.

Key words: *types of legal relations, labor relations, labor legislation, codification of labor legislation, work.*

Вступ. Надзвичайно важливим є здійснення максимально розгорнутої та комплексної класифікації правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. Саме виділення та аналіз максимальної кількості видів досліджуваних правовідносин дасть змогу встановити всі взаємозв'язки та особливості, що характеризують процес розроблення та прийняття кодифікованих актів трудового законодавства.

Крім того, важливість здійснення класифікації правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства полягає у можливості доповнення за рахунок її результатів переліку найбільш важливих ознак таких правовідносин, оскільки саме такі ознаки в процесі класифікації використовуються як критерії розмежування підвидів правовідносин, що виникають у процесі кодифікації трудового законодавства. Варто зауважити, що в процесі здійснення класифікації таких правовідносин вкрай доцільним є приділення додаткової уваги таким категоріям, як об'єкт, суб'єкт, цілі, характер правовідносин тощо, оскільки саме вони, як правило, через свою багатогранність стають основними критеріями виділення різноманітних видів правовідносин. При цьому такі поняття, як об'єкт та суб'єкт правовідносин, можуть стати підставами для виокремлення водночас кількох критеріїв класифікації правовідносин, кожен з яких заслуговує на окреме вивчення.