

УДК 349.233

*О. М. Потопахіна*, ст. викл.

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,  
кафедра цивільно-правових дисциплін,  
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

## МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В НАУКЕ И ПРАКТИКЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

На основании проведенного сравнительно-правового анализа действующего трудового законодательства в представленной статье рассматриваются проблемы субъектов материальной ответственности в трудовом праве. Предлагаются пути решения возникших проблем с учетом традиций национальной правовой системы и реального состояния экономики в Украине.

**Ключевые слова:** материальная ответственность, субъекты материальной ответственности в трудовом праве, основание и условия материальной ответственности, работник, работодатель, прямой действительный ущерб.

Материальная ответственность, как один из видов юридической ответственности, представляет собой обязанность одной из сторон возместить в соответствии с законодательством имущественный вред, причиненный другой стороне трудового договора вследствие нарушения своих обязанностей в трудовом правоотношении и возникает только в результате виновного нарушения своих обязанностей субъектами трудового правоотношения, т. е. вследствие совершения ими трудового правонарушения. Отличительными чертами этого вида правонарушения являются: трудовой характер нарушенной обязанности, наличие вины, причинение имущественного ущерба.

Субъектами материальной ответственности в трудовом правоотношении во всех случаях являются работник, с одной стороны, и работодатель, с которым он состоит в трудовых правоотношениях, с другой.

Материальная ответственность в трудовом праве включает в себя материальную ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, и работодателя за ущерб, причиненный работникам. Нельзя не согласиться с П. Р. Стависким, который в своих трудах доказывает двусторонний взаимный характер материальной ответственности в трудовом праве, включает случаи материальной ответственности предприятия за вред, причиненный работнику, обосновывает трудовую природу таких случаев [1, 40]. В частности, двусторонность — специфическая черта только материальной ответственности и только в уже существующих правоотношениях. Ни один другой вид юридической ответственности не обладает и не может обладать таким свойством. Двусторонность материальной ответственности проявляется в том, что каждый из субъектов трудового правоотношения обязан возместить причиненный им другой стороне ущерб. Поэтому не следует отождествлять такую двусторонность с узко цивилистическим пониманием взаимной ответственности [2, 56].

Основанием материальной ответственности является трудовое имущественное правонарушение. Это виновное нарушение одной из сторон трудового договора своих обязанностей, повлекшее за собой причинение имущественного ущерба другой стороне. Элементы трудового имущественного правонарушения являются од-

новременно условиями материальной ответственности сторон трудового договора. Такими условиями являются:

1. Наличие прямого действительного ущерба, под которым следует понимать утрату, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимость для предприятия произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты.

2. Противоправные действия или бездействия одной из сторон (неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей).

3. Причинная связь между противоправным нарушением стороной трудового договора своей обязанности и наступившим имущественным ущербом у другой стороны.

4. Вина работника, собственника или уполномоченного им органа [3,320].

Для привлечения к материальной ответственности необходимо наличие всех указанных выше условий.

Материальную ответственность следует отличать от имущественной ответственности, предусмотренной нормами гражданского права. В трудовом праве возмещению подлежит только прямой действительный ущерб, как правило, в ограниченном размере — не более среднего месячного заработка работника, который причинил ущерб. Неполученная прибыль и упущенная выгода, в отличие от гражданского права, возмещению не подлежит. В гражданском праве всегда действует принцип полного возмещения ущерба. Пределы материальной ответственности работника зависят от формы вины, вида имущества, которому причинен вред, характера трудовой функции, исполняемой работником и т. д. Если в гражданском праве установлена презумпция вины лица, которое причинило вред, то в трудовом праве действует презумпция невиновности работника, бремя доказывания наличия основания и условий материальной ответственности возлагается на работодателя.

Таким образом, материальная ответственность субъектов трудового правоотношения за нарушение своих трудовых обязанностей в этом право отношении в силу трудовой специфики их обязанностей и его внутреннего характера имеет трудо-правовую природу, является видом юридической ответственности, включает в себя материальную ответственность работника и работодателя и обладает специфическими, только ей присущими свойствами и признаками.

Многие аспекты материальной ответственности законодательно еще не урегулированы, например:

- упорядочение норм материальной ответственности в отдельной главе КЗоТ Украины;

- вопросы материальной ответственности работника, в частности, определение размера возмещения ущерба;

- вопросы материальной ответственности работодателя:

- при нарушении права работника на труд, за необеспечение работодателем здоровых и безопасных условий труда (в случае повреждения здоровья работника при исполнении трудовых обязанностей, увечья, в случае смерти работника);

- за задержку расчета при увольнении;

- при нарушении обязанности по выдаче документов о труде и заработной плате работника.

