

ДОГОВІР ПРО МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ

Національні багатства України є власністю її народу, проголошує один із перших законів суверенної України – Закон про власність від 7 лютого 1991 року [2]. Ці багатства забезпечують права кожного громадянина на одержання частки з суспільних фондів споживання, на соціальних захист, зокрема, у разі непрацездатності та безробіття, а також право працюючого на особисту участь в управлінні підприємством, установою, організацією.

Право власності в суб'єктивному розумінні – це закріплення у відповідних нормах можливості конкретного власника володіти, користуватися і розпоряджатися належним йому майном на свій розсуд у межах, визначених законом.

Власнику надається право використовувати належне йому майно для підприємницької діяльності. Йому належить також право створювати підприємства, організації, використовувати для підприємницької діяльності на договірній основі працю громадян. Результати господарського використання майна (виготовлена продукція, одержані доходи) належать власнику майна, яке використовується.

Право власності є правом абсолютного характеру. В науці цивільного права абсолютний характер права власності проявляється в тому, що правомочному суб'єкту, а ним може бути громадянин, юридична особа, держава, протистоїть необмежена кількість зобов'язаних суб'єктів, які не повинні своїми діями порушувати це право. Право власності забезпечує власнику відповідну поведінку з боку оточуючих осіб і тим самим надає змогу володіти, користуватися і розпоряджатися належним йому майном. Всі інші особи – невластники – мають утримуватися від вчинення будь-яких дій, які перешкоджають власнику здійснювати належне йому суб'єктивне право за своїм розсудом і у своєму інтересі [8, С.212-213].

Це означає, що всі особи, які завдали шкоди майну власника за умови протиправної поведінки та їх вини, несуть перед власником майнову відповідальність у повному обсязі.

Абсолютний характер права власності, що існує в цивільному праві, значно обмежений в

трудовавому праві України. Наука трудового права радянського періоду завжди відзначала, що основним видом матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації є обмежена матеріальна відповідальність. Це підкреслювалося в усіх публікаціях з трудового права.

Обмежена матеріальна відповідальність в трудовому праві була диференційованою від однієї третини тарифної ставки працівника до тримісячної середньої заробітної плати.

Повна матеріальна відповідальність спочатку встановлювалася лише в чотирьох випадках. У даний час вона передбачена у восьми випадках, закріплених у статті 134 КЗпП України.

Першим з таких випадків стаття 134 КЗпП називає повну матеріальну відповідальність у разі, коли працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 КЗпП України укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за забезпечення цілісності майна та інших цінностей, переданих йому для збереження та інших цілей.

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками, які досягли вісімнадцятирічного віку і виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджується в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

Цей перелік посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність на даний час Кабінет Міністрів України не встановив і порядку їх затвердження не визначив. Тому при визначенні посад і робіт, виконання яких дає право власнику або уповноваженому ним органу вимагати від працівника укладення договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, слід керуватися постановою Ради Міністрів СРСР "Про порядок

укладення письмових договорів про повну матеріальну відповідальність робітників і службовців за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання або для інших цілей від 3 жовтня 1977 р. № 889 [7].

На підставі цієї постанови Державний комітет Ради Міністрів СРСР по праці та соціальних питаннях і Секретаріат ВЦПС постановою від 28 грудня 1977 р. затвердив Перелік посад і робіт, що заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для збереження, обробки, продажу (відпустку), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

За договором про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника, що займає посаду або виконує роботу із збереженням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва матеріальних цінностей, останній зобов'язується бережливо ставитися до переданих йому для зберігання або для інших цілей матеріальних цінностей і вживати заходи для попередження шкоди; своєчасно повідомляти власника або уповноважений ним орган про всі обставини, що загрожують забезпеченню збереженості ввірених йому цінностей; вести облік, складати та подавати в установленому порядку товарно-грошову та іншу звітність про рух і залишки ввірених йому матеріальних цінностей; брати участь в інвентаризації матеріальних цінностей.

