

11. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232–ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
12. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
13. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 р. № 1402–VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – №. 31. – Ст. 545.
14. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697–VII // Офіційний вісник України. – 2014. – № 87. – Ст. 2471.
15. Біліченко І.С. Теоретичні та практичні засади правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.С. Біліченко ; Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. – Харків, 2016. – 213 с.
16. Билиця І.О. Професійна етика прокурора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10 «Судоустрій; прокуратура та адвокатура» / І.О. Билиця ; Національний університет «Одеська юридична академія». – Одеса, 2014. – 22 с.
17. Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури : Наказ ГПУ від 28 листопада 2012 р. № 123 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gp.gov.ua>.

УДК 349.22

ЛУЦЮК П.С.

#### ІНДИВІДУАЛЬНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА В ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

У статті аналізується правова природа та зміст індивідуальної матеріальної відповідальності працівника за нормами чинного трудового законодавства України. Особлива увага звертається на правові норми, якими працівник ставиться в уразливе становище, яким може скористатися роботодавець для протиправного притягнення такого працівника до матеріальної відповідальності. У висновках сформульовані рекомендації щодо вдосконалення законодавства для зміцнення правового становища працівника в процесі притягнення такого суб'єкта до відповідальності в трудовому праві.

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

В данной статье анализируется правовая природа и содержание индивидуальной материальной ответственности работника по действующему трудовому законодательству Украины. Особое внимание обращается на правовые нормы, ставящие работника в уязвимое положение, которым может воспользоваться работодатель для противоправного привлечения такого работника к материальной ответственности. В выводах сформулированы рекомендации по усовершенствованию законодательства для укрепления правового положения работника в процессе привлечения такого субъекта к ответственности в трудовом праве.

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

This article analyzes the legal nature and content of the individual material responsibility an employee under the existing labor laws of Ukraine. Special attention drawn to the legal norms, which the employee put in a vulnerable position, which employer would use for unlawful involvement of the employee to the material responsible. The conclusions of the article makes recommendations for improvement of legislation to strengthen the legal status of employee in the process of involvement the employee to responsibility in labor law

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

**Вступ.** Працівник як суб'єкт трудових правовідносин і суб'єкт матеріальної відповідальності характеризується специфічною правосуб'єктністю, яка в цьому сенсі розкривається змістом, об'ємом і характером матеріальної відповідальності. Аналіз такої правосуб'єктності також дозволяє зробити висновки про захищеність працівників у трудовому законодавстві від протиправного притягнення до матеріальної відповідальності, враховуючи також і притягнення до повної матеріальної відповідальності тоді, коли працівник несе обмежену відповідальність. Це питання сьогодні є особливо актуальним, зважаючи на негативні наслідки соціально-економічної та політичної кризи, що негативним чином відображаються на українському ринку праці та на рівні життя громадян України. Бажаючи мінімізувати видатки на трудовий ресурс, а також «перенести» ризики пошкодження майна роботодавця на працівників, що несуть обмежену відповідальність, роботодавці досить часто, користуючись кризовим станом на ринку праці, безпідставно покладають на працівників повну матеріальну відповідальність, а працівники, своєю чергою, змушені погоджуватися на це, побоюючись у разі оскарження таких незаконних дій роботодавця, втратити роботу. Така практика неприпустима і повинна унеможливитися в реальній дійсності в результаті внесення змін до чинного трудового законодавства в частині вдосконалення регулювання індивідуальної матеріальної відповідальності працівників.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у вивченні окремих питань регулювання індивідуальної матеріальної відповідальності працівників, що обумовлюють практичну вразливість правосуб'єктності працівників у процесі законного та протиправного притягнення їх до матеріальної відповідальності (особливо до повної матеріальної відповідальності); формулюванні рекомендацій щодо вдосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності працівників із метою унеможливлення безпідставного притягнення цих суб'єктів трудового права до зазначеної відповідальності.

**Результати дослідження.** Вивченню обмеженої та повної матеріальної відповідальності працівників вже були присвячені наукові дослідження В. Венедіктова, С. Вавженчука, М. Іншина, Д. Кутومانова, В. Костіна, О. Лук'янчикова, Н. Мельничук, С. Прилипка, О. Процевського, Г. Чанишевої, Н. Хуторян, В. Щербини, О. Ярошенка та багатьох інших учених у галузі трудового права. Однак, не применшуючи вагомості наявних сьогодні наукових досліджень з означеного питання, наголосимо на тому, що розглядуване питання є невичерпним.

