

УДК 349.233

Черткова Ю.В.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДЕРЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЩОДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті аналізується проблема дерегулювання відносин щодо матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації. Обґрунтовується необхідність скасування низки положень чинного законодавства про працю, якими матеріальній відповідальності працівників надається, по суті, фіскальна функція.

Ключові слова: дерегулювання, відповідальність, шкода, працівник

Відразу, коли радянська влада в період так званої перебудови стала усвідомлювати роль приватного інтересу в розвитку економіки, в науці трудового права була звернута увага на зарегульованість трудових відносин. Скоро виповниться двадцять років з того дня, коли про зарегульованість було сказано публічно. Цей строк є достатнім для того, щоб виправити ситуацію, привести її до нормального стану, надати їй ознак розумності. Але це не було зроблено. Очевидно, державні органи вважають, що для цього потрібний такий же строк, як і для побудови комунізму.

Однак перехід до демократії, курс на побудову правової держави включають і зміну характеру правового регулювання. У віддаленій перспективі, відмічав Р.З. Лівшиць, імперативність повинна поступитися місцем диспозитивності, від зарегулювання суспільних відносин потрібно буде перейти до розширення волі учасників суспільних відносин [1, с. 191].

Тому проблема дерегулювання трудових відносин, що складають предмет трудового права, зокрема відносин щодо матеріальної відповідальності працівників є актуальною як у науковому, так і в правотворчому аспектах. У 1998 року рішенням у своїх діях Л.Д. Кучма, перебуваючи на посту Президента України, видав Указ „Про заходи щодо дерегулювання підприємницької діяльності” [2]. Це стало проявом усвідомлення зарегульованості відносин щодо підприємницької діяльності уже в умовах незалежної України. Але проблема зарегульованості трудових відносин не звернула на себе уваги правотворчих органів, а тому ці відносини і на цей час залишаються зарегульованими.

На цю проблему, яка властива не тільки Україні, а і іншим пострадянським країнам, звертає увагу и світове співтовариство. У доповіді Всесвітнього банку, який озаглавлений "Розширення можливостей для працевлаштування в Східній Європі та колишньому Радянському Союзі", міститься аналіз ринку праці в 27 країнах з перехідною економікою через 15 років після падіння комунізму. Розглядаються три основні групи питань: яким чином економічні перетворення вплинули на ринок праці; якого прогресу вдалося досягти цим країнам і які є перешкоди на шляху створення

більшого числа ефективних робочих місць; які підходи могли б стимулювати створення робочих місць. У доповіді робиться висновок про те, що основним пріоритетом розвитку повинне бути зниження адміністративних бар'єрів, а також дерегулювання трудових відносин і дотримання основних трудових норм [3].

Проблема зарегульованості трудових відносин існує і в країнах, що не знають такого жорсткого як Україна соціалістичного досвіду марксистсько-ленінського зразку. Так, зарегульованість трудових відносин була однією із проблем, з якою зштовхнувся уряд Герхарда Шредера. А тому, що ця проблема не вирішена належним чином дотепер, стримується розвиток німецької економіки. Але саме в цій області змінити устояними десятиліттями менталітет, закріплений у трудовому законодавстві, тарифних угодах і повсякденних звичках надзвичайно важко. Однак "флексибілізація" ринку праці й робочого часу, тобто підвищення їхньої гнучкості, навіть профспілками визнається єдиним способом уникнути подальшого розвитку кризи [4].