В свою чергу, власник або уповноважений ним орган зобов'язується створювати працівнику умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повної збереженості ввірених йому матеріальних цінностей; ознайомити працівника з чинним законодавством про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації, а також із чинними інструкціями, нормативами і правилами зберігання, прийняття, обробки, продажу (відпустку), перевезення або застосування в процесі виробництва переданих йому матеріальних цінностей; проводити в установленому порядку інвентаризацію матеріальних цінностей.

У випадку незабезпечення з вини працівника збереження доручених йому матеріальних цінностей, визначення розміру шкоди, завданої підприємству, установі, організації та її відшкодування про-

водиться відповідно до чинного законодавства. Працівник не несе матеріальної відповідальності, якщо шкода завдана не з його вини.

Дія договору поширюється на увесь час роботи з майном або іншими матеріальними цінностями підприємства, установи, організації, що вручені працівнику. Укладається він у двох примірниках, з яких перший знаходиться у власника або уповноваженого ним органу, другий – у працівника.

Односторонні зобов'язання працівників щодо відповідальності за збереження матеріальних цінностей або покладення такої відповідальності наказом або розпорядженням власника або уповноваженого ним органу правового значення не мають, оскільки закон вимагає укладення письмового договору, де повинні бути вказані зобов'язали не тільки працівників, а й власника або уповноваженого ним органу про створення належних умов для збереження цінностей.

Встановлення законодавством обмеженої матеріальної відповідальності відповідало правовому становищу працівників, коли заробітна плата встановлювалась в централізованому порядку в розмірі, що міг забезпечити їм мінімальні життєві потреби. Встановлювати повну матеріальну відповідальність в усіх випадках завдання шкоди означало б залишити працівника і його сім'ю без цих мінімальних засобів для життя.

В умовах, коли підприємець, власник засобів виробництва організовує виробництво і заінтересований у збереженні свого майна, правові норми, які встановлюють повну матеріальну відповідальність лише у восьми випадках, не забезпечують збереженості майна підприємця, абсолютної його влади над майном. Обмежений обсяг відшкодування завданої шкоди не відповідає ні інтересам держави, ні інтересам інших власників.

Поширення приватної власності на засоби виробництва в ринкових відносинах потребує новації всього законодавства про матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємствам, установам організаціям його працівниками. Саме цією метою можна пояснити доповнення Законом України від 20 березня 1991 р., статті 21 КЗпП України частиною 3 про особливу форму трудового договору - контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, в тому числі матеріальна, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника можуть встановлюватись угодою сторін.

Юридична практика сприйняла цю вказівку закону як можливість встановлення угодою сторін при укладенні контракту повної матеріальної

відповідальності працівника за шкоду, завдану підприємству, установі, організації незалежно від займаної посади і виконуваної роботи. Ця точка зору практики знайшла закріплення в пункті 4 постанови №14 Пленуму Верховного Суду України "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" від 29 грудня 1992 р. [6]. В частині першій цього пункту зазначено, що коли межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту.

Це роз'яснення Пленуму Верховного Суду України повністю відповідає закону - частині 3 статті 21 КЗпП України,

Зовсім іншої точки зору дотримується Кабінет Міністрів України Постановою №170 від 19 березня 1994 р. "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору". Кабінет Міністрів підкреслив, що ця форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, передбачених законом, і затвердив Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників.

На момент прийняття цієї постанови сфера застосування контракту відповідно до частини 3 статті 21 КЗпП України визначалася законодавством у широкому розумінні, а не тільки законом. Кабінет Міністрів України в постанові від 19 березня 1994 р. вказав, що контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, передбачених законом.

Виходячи з необхідності посилення правових засобів захисту прав громадян у галузі праці, додержання вимог ратифікованої Україною Конвенції Міжнародної організації праці [3] про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця Конституційний Суд України своїм рішенням визнав за доцільне обмежити визначення сфери застосування контракту лише законом, що є прерогативою Верховної Ради України [5]. Таким чином, сфера застосування контрактної форми трудового договору була значно звужена. Пізніше, це знайшло своє відображення у визначенні сфери застосування контракту законами України, що було здійснено внесенням змін до частини 3 статті 21 КЗпП України Законом від 24 грудня 1999 р.