Індивідуальна матеріальна відповідальність працівника як суб'єкта трудових правовідносин настає щодо того працівника, який, порушуючи дисципліну праці, завдав матеріальної шкоди роботодавцю, за умови, що уповноважений суб'єкт може встановити винуватість конкретного працівника в заподіянні шкоди. Така відповідальність поділяється на нижчезазначені підвиди.

1. Обмежена матеріальна відповідальність працівника. Така відповідальність полягає в тому, що попри те, що за шкоду, заподіяну роботодавцеві, винні працівники несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, компенсувати шкоду вони повинні в обмеженому розмірі, що не перевищує середньомісячний заробіток (крім посадових осіб підприємств). Вказаний вид індивідуальної матеріальної відповідальності встановлюється зазвичай для всіх працівників (для яких згідно із чинним законодавством не передбачена повна матеріальна відповідальність), як-от для неповнолітніх, які пошкодили або знищили (зокрема й під час виготовлення) внаслідок недбалості матеріали, напівфабрикати або вироби, і з якими не укладаються договори про повну матеріальну відповідальність. Так само карається і недбалість зазначених працівників щодо інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу й інших предметів, виданих працівнику в користування у зв'язку з виконанням трудових обов'язків і зіпсованих або втрачених ними [1, с. 24]. Керівники та їхні заступники в цьому сенсі несуть обмежену матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємству зайвими грошовими виплатами, неправильною

постановкою обліку й зберігання матеріальних цінностей, невжиттям необхідних заходів щодо запобігання простоїв, випуску недоброякісної продукції, розкрадань, знищення і псування матеріальних або грошових цінностей. Водночас вказані суб'єкти несуть відповідальність у розмірі нанесеної шкоди, але не вище за свій середній місячний заробіток.

Практичним прикладом такої відповідальності є, зокрема, судова справа № 148/473/16-ц, в якій Тульчинський районний суд Вінницької області виніс судові рішення від 19 травня 2016 р. [2]. Справа розглядалася за позовом представника ТОВ «Тульчинм'ясо» до Особи 1 про компенсацію матеріальної шкоди, завданої внаслідок дорожньо-транспортної пригоди (далі – ДТП), мотуючи свої вимоги тим, що відповідач, рухаючись по об'їзній дорозі на тракторі МТЗ-80 1994 р. випуску із причепом 2ПТС-4, що належать позивачу, порушив вимоги Правил дорожнього руху [2] – не надав перевагу в русі автомобілю «Пежо» та допустив зіткнення з ним, що підтверджено постановою Тульчинського районного суду від 29 грудня 2015 р. у справі № 148/2808/15-п [3]. У результаті, під час огляду трактора було встановлено пошкодження частин, які не підлягають ремонту через їх поламку, а підлягають заміні, тому для його ремонту було закуплено пошкоджені частини й агрегати, мастила, проведено ремонт (вартість закуплених частин й мастил становить 13 732 грн.). Зважаючи на те, що Особа 1 відмовився добровільно відшкодувати підприємству завдану шкоду, ТОВ «Тульчинм'ясо» вирішило звернутися до суду з відповідним позовом, в якому просить стягнути з відповідача на користь ТОВ «Тульчинм'ясо» кошти в сумі 13 732 грн., та витрати пов'язані з розглядом справи в сумі 1 378 грн. Вислухавши доводи сторін, дослідивши матеріали справи, вивчивши й оцінивши докази по справі, співставивши їх відповідно до норм чинного законодавства, суд справедливо зауважив таке: а) відповідач вчинив адміністративне правопорушення, передбачене ст. 124 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), відповідно, є винною особою в заподіянні позивачу шкоди; б) під час ДТП Особа 1 виконувала виробниче завдання і дана ДТП сталася в межах виконання трудових обов'язків, тому на неї поширюються норми трудового законодавства; в) попередньо між Особою 1 та ТОВ «Тульчинм'ясо» був укладений договір про повну матеріальну відповідальність, що підтверджується копією даного договору, однак, згідно з вимогами постанови Держкомпраці Союзу Радянських Соціалістичних Республік (далі – СРСР) та Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок (далі – ВЦРПС) від 28 грудня 1977 р. № 447/24 [5, с. 21], відповідач не належить до категорії працівників, з якими укладають договори про повну матеріальну відповідальність – на цього працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність; г) відповідно до довідки про доходи Особи 1, розмір заробітної платні, яку він отримав за березень і квітень 2016 р. становить відповідно 2 104,67 грн. та 2 392,80 грн., а тому середній місячний заробіток Особи 1 під час визначення матеріальної відповідальності буде становити  $(2\ 104,67 + 2\ 392,80) : 2 = 2\ 248,73$  грн., який і підлягає стягненню з відповідача за заподіяну з його вини шкоду (а також додатково: понесені по справі судові витрати в розмірі 225,65 грн.).

