

**Борисов Сергій Едуардович**  
*здобувач вищої освіти*  
*другого (магістерського) рівня вищої освіти*  
*Дніпровського гуманітарного університету*

*Науковий керівник*  
**Черноп'ятов Станіслав Володимирович**  
*кандидат юридичних наук*  
*доцент кафедри права*  
*Дніпровського гуманітарного університету*

## **ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Питання щодо притягнення працівника та роботодавця до матеріальної відповідальності завжди буде одним із актуальних питань застосування відповідних норм трудового права, оскільки у роботодавця завжди буде прагнення отримати максимальне відшкодування зі сторони працівника, а у працівника – дотримання гарантій при притягненні його до матеріальної відповідальності незалежно від змін в ринкових відносинах.

Одним з дискусійних питань теоретичного змісту є визначення поняття матеріальної відповідальності. В доктрині трудового права відстоюються різні погляди з цього питання. В цілому, здійснивши аналіз різноманітних підходів науковців, можна простежити спільне у визначенні поняття матеріальної відповідальності: розуміється обов'язок кожної із сторін трудових правовідносин відшкодувати в установлених законом порядку та розмірі шкоду, завдану другій стороні внаслідок невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків.

Наступне дискусійне питання полягає в визначенні місця матеріальної відповідальності сторін трудового договору в системі юридичної відповідальності. Так, більшість учених відстоює самостійність матеріальної відповідальності за трудовим правом, проте є вчені, які з цим не погоджуються та пропонують розглядати таку відповідальність як різновид цивільно-правової відповідальності. Остання точка зору цілком задовольняє інтереси представників економічного (бізнес) класу – роботодавців-підприємців, адже, якщо матеріальну відповідальність прирівняти до цивільно-правової, яка доречі називається майновою, то ризик випадкового знищення або пошкодження майна можна буде покласти на працівника. З такого підходу працівник опиниться явно далеко в нерівних економічних умовах, адже він не є підприємцем та не несе ризики, що пов'язані з підприємницької діяльності та отримує відносно фіксовану заробітну плату, а не частину від прибутку роботодавця. Тому, вважаємо ще раз наголосити на тому, що матеріальна відповідальність сторін трудового договору є самостійним видом відповідальності. І це обґрунтовується тим, що, по-перше (за джерелом), матеріальна відповідальність працівника регулюється

трудохим законодавством, а цивільно-правова відповідальність визначається цивільним законодавством; по-друге (за суб'єктами), матеріальна відповідальність застосовується до осіб, які перебувають у трудових правовідносинах, а за нормами цивільного права майнова відповідальність настає за порушення зобов'язання, що може бути як договірним так й позадоговірним; по-третє (за дією принципу невинуватості), у трудовому праві, на відміну від цивільного, діє принцип презумпції невинуватості працівника, а в цивільному праву презюмується принцип вини заподіювача шкоди; по-четверте (за обсягом відшкодованої шкоди), за трудовим правом відшкодуванню підлягає дійсна (пряма) шкода, яка в окремих випадках може обмежуватися середньомісячною заробітною платою працівника, а в цивільному ж праві діє принцип повного відшкодування шкоди (однак, хочемо звернути увагу на те, що в трудовому праві існує так звана підвищена відповідальність) та ін.

Відносно підстави виникнення матеріальної відповідальності сторін трудового договору, якою є трудове правопорушення спірних питань майже нема. Визнано, що елементами трудового правопорушення є – суб'єкт, об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єктивна сторона. Проте, серед цих елементів спірним є питання щодо поняття шкоди в трудовому праві. Це пов'язано з тим, що безпосередньо трудовим законодавством поняття «пряма дійсна шкода» не розкривається, що досить часто на практиці призводить до помилок під час притягнення працівників до матеріальної відповідальності. В юридичній літературі також немає однозначного тлумачення його понять, хоча головні риси «прямої дійсної шкоди» розкриваються. Загальновизнаним у трудовому праві є те, що прямою дійсною шкодою слід вважати зменшення наявного у підприємства майна і необхідність мати у зв'язку з цим якісь витрати.

Щодо різновидів матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин у науковій літературі спостерігається також розбіжність думок серед вчених. Так, можна виокремити: обмежену та повну; індивідуальну матеріальну відповідальність і колективну (бригадну) матеріальну відповідальність; матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем та матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником; обмежену і повну матеріальну відповідальність, а у особливих випадках, коли фактичний розмір збитків перевищує їх номінальний розмір, застосовується матеріальна відповідальність у кратному перерахунку.

Дійсно, КЗпП України визначає лише чотири види матеріальної відповідальності працівника: матеріальна відповідальність в межах середнього місячного заробітку (ст.132 КЗпП України), повну матеріальна відповідальність (ст.134 КЗпП України), матеріальна відповідальність у випадках, коли фактичний розмір збитків перевищує їх номінальний розмір (ст.335 КЗпП України), колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

У даному кодифікованому нормативно-правовому акті не визначено, що таке індивідуальна матеріальна відповідальність, матеріальна

відповідальність працівника перед роботодавцем, матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

Вважаємо, що КЗпП України необхідно доповнити окремою главою під назвою «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору», яка має бути змістовно доповненою окремими статтями, у яких будуть чітко визначеними-індивідуальна матеріальна відповідальність, матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем, матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.