

ГАЙДАРЕНКО Л. О.,

здобувач

(Харківський національний університет
внутрішніх справ)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.2-2.5>

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ

У статті проведено аналіз такої категорії у трудовому праві, як матеріальна відповідальність працівника. Зазначено, що матеріальна відповідальність працівника є різновидом юридичної відповідальності. Саме тому необхідно детально розглянути питання юридичної відповідальності, щоб відповісти на питання, що таке матеріальна відповідальність працівника.

Зазначено, що юридична відповідальність є складовою частиною правової системи, в якій виконує важливі функції, адже вона є тим юридичним механізмом, що локалізує, блокує протиправну поведінку та стимулює суспільно корисні дії людини в правовій сфері. Юридичну відповідальність прийнято розглядати в широкому (філософському) та у спеціально-юридичному значеннях. У першому випадку значення відповідальності пояснюється як ставлення особи до суспільства та держави, до інших людей щодо виконання нею певних вимог, осмислення та правильного розуміння громадянином своїх обов'язків по відношенню до суспільства, держави й інших осіб. У вузькому значенні юридична відповідальність інтерпретується як реакція держави на скоєне правопорушення. У цьому значенні юридична відповідальність є обов'язком особи нести певні негативні наслідки державно-владного характеру, передбачені законом, за скоєне правопорушення.

Підкреслено, що залежно від різних аспектів юридичну відповідальність можна поділити на види, тобто класифікувати за різними ознаками. Найбільш поширеною в науковій та навчальній літературі є класифікація юридичної відповідальності за галузевою приналежністю. Так, виділяють кримінальну, конституційну, адміністративну, цивільно-правову, дисциплінарну, матеріальну відповідальність.

Відзначено, що матеріальна відповідальність працівника за майнову шкоду, завдану роботодавцеві у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ним своїх обов'язків за трудовими правовідносинами, є особливим правовим інститутом трудового права й має тільки їй властиві риси, такі як свій суб'єкт, підстава й умови її настання, види та межі відповідальності, порядок покриття шкоди, цілі та завдання.

Ключові слова: *роботодавець, працівник, матеріальна відповідальність працівника, реформування трудового законодавства.*

Haidarenko L. O. Employee liability: concepts and features

The article analyzes the category of labor law as a liability of the employee. It is noted that the employee's liability is a form of legal liability. This is why legal liability issues need to be considered in detail to answer what a contractual liability of an employee is.

It is stated that legal responsibility is an integral part of the legal system in which it performs important functions – it is the legal mechanism that localizes, blocks



unlawful behavior and stimulates socially beneficial actions of a person in the legal sphere. Legal responsibility is considered to be broad (philosophical) and in a special legal sense. In the first case, the value of responsibility is explained as the attitude of a person to society and the state, to other people in terms of fulfilling certain requirements, understanding and proper understanding of the citizen's duties in relation to society, the state and other persons. In a narrow sense, legal responsibility is interpreted as the reaction of the state to the offense committed. In this sense, legal responsibility is the duty of a person to bear certain negative consequences of a state-governmental nature, provided by law, for the offense.

It is emphasized that, depending on various aspects, legal liability can be divided into types, that is, classified on different grounds. The most common in the scientific and educational literature is the classification of legal responsibility for sectoral affiliation. Yes, there is criminal, constitutional, administrative, civil, disciplinary, pecuniary responsibility.

It is noted that the liability of an employee for property damage caused to the employer in connection with the non-performance or improper performance of his duties under the employment relationship, is a special legal institution of labor law and has only his own features: his subject, basis and the conditions of its occurrence, types and limits of liability, the procedure for covering the damage, their goals and objectives.

Key words: employer, employee, material liability of employee, reform of labor legislation.

Вступ. В сучасних умовах не може не звернути на себе увагу дедалі більше зміцнення позиції та повноважень роботодавця щодо більш слабкої сторони трудових відносин працівника. Очевидно, також розвивається тенденція до розширення меж матеріальної відповідальності працівника й поступового переведення правовідносин з цього виду відповідальності в цивільно-правову площину.

За фактичної нерівності суб'єктів трудового договору об'єктивно необхідним є приведення трудового законодавства у відповідність його цілям, завданням, а також основним принципам правового регулювання трудових відносин, щоби забезпечити створення сприятливих умов праці, захисту прав та інтересів не тільки для роботодавця, але й для працівника.