1. В действующем КЗоТ Украины в главе 1X “Гарантии при возложении на работников материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации” предусмотрена материальная ответственность только работника.

Не предусмотрены в КЗоТе Украины основание и условия материальной ответственности работодателя. Конечно, существуют нормы, регулирующие отдельные вопросы материальной ответственности работника и работодателя перед работником, но они разбросаны по всему Кодексу. На наш взгляд, необходимо, чтобы

в новом Кодексе о труде была глава о взаимной материальной работника и работодателя перед работником, но они разбросаны по всему Кодексу. На наш взгляд, необходимо, чтобы в новом Кодексе о труде была глава о взаимной материальной ответственности в трудовом праве, которая содержала как нормы, регулирующие материальную ответственность работника перед работодателем так и работодателя перед работником.

2. Следует обратить внимание на порядок и размер возмещения вреда сторонами трудового договора. Трудовым законодательством установлено три основных вида материальной ответственности работников: ограниченную, полную и повышенную (кратную). Ст. ст. 132, 133 КЗоТ Украины предусматривают ограниченную материальную ответственность за вред, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей работников, по вине которых причинен вред. Они несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка. Полная материальная ответственность наступает только в случаях, указанных в законодательстве (ст. 134 КЗоТ Украины), в данном случае работник должен возместить ущерб в полном объеме.

3. Материальная ответственность работодателя при нарушении права работника на труд (в случаях нарушения правил приема на работу, законодательства о переводах на другую работу, незаконного отстранения от работы, при нарушении законодательства об основаниях и порядке увольнения). Необходимо отметить, что работодатель обязан возместить работнику неполученный заработок в каком-либо случае лишения его возможности работать. Материальная ответственность работодателя — это неисполнение или ненадлежащее исполнение им обязанности возместить в установленном законом порядке и размере ущерба, причиненного работнику в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанности по управлению трудом [4, 180].

А) Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Украины “О порядке рассмотрения судами трудовых споров” от 6 ноября 1992 года: “якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться стосовно ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові” [5, 375].

Говоря о незаконном отказе в приеме на работу следует учесть, что незаконный отказ со стороны работодателя в зачислении гражданина на работу может быть различного характера.

Во-первых, это отказ в приеме на работу, отказ в заключении трудового договора. Это относится к тем случаям, когда речь идет о гражданине, прием на работу которого не является обязательным для работодателя, о гражданине, у которого нет конкретного субъективного права работать именно на данном предприятии. При наличии законных оснований ему может быть отказано в приеме на работу.

Во-вторых, это отказ в оформлении трудового договора с работником, зачисление которого на работу на данное предприятие является обязательным в силу закона, административного акта или соглашения. Здесь речь идет о гражданине, обладающем субъективным правом работать именно на данном предприятии. Примерный перечень этих граждан указан в ч. 2 ст. 232 КЗоТ Украины.

Поскольку в КЗоТ Украины нет никаких указаний по этому поводу, на практике могут возникнуть трудности в определении понятия “необоснованного отказа в приеме на работу”. Необходимо установить нормативное разграничение двух видов незаконного отказа в приеме на работу, поскольку привлечение к материальной ответственности является следствием незаконного и необоснованного отказа в приеме на работу, если он повлек вынужденный прогул. Поэтому в проекте нового Трудового кодекса необходимо учесть этот момент и установить материальную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу в полном

объеме. Работодатель должен выплатить работнику тарифную ставку или должностной оклад за все время прогула, вызванного незаконным отказом, а также покрыть затраты, связанные с необоснованным отказом.

Б) Одним из нарушений порядка увольнения, которое может привести к вынужденному прогулу и причинению ущерба работнику, является неправильная формулировка причины увольнения. Поэтому в новом Кодексе необходимо предусмотреть материальную ответственность работодателя (он должен возместить работнику неполученный заработок вследствие вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы) за время вынужденного прогула и в том случае, когда неправильная формулировка причины увольнения препятствовала работнику в поиске подходящей работы.

В) Материальная ответственность работодателя за необеспечение здоровых и безопасных условий труда (в случае повреждения здоровья работника при исполнении трудовых обязанностей, увечья, в случае смерти работника). Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику вследствие нарушения им обязанности обеспечить здоровые и безопасные условия труда, является одним из случаев материальной ответственности работодателя в трудовом правоотношении и не должна относиться к предмету гражданского права. Трудово-правовая природа материальной ответственности предприятия за повреждение здоровья и смерть работника определяется трудовым характером нарушенной обязанности и является элементом содержания трудового правоотношения. Все особенности материальной ответственности в трудовых правоотношениях также определяются именно этим обстоятельством. Следует регламентировать переход вопросов материальной ответственности работодателя за повреждение здоровья гражданина при исполнении им своих трудовых обязанностей в трудовое право, что усилит защиту законных интересов работников.