Пунктом 20 Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на

роботу працівників від 19 березня 1994 р. [4] передбачено, що контрактом не може бути запроваджено по відношенню до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених статтею 134 КЗпП України.

Треба віддати належне Пленуму Верховного Суду України, який вносячи зміни до певних пунктів постанови № 14 від 29 грудня 1992 року вже після постанови Кабінету Міністрів від 19 березня 1994 р. не змінив свого роз'яснення, даного в підпункті 1 пункту 4 постанови від 29 грудня 1992 р.

Але і протиріччя в можливості контрактною формою трудового договору покладати на працівника повну матеріальну відповідальність не усунув. Зокрема, пунктом 8 постанови від 29 грудня 1992 р. Пленум Верховного Суду України дав судам вказівку, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору укладеного працівником з підприємством, установою, організацією, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення майна та інших цінностей, передає йому для зберігання або інших цілей (п.1 ст.134 КЗпП), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно з статтею 135-1 КЗпП може бути укладено такий договір, та чи був він укладений.

Стаття 135-1 [1] КЗпП України не визначила тих категорій працівників, з якими можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність. Тому використовується Перелік посад і робіт, що заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємства, установи, організації можуть укладати договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, прийнятий ще за радянські часи. Разом з тим, цей перелік є загальним, він стосується всіх працюючих, що обслуговують матеріальні цінності.

Пункт 3 статті 21 КЗпП України визначив можливість покладення на працівника повної матеріальної відповідальності за умови, що чинним законодавством, при цьому саме законом, з цим працівником при прийнятті (найманні) на роботу повинен укладатись контракт. При укладенні саме контракту відповідно до частини 3 статті 21 КЗпП сторони можуть передбачити повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника, який займає посаду або виконує роботу, що не відноситься до переліку посад чи робіт, за якими підприємства, установи, організації можуть укладати договори про повну матеріальну відповідальність. Таке вирішення пи-

тання більш сприяє охороні майна власника при здійсненні трудових відносин.

Отже, норми трудового права, що регламентують матеріальну відповідальність працівників, носять імперативний характер. Підстави, межі, порядок і строки притягнення працівника до матеріальної відповідальності встановлені законодавством і не можуть бути змінені за погодженням сторін. В цьому найбільш чітко знаходить свій прояв захисна функція трудового права.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю України. – К.: Істина, 2001.
2. Закон України “Про власність” від 7 лютого 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. - 1991. - №20. – Ст.249.
3. Конвенція Міжнародної організації праці. - №158. “Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця” // Людина і праця. – 1994. - №4.

4. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників. Затверджене постановою КМ України від 19 березня 1994 р. - №170 // ЗП України. - 1994. - №7. – Ст.172.

5. Рішення Конституційного Суду України від 9 липня 1998. - №12-РП/98 // Офіційний вісник України. - 1998. - №32. – Ст. 1209.

6. Постанова Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” від 29 грудня 1992. - №14.

7. Постанова Ради Міністрів СРСР “Про порядок укладання письмових договорів про повну матеріальну відповідальність робітників і службовців за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання або для інших цілей від 3 жовтня 1977 р. - № 889 // СП СССР. – 1977. – №26. – Ст.167.

8. Кузнєцова Н.С. Право власності. Загальні положення. Гл.17 навчального посібника “Цивільне право. Заг. част.” – К.: Вентурі, 1995.

Стаття надійшла до редколегії 9.09.2002 р.

N.D. Getmantseva

THE AGREEMENT FOR THE MATERIAL RESPONSIBILITY OF THE WORKERS FOR THE DAMAGE DONE TO THE ENTERPRISE, INSTITUTION OR ORGANIZATION

Summary

The article deals with the problem of the agreement for the material responsibility of the workers for the damage done to the enterprise, institution or organization.