Зарегульованість відносин щодо матеріальної відповідальності є особливо помітною. Здається, що підчас вона перевищує той рівень регулювання, який існував у період соціалізму. По суті, підхід законодавця до працівників в окремих випадках став таким же, як і до осіб, що вчинили умисні злочини. Мова йде перш за все про порядок визначення розміру шкоди, завданої працівником підприємству, установі, організації, (роботодавцю). Звертають на себе увагу уже заголовки статей 135 та 135³ Кодексу законів про працю України, де зазначається на шкоду без будь-якої її конкретизації, хоч у статтях 130, 132, 137 КЗпП йдеться про пряму дійсну шкоду, яку повинен відшкодувати працівник. До всіх підручників трудового права увійшло положення про те, що працівник несе обов'язок відшкодувати завдану підприємству (установі, організації), з яким він перебуває у трудових відносинах, пряму дійсну шкоду. У статтях 135 і 135³ КЗпП на це не зазначається. Правда, не зазначається на характер шкоди як прямої дійсної і в статтях 133 і 134 КЗпП, але у змісті цих статей не є таким помітним дисонанс між декларуванням прямої дійсної шкоди та конкретними законодавчими положеннями. Якби у заголовку статті 135³ КЗпП йшлося про пряму дійсну шкоду, це було б просто несерйозно, бо тут передбачається використання коефіцієнтів при визначенні розміру шкоди, яка завдана підприємству, організації, установі з вини працівника і підлягає відшкодуванню останнім, тобто встановлюються правила, які виводять матеріальну відповідальність працівників далеко за межі прямої дійсної шкоди.

Звернемось, однак, до більш детального аналізу статті 135³ КЗпП. Перш за усе законодавець приписує розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначати за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами (частина перша статті 135³ КЗпП). Це не виводить відповідальність працівників за межі прямої дійсної шкоди, а тому могло б бути прийнятним за умови, якби це положення, як і інші положення статті 135³ КЗпП, були диспозитивними. Але ж вони є імперативними. Це вважається само собою зрозумілим, оскільки зменшення розміру матеріальної відповідальності не може бути віднесене до додаткових порівняно з законодавством трудових і

соціально-побутових пільг, які можуть надаватись працівникам відповідно до статті 9¹ КЗпП. Ця думка підтверджується статтею 164² Кодексу України про адміністративні правопорушення, яка встановлює адміністративно-правову відповідальність за невжиття заходів щодо відшкодування з винних осіб збитків від недостач, розтрат, крадіжок і безгосподарності. Термін „безгосподарність” в актах законодавства не розкривається. Тому немає ніяких підстав думати, що він стосується лише керівних працівників. Отже, відповідні посадові особи підприємства, установи, організації несуть публічно-правову відповідальність за стягнення з працівників шкоди, завданої внаслідок широкого кола протиправних дій останніх. Раз встановлюється відповідальність за невжиття заходів щодо відшкодування шкоди, то існує обов'язок здійснювати такі заходи, а будь-які домовленості сторін трудового договору стосовно зменшення розміру відповідальності будуть суперечити названому обов'язку.

Відповідальність, передбачена статтею 164² Кодексу України про адміністративні правопорушення, певною мірою могла б бути доцільною лише у випадках, коли роботодавцями є підприємства, установи, організації державної або комунальної власності. У решті випадків положення трудового законодавства про розміри матеріальної відповідальності працівників могли б бути визнані диспозитивними, принаймні у частині можливого зменшення розміру відповідальності працівників. Але законодавець дотримується іншої позиції.

Невиправдано жорстким публічним втручанням у трудові відносини є положення частини другої статті 135³ КЗпП, яким встановлюється, що „у разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди”. Можливо, це правило є певною мірою доцільним у разі розкрадання, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей. Але ж недостача – це зовсім інше соціально-економічне і правове явище. Величезна кількість працівників отримують під звіт матеріальні цінності, вартість яких часто складає сотні тисяч і мільйони гривень. І за недостачу цінностей такі працівники несуть, як правило, повну матеріальну відповідальність, хоч їх заробітна плата ніяк не є співрозмірною з вартістю підзвітних цінностей, а помилки в їх роботі є таким же природним явищем, як і в інших працівників. Тому визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, відповідно до імперативного правила частини першої статті 135³ КЗпП, уже є достатньо жорстким публічним втручанням у відносини щодо матеріальної відповідальності працівників.

Але такого публічно-правового втручання у трудові відносини законодавцю виявилось замало, і він приписує визначати розмір шкоди виходячи не із собівартості, що не враховує прибутку, який можна бути отримати в результаті реалізації відповідних цінностей, не із балансової вартості товарів, яка стосовно покупних товарів відповідно до пункту 25 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 2 „Баланс” [5] не враховує торговельних націнок, а виходячи із цін, які діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди. Тому сторонам трудового договору треба було надати право на свій розсуд домовлятися про порядок визначення розміру

шкоди, маючи перш за все на увазі визначення її розміру за балансовою вартістю матеріальних цінностей, яких не вистачає.

