

УДК 349.23

Д. М. Кравцов, кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
Національного університету «Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого»

Перспективи розвитку інституту колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в Україні

Проведено правовий аналіз положень проекту Трудового кодексу України щодо колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників. Автор досліджує тенденції розвитку законодавства про колективну матеріальну відповідальність працівників в Україні, пропонує способи вирішення проблемних питань цього інституту трудового права.

Ключові слова: *відповідальність, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, Трудовий кодекс України*

Інститут матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну ними підприємству, установі, організації, завжди був предметом уваги науковців у галузі трудового права. Досліджували проблематику з питань індивідуальної та колективної матеріальної відповідальності в різні роки В. С. Венедиктов, С. М. Прилипко, П. Р. Стависький, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко. Разом з тим сьогодні вимагає подальшого дослідження проблематики матеріальної відповідальності працівників, адже триває розробка проекту Трудового кодексу України.

Україна чи не єдина країна колишнього Радянського Союзу, в якій відносини у сфері застосування праці і досі регулюються нормативно-правовим актом, прийнятим за радянських часів, – Кодексом законів про працю [1], безнадійно застарілим та незбалансованим регулятором таких важливих суспільних відносин, як трудові. Трудовий кодекс України вкрай необхідний як для ефективного розвитку економіки та соціального діалогу в державі, так і для кожного працівника і роботодавця, які хочуть гарантувати свої права на рівні європейських стандартів.

Метою статті є розгляд дискусійних, проблемних питань майбутнього проекту Трудового кодексу України щодо колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників та пошук правових шляхів їх вирішення.

За загальним правилом, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Відповідальність може наставати тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника (ст. 130 КЗпП України).

У грудні 1976 р. Кодекс законів про працю України був доповнений статтею 135², яка регулювала питання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. І досі норми цієї статті КЗпП України (переважно на підприємствах і в організаціях торгівлі, громадського харчування, матеріально-технічного постачання й в інших галузях економіки) є дієвим засобом забезпечення цілісності майна роботодавця, коли індивідуальна матеріальна відповідальність не може її забезпечити. У цих випадках товарно-матеріальні цінності передаються під звіт колективу працівників і відповідальність за їхню цілісність несе весь цей колектив, а не безпосередній заподіювач шкоди. При цьому в установленому законодавством України порядку укладається договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, у якому визначаються предмет і його об'єкт, вста-

новлюються взаємні права й обов'язки сторін щодо забезпечення цілісності майна.

За своєю природою колективна (бригадна) матеріальна відповідальність застосовується при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність (ст. 135² КЗпП України).

Стаття 135² КЗпП України та наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43 «Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність» [3] встановлюють, що колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може запроваджуватися тільки за наявності одночасно таких умов:

- а) спільне виконання працівниками певних робіт;
- б) неможливість розмежування матеріальної відповідальності кожного окремого члена бригади і укладення з ним договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність;
- в) наявність умов, необхідних для забезпечення повного збереження переданих цінностей;
- г) наявність згоди профспілкового комітету або іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу на запровадження відповідальності.

Останнім часом інститут колективної (бригадної) відповідальності критикується як вченими-правниками, так і представниками профспілок. Цей різновид матеріальної відповідальності все частіше називають репресивним інструментом у руках роботодавця. Працівники, незважаючи на гарантії, які встановлені чинним законодавством України для осіб, з якими укладаються договори про колективну матеріальну відповідальність, фактично позбавлені права вибору: профспілкові організації, що дають згоду на запровадження цієї відповідальності, часто

є «кишеньковими», а так звана «згода» працівника в умовах високого рівня безробіття взагалі перетворюється на фікцію – працівник погоджується на будь-які умови роботодавця.

Крім того, висловлюються думки, що існування колективної відповідальності суперечить чинній Конституції України, ч. 2 ст. 61 якої встановлює: «Юридична відповідальність особи має індивідуальний характер». Ця правова позиція має підтвердження і в міжнародних актах – абз. 1 ст. 2 рекомендації МОП «Щодо захисту заробітної плати» № 85 від 1 липня 1949 р. [6] зазначає: «Відрахування із заробітної плати порядком відшкодування втрат або шкоди, завданої продуктам, товарам чи обладнанню, які належать роботодавцеві, повинні дозволятися лише в тих випадках, коли може бути ясно доведено, що за спричинені втрати або завдану шкоду несе відповідальність саме той працівник».