Матеріальна відповідальність працівника як об'єкт правового регулювання має особливе значення і для сторін трудових відносин, і для держави. В рамках цього регулювання не тільки реалізуються функції права, орієнтовані на захист законних інтересів сторін трудового договору, 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 дотримання вимог норм законодавства.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження поняття такої загальнотеоретичної категорії, як матеріальна відповідальність працівника, яка існує в доктрині трудового права та набуває особливого значення в процесі реформування чинного трудового законодавства.

Результати дослідження. Становлення правової держави в умовах розвитку ринкової економіки потребує наведення належного порядку у сфері нормативного забезпечення соціально-трудова відносин, оскільки для багатьох громадян праця є єдиним джерелом поліпшення свого добробуту та зміцнення держави загалом.

Матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом України є окремим видом юридичної відповідальності, оскільки існує в праві самостійно й реалізується в рамках правоохоронних відносин у складі трудових правовідносин. Однією з визначальних функцій матеріальної відповідальності є гарантійна функція, що покликана посилювати юридичні гарантії під час притягнення до матеріальної відповідальності й має розвиватися



в повній відповідності із соціально-економічним та політичним розвитком держави, відповідати інтересам як суспільства, так і інтересам кожного, окремо взятого працівника. Як окремий специфічний інститут трудового права матеріальна відповідальність об'єктивно вимагає включити до свого складу всі можливі види та випадки такої відповідальності під час регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, адже зміст цього інституту мають складати правові норми, які встановлюють як позитивний, так і негативний аспекти юридичної відповідальності. Крім того, правові норми трудового права тісно переплітаються з нормами цивільного, що вказує на комплексність правового інституту матеріальної відповідальності [1].

Щодо поняття відповідальності загалом, то треба погодитися з думкою М.С. Строговича, який справедливо стверджує, що відповідальність є ставленням особи до суспільства та держави, інших осіб з точки зору виконання висунених до особи певних соціально-політичних, етичних, юридичних вимог, визнання та правильного розуміння громадянином своїх обов'язків стосовно суспільства, держави, інших осіб [2, с. 74].

Під час визначення поняття юридичної відповідальності треба виявити зв'язок з відповідальністю загалом, розглядати її як застосування загальних правил відповідальності до особливих властивостей права й закону, правової поведінки. Щодо цього заслуговує на увагу позиція професора Н.М. Хуторян, яка говорить про доцільність виокремлення двох аспектів юридичної відповідальності, а саме активного й пасивного. Активний аспект юридичної відповідальності передбачає реалізацію відповідальності, тобто застосування її на суб'єктивному рівні, а юридична відповідальність як правовий інститут – це об'єктивне закріплення в правових нормах. Про юридичну відповідальність як правовий інститут до початку будь-якої з стадій правозастосування слід говорити як про пасивну відповідальність [3, с. 63].

Слід зауважити, що більшість учених розуміє юридичну відповідальність як різновид соціальної відповідальності, а саме як закріпленій у законодавстві і забезпечений державою юридичний обов'язок правопорушника зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належать [4, с. 35]. Інші вчені трактують юридичну відповідальність як охоронне правовідношення, специфічний юридичний обов'язок, реалізацію санкцій правових норм тощо. С.С. Алексєєв стверджував, що сутність юридичної відповідальності полягає в обов'язку особи зазнавати державно-примусових дій за скоєне правопорушення [5].

Юридична відповідальність в теорії права й матеріальна відповідальність у трудовому праві визначаються як специфічні заходи державного примусу, що засновані на державному та суспільному засудженні й виражаються у встановленні для працівника негативних наслідків майнового характеру.

Юридична відповідальність – це кара. Вона є для правопорушника новим юридичним обов'язком, якого для нього до правопорушення не існувало.

Ознаками юридичної відповідальності є такі.

1) Засудження поведінки правопорушника з боку суспільства та держави. Держава виносить щодо особи (або організації), котра скоїла правопорушення, відповідний правозастосовчий акт. Практично завжди особа, яка порушила норму права, порушує також відповідну норму моралі, тому разом з юридичною відповідальністю перед державою особа несе моральну відповідальність перед суспільством, яка виражається в суспільному засудженні.

2) Юридична відповідальність спирається на державний примус, а саме державно-владний вплив відповідних державних органів та посадових осіб на поведінку людей.