Г) Не менее важен вопрос о материальной ответственности работодателя за нарушение обязанности работодателя по выдаче документов о труде и заработной плате работника (в случае неправильного выполнения, оформления и задержки выдачи трудовой книжки, документов о его труде и заработной плате). В данном случае материальный ущерб работника выражается в невозможности трудоустройства из-за отсутствия трудовой книжки, в несвоевременном назначении пенсии, пособий, иных выплат. На наш взгляд, в новом Кодексе необходимо предусмотреть норму о материальной ответственности работодателя в таких ситуациях.

Д) Невыплата по вине работодателя принадлежащих работнику сумм в день увольнения является одним из грубых нарушений законодательства. Статья 117 КЗоТ Украины предусматривает ответственность за задержку расчета при увольнении: “В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки .... При відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку” [6,56]. В данном случае у работника не возникает вынужденного прогула по двум причинам: работник уволен на законных основаниях, ему вовремя выдана трудовая книжка и он имеет возможность найти новую работу; т. е. во-первых, отсутствует два условия ответственности — нет причинения вреда (нет вынужденного прогула — работник не теряет заработной платы за время задержки) и причинной связи между задержкой выплаты заработной платы и трудоустройством. Как говорилось выше, если отсутствует хотя бы одно условие материальной ответственности, то таковая не наступает. А в данном случае отсутствует не только условие наступления материальной ответственности, но и основание материальной ответственности.

Но на практике существуют случаи привлечения к материальной ответственности, например, когда работник уволен в связи с переездом в другую местность,

особенно если это перевод, или когда задержка расчета препятствует выезду на постоянное место жительства. В указанных случаях следует привлекать работодателя к материальной ответственности. В первой ситуации возникает вынужденный прогул, а в другой, в связи с невозможностью выезда на постоянное место жительства, работник имеет дополнительные затраты, вызванные несвоевременной выплатой заработной платы. Именно здесь мы наблюдаем основание и условия наступления материальной ответственности.

Следует отметить, что за невыплату заработной платы, стипендии, пенсии или других установленных законом выплат предусмотрена уголовная ответственность. Так, в частности, ст. 175 УК Украины: “безпідставна не виплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більше ніж за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності, — карається штрафом від ста до трьохсот неоподаткованих мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років” [7, 83].

Предусмотрена ответственность за те же действия, которые были совершены в результате нецелевого использования средств, предназначенных для выплаты заработной платы, стипендии, пенсии и других установленных законом выплат. Но лицо освобождается от ответственности в случае выплаты указанных выше выплат до привлечения к уголовной ответственности.

Не вызывает сомнений, что Украина прошла трудный первоначальный этап по совершенствованию законодательства о труде. На наш взгляд, необходимо предпринять соответствующие действия для реализации вышеуказанных предложений на практике и внести изменения в КЗоТ Украины с учетом традиций национальной правовой системы и реального состояния экономики.

### ***Література***

1. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности субъектов трудового правоотношения // Дисс. ... д-ра. юрид. наук. — Одесса, 1981. — 455с.
2. Стависский П. Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых правоотношениях. — Киев — Одесса, Вища школа, 1987. — 35с.
3. Трудовое право Украины. Учебно-справочное пособие // Под ред. Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной. — Х., 1999. —32.
4. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку// Під. ред. Н. М. Хуторян. К.,1999. — 180с.
5. Про практику розгляду судами трудових спорів, Постанова Пленуму Верховного Суду України в кримінальних справах від 6 листопада 1992// Бюлетень законодавства та юридичної практики України, 1995, №1, с. 375-378.
6. Кодекс законів про працю України (за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 листопада 1997р.)/ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. — К., Юрінком, 1997. — 1039 с.
7. Кримінальний Кодекс України (прийнятий сьомою сесією Верховної Ради України на 5. 04. 01.)//Київ, Юрінком Інтер, 2001р.



*О. М. Потопахіна*

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова,  
кафедра цивільно-правових дисциплін,  
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

## **МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

### **РЕЗЮМЕ**

Розглянуто деякі питання матеріальної відповідальності в трудовому праві та шляхи розв'язання вже виниклих теоретичних і практичних проблем.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність, суб'єкти матеріальної відповідальності в трудовому праві, підстава та умови матеріальної відповідальності, працівник, роботодавець, пряма дійсна шкода.