Здається, що викладена позиція не зовсім правильно відображає зміст статті Основного Закону України. Частина 2 ст. 61 Конституції України дійсно закріплює принцип індивідуалізації юридичної відповідальності правопорушника [2, с. 298], але в нормі йдеться не про кількісну характеристику суб'єкта відповідальності, а про індивідуальний підхід при кваліфікації діяння та виборі міри покарання. Вважаємо, що даний принцип реалізований у ст. 137 КЗпП України.

Як же пропонується вирішувати питання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в проекті Трудового кодексу України? Законопроект народних депутатів України В. Г. Хари, Я. М. Сухого, О. М. Стояна № 1108 від 4 грудня 2007 р. «Трудовий кодекс України» [4], на відміну від інших попередніх однойменних проектів, пройшов всенародне обговорення, отримав схвальні відгуки Головного юридичного управління апарату Верховної Ради України, був прийнятий Верховною Радою України в першому читанні та з урахуванням зауважень підготовлений до розгляду в парламенті у другому читанні. І хоча законопроект № 1108 не був включений до порядку денного роботи Верховної Ради України шостого скликання (отже, у парламенті сьомого скликання, за умови нового внесення, він має

пройти з самого початку всі необхідні регламентні процедури), вважаємо, що наукові наробки, що знайшли відображення в ньому, мають бути покладені в основу нового проекту Трудового кодексу України.

Пропонуємо розглянути норми ст. 407 проекту ТК України (редакція 02.04.2012 р.) «Колективна матеріальна відповідальність».

1. У разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, якщо закон допускає укладення договорів про повну матеріальну відповідальність, але неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за незбереження цінностей і укладення з ними договорів про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність.

2. Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між роботодавцем і працівниками структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу.

3. Матеріальна відповідальність між членами колективу розподіляється пропорційно тарифній ставці (окладу) і часу, витраченого кожним із працівників після останньої інвентаризації. Відповідно до цієї вимоги визначається обсяг матеріальної відповідальності працівників, які були прийняті на роботу або звільнені з роботи в період від останньої інвентаризації до виявлення недостачі, пошкодження чи псування матеріальних цінностей, якщо вони дали письмову згоду взяти на себе матеріальну відповідальність без проведення інвентаризації під час прийняття на роботу або звільнення з роботи.

4. Члени колективу, які довели відсутність своєї вини в незбереженні матеріальних цінностей, матеріальної відповідальності за незбереження майна не несуть.

Стаття 407 проекту ТК України порівняно з чинною ст. 135² КЗпП України не зазнала докорінних змін, але слід вказати на окремі новели.

Позитивною ініціативою законодавців вважаємо норму ч. 2 ст. 407 ТК України, яка вперше на законодавчому рівні встановлює порядок визначення обсягів матеріальної відповідальності працівників структурного підрозділу або іншого відокремленого колективу, з якими був укладений договір про колективну матеріальну відповідальність (зараз порядок визначення обсягів матеріальної відповідальності працівників структурного підрозділу визначається відповідно до п. 16 Типового договору про колективну бригадну матеріальну відповідальність, затвердженого наказом Міністерства праці України № 43 від 12 травня 1996 р.).

Позитивним також вважаємо положення ч. 1 ст. 407 ТК України, відповідно до якого при визначенні виду робіт, коли може бути застосована колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, роботодавець має звернутись до Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укласти письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24 [5]. Таким чином, Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затверджений наказом Міністерства праці України № 43 від 12 травня 1996 р., що майже повторює зазначений перелік, має бути скасований, що зменшить базу джерел трудовою права та спростить правозастосовну практику.

Разом з тим, на наш погляд, ст. 407 проекту ТК містить і низку новел негативного характеру.

1. Із тексту статті зник обов'язок роботодавця погоджувати запровадження колективної матеріальної відповідальності з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, який зараз, навіть за низького рівня ефективності профспілок в Україні, все ж є інструментом захисту прав працівників і в чинній редакції КЗпП України передбачений ч. 2 ст. 135².

2. Для уникнення колективної матеріальної відповідальності працівник має довести відсутність своєї вини в незбереженні матеріальних цінностей, що суперечить положенню ст. 411 ТК України, яка тягар доказування покладає на роботодавця (до речі, чинна ст. 138 КЗпП України адресує обов'язок доказування наявності умов для покладання матеріальної відповідальності на працівника роботодавцю).