3) Особа несе певні обмеження, а саме втрачає блага особистого або майнового характеру за свою провину. Юридична відповідальність настає лише за скоєння правопорушення під час установлення складу правопорушення та здійснюється компетентними органами відповідно до закону, а саме із санкціями норм права, якими встановлюються вид та міра покарання.

4) Юридична відповідальність полягає в тому, що вона здійснюється в процесі правозастосовчої діяльності під час дотримання певного процедурно-процесуального порядку та форм, установлених законом [6, с. 121–122].



Залежно від різних аспектів юридичну відповідальність можна поділити на види, тобто класифікувати за різними ознаками. Найбільш поширеною в науковій та навчальній літературі є класифікація юридичної відповідальності за галузевою приналежністю. Так, виділяють кримінальну, конституційну, адміністративну, цивільно-правову, дисциплінарну, матеріальну відповідальність.

Для всіх різновидів юридичної відповідальності загальними є такі якості:

- юридична відповідальність відображає специфіку правових явищ;
- юридична відповідальність завжди пов'язана з державно-владною діяльністю, її державно-владним волевиявленням;
- юридична відповідальність має два аспекти, а саме позитивний і негативний;
- підставою ретроспективної відповідальності є правопорушення;
- всі види юридичної відповідальності здійснюються на підставі нормативних конструкцій, які є єдністю норм матеріального й процесуального права;
- юридичну відповідальність можна охарактеризувати як особливий відповідальний стан суб'єктів правовідносин;
- аналіз наявних у правовій літературі суджень щодо поняття юридичної відповідальності та сучасний стан правової науки дають змогу зробити висновок, що загальна концепція юридичної відповідальності має базуватись на соціальному й філософському її розумінні [7].

Матеріальна відповідальність працівника за майнову шкоду, завдану роботодавцеві у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ним своїх обов'язків за трудовими правовідносинами, є особливим правовим інститутом трудового права й має тільки йому властиві риси, такі як свій суб'єкт, підстава й умови її настання, види й межі відповідальності, порядок покриття шкоди, свої цілі та завдання.

Зі впливом історії, розвитком економіки, соціальних умов та загалом суспільства ставище між сторонами трудового договору з боку нерівності змінювалось. На певному етапі об'єктивно необхідним стало втручання держави в регулювання трудових відносин. Таке втручання було покликане обмежити свавілля роботодавців.

Відмінними рисами трудового права є соціальна спрямованість, націленість перш за все на забезпечення й захист інтересів людини праці, але водночас трудове право є однією з галузей права, яка потребує нововведень. Важливим кроком у реформуванні трудового законодавства є підготовка проекту нового Трудового кодексу України, який покликаний удосконалити наявні норми й розробити нові ідеї розвитку правовідносин у сфері трудового права, важливим інститутом якого є матеріальна відповідальність сторін трудового договору.

Поняття юридичної відповідальності нерозривно пов'язане з поняттям правопорядку. У сучасних наукових працях з теорії права правопорядок визначається як стан впорядкованості, організованості суспільних відносин, який складається за певних умов законності [8, с. 98]. Основним елементом правопорядку є правовідносини. Трудове право України регулює соціально-трудова відносини, що в межах конкретної організації утворює певний порядок. Це є внутрішнім трудовим розпорядком, який становить важливу частину правопорядку, що склався в сучасному українському суспільстві.

Поняття правопорядку в організації (внутрішнього трудового розпорядку) нерозривно пов'язане з дисципліною праці, під якою розуміється певний порядок поведінки працівників у процесі праці. Основний зміст внутрішнього трудового розпорядку в кожній конкретній організації мають певні обов'язки сторін трудового договору (працівника й роботодавця). Дисципліна праці – це необхідна умова спільної роботи. Її розглядають як сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавців, що визначають заходи заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання цих обов'язків [9].

Слід відзначити, що в царині трудового права склалась тенденція наголошення на тому, що матеріальна відповідальність працівника ще з радянських часів досліджена (всесторонньо закріплена), а всі законодавчі важелі тиснуть саме на працівника. Через відсутність



узагалі поняття й механізму матеріальної відповідальності роботодавця він наділений необмеженою владою, а його становище вважається привілейованим.