Подібне невинуватене публічно-правове втручання у трудові відносини здійснюється законодавцем і через частину третьою статті 135³ КЗпП, яка встановлює, що на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або нестачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

На цьому законодавець не зупиняється. Ленінська ідея про те, що у сфері економіки ми не знаємо нічого приватного [6, с. 318], мабуть, буде жити в Україні вічно. Тому законодавець у статті 135 КЗпП передбачає можливість встановлення законодавством меж матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. Кабінет Міністрів в Україні змінює свій склад кожного разу, коли призначається новий Прем'єр-міністр, а Прем'єр-міністри змінювались за роки незалежності України вже разів 15. Але ні один із складів Кабінету Міністрів не визнав для себе припустимим використати можливість публічного втручання у трудові правовідносини, які передбачені на випадок, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір (крім випадків розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей). Це стало проявом стриманості виконавчої влади у публічному втручанні у трудові відносини.

Зате стосовно випадків розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей Кабінет Міністрів не тільки використав надані законодавцем можливості, а й здійснив публічне втручання, що виходить за межі і статті 135 і частини четвертою статті 135³ КЗпП. Йдеться про те, що стаття 135 і частина четверта статті 135³ КЗпП передбачають встановлення законодавством меж матеріальної відповідальності та випадків застосування коефіцієнтів у разі умисного зіпсуття матеріальних цінностей. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України [7], передбачає застосування коефіцієнтів у всіх випадках зіпсуття матеріальних цінностей, незалежно від форми вини.

Склалась парадоксальна ситуація. Україна наче б то відмовилась від жорсткого публічного регулювання трудових відносин, повернувшись до нормальної концепції трудового права як галузі права, що покликана захищати права та інтереси працівників у міру наявних можливостей, а через трудове право законодавець встановлює вельми своєрідну і певною мірою опосередковану форму публічно-правової відповідальності працівників за нестачу, псування та втрату матеріальних цінностей. Про те, що встановленням спеціального порядку обчислення розміру матеріальної шкоди, що підлягає стягненню з працівників, встановлена особлива публічно-правова відповідальність працівників, свідчить наступне.

Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей передбачено, що розмір шкоди (збитків)

визначається за формулою: $P_3 = [(B_в - A) * I_{\text{інф.}} + \text{ПДВ} + A_{\text{зб}}] * 2$, де P_3 – розмір шкоди, $B_в$ – балансова вартість на момент встановлення факту розкрадання, недостачі, знищення (зісуття) матеріальних цінностей; A – амортизаційні відрахування; $I_{\text{інф.}}$ – індекс інфляції, який визначається з моменту прийняття відповідних видів майна на баланс на основі індексів інфляції за кожен місяць, що публікуються Державним комітетом статистики; ПДВ – податок на додану вартість; $A_{\text{зб}}$ – акцизний збір; 2 – коефіцієнт, встановлений вищевказаним Порядком [8, с. 595].

Отже, розмір шкоди, яка підлягає стягненню з працівника, визначається з урахуванням податку на додану вартість, акцизного збору (податки, відомо, підлягають перерахуванню до бюджету) і застосуванням коефіцієнта 2. У такий спосіб із сплаченої працівником грошової суми (чи стягненої с нього) свою частку має отримати держава у вигляді податку на додану вартість та акцизного збору. З цим можна було б погодитись, якщо мова йде про розкрадання матеріальних цінностей. Нагадаємо, що Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей був затверджений постановою Кабінету Міністрів України на виконання розпорядження Президента України „Про заходи щодо активізації боротьби з корупцією і організованою злочинністю” від 10.02.95 N 35/95-рп. Але ж у випадку недостачі, псування чи витрати підзвітних матеріальних цінностей у наслідок необережності держава могла б утриматись від претензій на свою частку у вигляді податків у коштах, що сплачуються працівником (стягуються з нього) в порядку відшкодування шкоди, завданої підприємству, установі, організації.