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що такі пропозиції сприятимуть законності при притягненні працівників до матеріальної відповідальності; оскільки в сучасних економічних умовах повністю відмовитись від інституту повної колективної (бригадної) відповідальності не можна, при розробці проекту Трудового кодексу України необхідно мінімізувати негативні його прояви та запровадити дієві механізми гарантування прав працівників.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України 1971 р. [Текст] // Відом. Верхов. Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
2. Конституція України : науково-практичний коментар [Текст] / [В. Б. Авер'янов, О. В. Батанов, Ю. В. Баулін та ін.]; ред. кол. В. Я. Тацій, Ю. П. Битяк, Ю. М. Грошевий та ін. — Х. : Право; К. : Концерн «Видавничий Дім «ІнЮре», 2003. — 805 с.
3. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність [Текст] : затв. наказом Мінпраці України від 12.05.1996 № 43 (із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 15.11.1996 № 87) // Людина і праця : Інформ. бюл. Мінпраці України. — 1997. — № 1.
4. Проект Трудового кодексу (реєстраційний № 1108), текст законопроекту до другого читання від 02.04.2012 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947
5. Перечень 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 [Текст] : утв. постановлением Гос. Комитета Совета Министров СССР по труду и соц. вопр. и Секретариата ВЦСПС от 28.12.1977 № 447/24 // Бюл.

- Гос. Комитета Совета Министров СССР по труду и соц. вопр. – 1978. – № 4.
6. Щодо захисту заробітної плати : реком. МОП № 85 від 1 лип. 1949 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_228

Стаття надійшла 5 лютого 2013 р.

Д. М. Кравцов

Перспективы развития института коллективной (бригадной) материальной ответственности в Украине

Анализируются положения проекта Трудового кодекса Украины. Автор исследует тенденции развития законодательства о коллективной (бригадной) материальной ответственности работников в Украине, предлагает способы разрешения проблемных вопросов этого института трудового права.

Ключевые слова: *ответственность, материальная ответственность, коллективная (бригадная) материальная ответственность, Трудовой кодекс Украины.*

D. Kravtsov

Prospects of development of the institution of collective (brigade) financial responsibility in Ukraine

The aim of the article is to highlight controversial and problem issues of the draft Labour Code of Ukraine regarding collective (brigade) material liability and finding legal solutions.

The article legally analyzes the provisions of the draft Labour Code of Ukraine on the collective (brigade) material liability of employees. The author examines trends in legislation development on collective material liability of employees in Ukraine, offers solutions to problems of the institution of labour law.

In particular, the author analyzes the current regulations governing the collective (brigade) material liability, as well as acts of international law and the judiciary.

The article stated that the institution of collective (brigade) material liability of employees is the Soviet legacy of independent Ukraine and is a repressive tool in the hands of the employer in fact because employees actually, despite the guarantees established by the current legislation of Ukraine for the persons with

whom agreements on collective liability are concluded, denied the right to choose: labour unions that agree the implementation of this liability is often a "pocket" unions and the so-called "consent" of the employee in general becomes a fiction in high unemployment level – the employee agrees to any employer's conditions to provide for themselves and their families.

Analyzing legislative initiatives, the author concludes that the rules of art. 407 of Labour Code of Ukraine change the rules of collective (brigade) material liability implementing in the company and the conditions under which that liability may be imposed on employees:

- first, the legislation establishes the procedure for determining the amount of material liability of employees of the department or other independent group with whom the contract on collective material liability was made;

- in determining the type of work as collective (brigade) material liability may be applicable, the employer must apply to the «List of positions and jobs that are replaced or run by the employees with whom the company, institution or organization may enter into written contracts for full liability for failing to safekeeping values assigned to them for keeping, processing, selling (realization), transportation or use in the production process», approved by State Labour Committee of Soviet Union and the Secretariat of the All-Union Central Council of Trade Unions No. 447/24 dated December 28, 1977;

- the text of the article excludes duty of the employer to agree the implementation of collective material liability with the elected body of the primary trade union organization (trade union representative) of the company, institution, organization. This is a tool for protection of workers' rights even the low level of effectiveness of trade unions in Ukraine and is stipulated by s.2 of art. 135² of the Labour Code of Ukraine;

- to avoid collective material liability, the employee must prove his innocence in failure to preserve property contrary to the provisions of art. 411 of the Labour Code of Ukraine, which puts the necessity to prove on the employer (by the way, the current art. 138 of the Labour Code of Ukraine imposes the necessity to prove the presence of material liability conditions of the employee, on the employer).

Key words: responsibility, financial responsibility, collective (brigade) financial responsibility, the Labor Code of Ukraine.