О.М. Лук'яничков, аналізуючи матеріальну відповідальність працівника й роботодавця, наводить такі порівняльні моменти:

– матеріальна відповідальність роботодавця настає навіть тоді, коли трудових відносин ще не існує, що не позбавляє її трудо-правового характеру, оскільки відносини працевлаштування, що передують трудовим, також входять до предмета трудового права; суб'єктом відповідальності у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є фізична або юридична особа (потенційний роботодавець), яка може так і не отримати статусу роботодавця;

– працівник відшкодовує роботодавцю лише пряму дійсну шкоду, а роботодавець працівнику – пряму дійсну шкоду та неодержаний заробіток;

– працівника можна притягнути до матеріальної відповідальності лише тоді, коли його вину буде доведено роботодавцем, а на працівникові такий обов'язок доказування вини роботодавця не лежить, що свідчить про застосування принципу презумпції винності роботодавця;

– матеріальна відповідальність роботодавця може бути як компенсаційною, так і штрафною, а працівник завжди несе матеріальну відповідальність компенсаційного характеру [10, с. 173–174].

Особливості матеріальної відповідальності найманого працівника й умови її настання пояснюють можливості роботодавця щодо формування у виконавця дбайливого ставлення до майна організації, добросовісного виконання трудової функції. При цьому виявляється превентивна роль засобів матеріальної відповідальності, установлених чинним законодавством про працю. Найнятий працівник зазвичай добре інформований про те, що неухильне дотримання ним вимог технологічного процесу, технологічної дисципліни праці є достатньою гарантією від не вигідних для нього матеріальних наслідків, що настають у разі притягання до матеріальної відповідальності. Іншими словами, тільки несумлінне виконання працівником дорученої йому трудової функції може бути підставою для притягнення його до матеріальної відповідальності [11, с. 226].

Висновки. Таким чином, матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом має три цілі. Перша (основна) полягає в захисті майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання й забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Таким чином, ця відповідальність працівника є правовідновлювальною, бо має насамперед основну мету, що полягає у відновленні майна роботодавця, якому завдано шкоди, тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до нього дисциплінарного стягнення, адже винний працівник одночасно зі спричиненням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок). Друга мета полягає у забезпеченні гарантії працівникові під час покладення на нього матеріальної відповідальності, охороні його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності є гарантійною. Третя мета полягає у вихованні у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається йому для здійснення його трудової функції та запобігання заподіяння шкоди майну роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Огілько К.С. Особливості матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві. URL: http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/5990/1/90_p385-387.pdf.
2. Строгович М.С. Сущность юридической ответственности. *Советское государство и право*. 1979. № 5. С. 72–78.
3. Трудове право України : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : МАУП, 2003. Ч. 3. 2003. 104 с.
4. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. 6-е вид. Харків : Консум, 2002. 160 с.



5. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций : в 2 т. Т. 1. Свердловск, 1972. 394 с.
6. Теория права и государства : учебник / под ред. А.С. Васильева. Харьков : Одиссей, 2006. 304 с.
7. Коротка О.М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2003. 20 с.
8. Венедиктов В.С. Перспективи формування інституту трудової юридичної відповідальності. *Правова держава*. 1992. Вип. 1. С. 97–99.
9. Волинка К.Г. Теорія держави і права : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2003. 240 с.
10. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3-1. С. 292–295.
11. Селезень С.В. Особливості трудової функції працівника, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. *Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ*. 2009. Вип. 3 (46). С. 226–232.

ЗІМІН М. В.,
аспірант кафедри
цивільно-правових дисциплін
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 369.03

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.2-2.6>

ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ПЛАТЕЖІВ ФОНДОМ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ

Стаття присвячена аналізу соціально-страхових правовідносин у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Наведено поняття соціально-страхових правовідносин та зроблено акцент на наявності таких правовідносин у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Наголошено на участі в ролі сторони соціально-страхових правовідносин Фонду соціального страхування України. Визначено нормативне регулювання соціально-страхових правовідносин, які складаються із Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Проаналізовано права та обов'язки Фонду соціального страхування України за чинним законодавством. Наголошено на джерелах формування коштів Фонду соціального страхування України. Досліджено поняття капіталізації платежів страховика, наведене в підзаконному нормативно-правовому акті. Проаналізовано процедурні аспекти капіталізації платежів, визначені Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку капіталізації платежів до Фонду соціального страхування України у випадках ліквідації страховальників». Акцентовано увагу на відсутності законодавчого