Кабінет Міністрів України іде далі шляхом невиправданого публічного втручання в трудові відносини, передбачаючи встановлення коефіцієнтів при обчисленні розміру шкоди. Здавалося, що у держави, якщо вона не існує в умовах керівної ролі комуністичної партії, не має будь-якого сенсу втручатися у трудові відносини в частині того, про що тут йдеться. Виявляється, що такий сенс є. Він виявився, коли Кабінет Міністрів України постановою від 20.01.97 № 34 [9] доповнив Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей пунктом 9, відповідно до якого за рахунок коштів, сплачених працівником (стягнених з нього) в порядку відшкодування шкоди, в першу чергу відшкодовується завдана підприємству шкода, а решта коштів перераховується до бюджету. У такий спосіб публічне втручання у трудові відносини стало виконувати не функцію захисту прав та інтересів працівників, а фіскальну функцію.

Встановлення коефіцієнтів для визначення розміру шкоди, що підлягає стягненню з працівників, мало сенс при соціалізмі, коли в обороті перебувало багато грошей і мало товарів. Це стимулювало працівників до присвоєння матеріальних цінностей та наступного їх відшкодування за балансовою вартістю. В умовах ринкової економіки дефіциту товарів не стало. А коефіцієнти, про які йдеться, залишились.

До їх застосування взявся і законодавець. Використання коефіцієнтів при визначенні розміру шкоди, яка підлягає стягненню з працівників, передбачено Законом України „Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” [10]. При

цьому такі жорсткі правила підлягають застосуванню навіть при пропуску строку звітування за отриману під звіт іноземну валюту, тобто тоді, коли ніякої матеріальної шкоди для підприємства, організації, установи не виникає.

Викладене дає підстави для висновку про те, що законодавство про матеріальну відповідальність є невинновато жорстким стосовно працівників, а тому воно потребує значного дерегулювання.

Список використаних джерел та література:

1. Лившиц Р.З. Теория права. – М.: Издательство: "Бек", 2001. – 224 с.
2. Про заходи щодо дерегулювання підприємницької діяльності. Указ Президента України від 23.07.98 № 817/98// Офіційний вісник України. – 1998. - № 30. – ст. 1119.
3. Ермак Д. Всемирный Банк: Странам бывшего СССР необходимо создавать рабочие места и повышать их качество// Экономическая газета. – 29.11.2005. - № 91 (909).
4. Райфшнайдер О. "Многотилиардная могила - Восточная Германия"// Reifschneider Olaf "Brennpunkt": "Milliardengrab Ostdeutschland": [http: uni-muenster.de](http://uni-muenster.de). – 14.04.2004.
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 2 "Баланс". Затв. наказом Міністерства фінансів України від 31 березня 1999 р. N 87// Офіційний вісник України. – 1999. - № 25. – ст. 1217.
6. Ленин В.И. К вопросу о диалектике// Ленин В.И. ПСС. Т. 29: Ин-т марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. - М.: Политиздат, 1979. – 732 с.
7. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.96 N 116// Збірник постанов. – 1996. - № 6. – ст. 192.
8. Рогань В.Г., Зуб В.І., Сличинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 944 с.
9. Про внесення доповнень до Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.01.97 № 34// Офіційний вісник України. – 1997. – Число 4. – с.29.
10. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей. Закон України від 06.06.95// Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 22. - Ст. 173.

Черткова Ю.В. Актуальные вопросы дерегулирования отношений по поводу материальной ответственности работников.

В статье анализируется проблема дерегулирования отношений по поводу материальной ответственности работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. Обосновывается необходимость отмены ряда положений действующего законодательства о труде, которыми материальной ответственности работников придается, по сути, налоговая функция.

Ключевые слова: дерегулирование, ответственность, ущерб, работник.

Tchertkova Y.V. Topical questions of the deregulation of the relations concerning employee's liability for breakage.

The article contains the analysis of problems dealing with the deregulation of the relations concerning employee's liability for breakage caused to an enterprise, an establishment, an organization. The author substantiates the barest necessity of repealing a number of dispositions of the existing labour legislation. With this in mind that de facto some of them are endowed by the tax function.

Key words: deregulation, liability, breakage, employee.

ЧЕРТКОВА Ю.В.

Надійшла до редакції 29.10.2007 р.