2. Повна матеріальна відповідальність працівника. Такий вид індивідуальної матеріальної відповідальності передбачено п. 5 ст. 134 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України. Ця відповідальність виражається в покладанні на працівника, що винний у заподіянні шкоди роботодавцю, обов'язку відшкодувати пряму дійсну шкоду в повному обсязі (100% розміру шкоди) без будь-яких обмежень.

Повну матеріальну відповідальність працівники несуть у випадках та порядку, передбачених ст. 134 КЗпП України. Зокрема, така відповідальність настає тоді, коли між працівником і підприємством, установою, організацією, відповідно до ст. 135–1 КЗпП України, укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна й інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей. Кодексом встановлено, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією із працівниками, що: досягли вісімнадцятирічного віку; обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробленням, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Водночас варто мати на увазі, що саме характер виконуваних робіт є визначальним чинником, що впливає із правової позиції листа Міністерства праці та соціальної політики України від 27 травня 2008 р. № 146/06/186–88 [6] та листа Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ (далі – ВССУ) від 27 вересня 2012 р. № 10–1389/0/4–12 «Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права» [7, с. 19]. Міністерство вказує на те, що договори про повну матеріальну відпові-

дальність працівника можна укласти тільки в разі обіймання посад і виконання робіт, які передбачені Переліком посад і робіт, що затверджені постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24 (далі – Перелік № 447) [5, с. 21]. Якщо ж до трудових обов'язків працівників такі функції не входять, то укладення договору про повну матеріальну відповідальність буде суперечити законодавству, навіть у разі, коли посада, яку обіймає працівник, або робота, що він виконує, була наведена у вищезазначеному Переліку посад і робіт. Одже, такий формальний момент (наявність посади або роботи в Переліку № 447/24 – П. Л.) не дає ключової підстави для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо трудова функція працівника не охоплює перелічені обов'язки.

Також проблематичним прикладом настання повної матеріальної відповідальності є випадки, коли майно й інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами. Необхідно зауважити, що разова довіреність та інший разовий документ (для здійснення операцій із матеріальними цінностями – П. Л.) передбачає екстраординарність у покладанні на працівника повної відповідальності, тобто не є звичайною практикою в конкретних трудових правовідносинах. Водночас застосування такої незвичайної практики щодо працівника часто (наприклад, щоразу, коли працівник заступає на зміну, бо кожного разу він працює з матеріальними цінностями – П. Л.), який не може нести повної матеріальної відповідальності (не обіймає відповідної посади чи не виконує певну роботу – П. Л.), вказує на зловживання роботодавцем таким правом і процедурою. Зауважимо, що сьогодні трапляються випадки, коли за допомогою разових довіреностей та інших разових документів, які видаються роботодавцями працівникам перед кожною їхньою зміною, роботодавці «страхують» себе, уникаючи ймовірних матеріальних ризиків у трудових правовідносинах, в яких працівника не можна притягнути до повної моральної відповідальності. Окрім того, проблематичним також є те, що роботодавці часто примушують працівників підписувати разові документи, незважаючи на те, що такі документи повинні укладатися добровільно (тобто без примусу, враховуючи й неприпустимість прямих і опосередкованих маніпуляцій, зокрема й таких, як зменшення заробітної платні в тому разі, коли працівник відмовиться від підписання таких договорів – П. Л.).

Питання видачі довіреностей на одержання матеріальних цінностей, відпуску їх за довіреностями регулюються пунктами Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку [8] та статтями Цивільного кодексу України. Так, відповідно до ст. 244–246 Цивільного кодексу України, за довіреністю (яким є письмовим документом, що видається однією особою іншій особі для представництва перед третіми особами – П. Л.) може здійснюватися представництво, яке ґрунтується на договорі. Таке представництво може ґрунтуватися на акті органу юридичної особи (видається органом юридичної особи або іншою особою, уповноваженою на це її установчими документами – П. Л.), однак форма такої довіреності повинна відповідати формі, в якій відповідно до закону має вчинятися правочин. Водночас п. 2.5 гл. 2 Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку містить правило, відповідно до якого повноваження на здійснення господарської операції особи, яка в інтересах юридичної особи або фізичної особи-підприємця одержує основні засоби, запаси, нематеріальні активи, грошові документи, цінні папери й інші товарно-матеріальні цінності згідно з договором, підтверджуються відповідно до законодавства, зокрема: письмовим договором, довіреністю, актом органу юридичної особи тощо.

**Висновки.** Отже, у підсумку наголосимо на необхідності внесення змін до КЗпП України в частині посилення захисту працівників від неправомірного притягнення таких до матеріальної відповідальності. Спершу КЗпП України має доповнитися правилом, відповідно до якого прямо заборонялася б практика, коли майно й інші цінності передаються працівнику під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами без добровільної згоди працівника, а частота передавання цінностей працівнику за разовим документом перевищує дві зміни поспіль чи сумарна частота надання таких документів перевищує п'ять разів на місяць.

#### Список використаних джерел:

1. Клименко О. Матеріальна відповідальність у закладах охорони здоров'я / О. Клименко // *Практ. управл. мед. закл.* – 2016. – № 4. – С. 20–28.
2. Рішення Тульчинського районного суду Вінницької обл. від 19 травня 2016 р. у справі № 148/473/16-ц. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/57775254>.

3. Про Правила дорожнього руху : постанова КМУ від 10 жовтня 2001 р. № 1306 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 41. – Ст. 1852 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua>.

4. Постанова Тульчинського районного суду Вінницької обл. від 29 грудня 2015 р. у справі № 148/2808/15-п [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/54694824>.

5. Об утверждении перечня 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 : постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 28 декабря 1977 г. № 447/24, в ред. от 14 сентября 1981 г. // Баланс-Бюджет. – 2008. – № 43. – С. 21.

6. Щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність : лист Міністерства праці та соціальної політики України від 27 травня 2008 р. № 146/06/186–88 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://law.dt-kt.com/lyst-ministerstva-pratsi-ta-sotsialno-52>.

7. Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права : лист ВССУ від 27 вересня 2012 р. № 10–1389/0/4–12 // Баланс. – 2012. – № 95. – С. 19.

8. Про затвердження Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку : наказ Міністерства фінансів України від 24 травня 1995 р. № 88, у ред. від 1 січня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

УДК 347.453:349.222

ЦЕСАРСЬКИЙ Ф.А.

### СТАНОВЛЕННЯ ПРАВНИЧОЇ ДУМКИ ЩОДО УГОД З НАЙМУ ПРАЦІ В СТАРОДАВНІЙ РУСІ

Стаття присвячена аналізу еволюції відображення у правничій доктрині договірних конструкцій, що застосовувалися у сфері найманої праці в умовах князівств Стародавньої Русі. Висвітлено еволюцію відповідних поглядів в умовах становлення, розвитку та занепаду давньоруських державних утворень, вказано на спільне та відмінне у ставленні до найманої праці в руських князівствах, інших тогочасних країнах Європи та у римському праві.

**Ключові слова:** найм праці, Руська правда, руські князівства, закуп, смерд, холоп.

Статья посвящена анализу эволюции отображения в юридической доктрине договорных конструкций, применявшихся в сфере наемного труда в условиях княжеств Древней Руси. Освещена эволюция соответствующих взглядов в условиях становления, развития и упадка древнерусских государственных образований, указано на общее и отличное в отношении к наемному труду в русских княжествах, иных современных им странах Европы и в римском праве.

**Ключевые слова:** найм труда, Русская правда, русские княжества, закуп, смерд, холоп.