

ЩОДО ФУНКЦІЙ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Дмитро Миколайович ЧУЙКО,

*аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка*

З приводу виокремлення функцій матеріальної відповідальності сьогодні наявна доволі цікава та незавершена науково-теоретична дискусія. Вартим уваги є її огляд, запропонований О.В. Кузніченко. Вчена зауважила, що: «при обмеженій матеріальній відповідальності в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середньомісячного заробітку працівника, на перший план виступає виховна функція матеріальної відповідальності, тому що головна її мета полягає не у відшкодуванні шкоди, а насамперед у вихованні в працівників дбайливого ставлення до майна підприємства і тим самим у зміцненні трудової дисципліни. Але в цьому разі цілі відшкодувального порядку й гарантій працівника стосовно збереження його заробітної плати від необґрунтованих утримань залишаються основними, а не додатковими. При повній матеріальній відповідальності, коли на перший план виходить відшкодувальна функція, виховний вплив такої відповідальності та гарантії в разі притягнення до неї працівників також вважаються основними її функціями, а не додатковими або похідними» [1, с.90].

Схожі міркування висловлюють С.В. Вишновецька, О.М. Рим та М.М. Шумило. Вчені визначають, що «матеріальна відповідальність в трудових правовідносинах — це обов'язок однієї сторони трудових правовідносин (працівника або роботодавця) відшкодувати у законодавчо визначеному порядку шкоду, спричинену іншій стороні, внаслідок невиконання або неналежного виконання її трудових обов'язків. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна роботодавцю винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Бережливе ставлення до майна роботодавця і вжиття відповідних заходів запобігання шкоді є обов'язком працівника у випадку створення роботодавцем необхідних умов для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого працівникові майна» [2, с. 161].

Аналізуючи наведені міркування вчених щодо висвітлення функцій матеріальної відповідальності, зауважимо, що підґрунтям для наявності різного трактування функцій матеріальної відповідальності працівника, є проблеми у визначеності правового режиму трудового права як галузі та її призначення. Зокрема, це невизначеність щодо особливостей

правового режиму трудового права з огляду на застарілість його норм та інститутів, невідповідність його положень вимогам сучасних суспільних відносин щодо використання найманої праці, врахування ринкових відносин, заінтересованості відповідної категорії роботодавців у отриманні прибутку та поєднання такого правового інтересу з гарантіями у сфері захисту трудових прав людини. Відтак, вважаємо, що перш, аніж виокремлювати відповідний перелік функцій матеріальної відповідальності, доцільно визначитися із більш концептуальними питаннями у наведеній сфері: а) яке є справжнє призначення та основна мета трудового права як окремої галузі права; б) яким чином у межах правового режиму трудового права доцільно поєднати його соціальне спрямування з економічними інтересами роботодавців – власників засобів виробництва, які зацікавлені у збереженні свого майна, ефективному використанні ресурсів і отриманні прибутку відповідно до ринкових принципів; в) як забезпечити обґрунтований баланс між необхідністю захисту трудових прав працівника, гарантіями його соціальної безпеки та, водночас, ризиками й втратами, яких може зазнати роботодавець у разі неефективного або умисного невиконання працівником своїх трудових обов'язків.

На нашу думку, відповіді на ці запитання досі залишаються невизначеними як у науковій площині, так і в нормативно-правовому регулюванні. Відсутність усталеної концепції мети й завдань трудового права негативно впливає, зокрема, й на розуміння змісту та функцій інституту матеріальної відповідальності працівників. Пошук відповідних відповідей на зазначені запитання має стати підґрунтям для подальшого якісного реформування інституту матеріальної відповідальності та трудового права загалом. Це вимагає ретельного аналізу всього спектра інтересів – як публічних, так і приватних, – які мають бути враховані при оновленні правового режиму у сфері застосування найманої праці. Реформування трудового законодавства повинно забезпечити належний баланс між соціальним захистом працівника та інтересами роботодавця, гармонізуючи ці інтереси в межах загальної правової системи держави.

Слід зауважити, що зведення трудового права до інструменту виключно економічної доцільності, тобто орієнтація лише на регламентацію прибутковості чи збереження майна (як це більш притаманно цивільному або господарському праву), суперечить самій природі трудового права. Основне його завдання полягає у регулюванні тривалих трудових відносин, що передбачає закріплення мінімальних гарантій, створення захисних механізмів та процедур, спрямованих на забезпечення прав працівника.

У цьому контексті заслуговує на увагу підхід О.Є. Костюченко, яка наголошує на збереженні соціального призначення трудового права як його фундаментальної ознаки. Дослідниця підкреслює, що «соціальне призначення має залишатися незмінним, тому що у ньому виражена сутність трудового права. А отже, змінювати соціальне призначення трудового права залежно від умов розвитку не можна. Зміні повинні

підлягати цілі, задачі та напрями реалізації соціального призначення трудового права. Соціальне призначення трудового права в багатьох своїх аспектах має дискусійний характер, проте визначення та розкриття його сутності потребує самостійної уваги сучасної науки трудового права. У цілому визначення соціального призначення трудового права України в новітній історії має вирішити низку теоретичних та практичних проблем, як-то: (а) виявлення та характеристика правових можливостей існуючих правових засобів трудового права забезпечувати закріплення, реалізацію, гарантування, охорону та захист трудових прав учасників соціально-трудових відносин; (б) визначення здатності існуючих галузевих інструментів урегульовувати соціально-трудова відносини в сучасних умовах розвитку; (в) пошук та оновлення правового інструментарію трудового права на підставі досвіду зарубіжних країн з розвиненою економікою; (г) і, як підсумок, належний рівень правового забезпечення прав та інтересів працівника, роботодавця та держави у сфері праці» [3, с. 82].

У цьому зв'язку також варто зазначити, що ефективне функціонування інституту матеріальної відповідальності не може обмежуватися лише встановленням нових розмірів шкоди відповідно до умов сьогодення. Вирішальне значення має спосіб реалізації цього інституту на практиці. Саме процедура притягнення до матеріальної відповідальності визначає її реальну дієвість та доцільність, а також її вплив на формування у працівників відповідального ставлення до виконання трудових обов'язків і збереження майна роботодавця.

Підсумовуючи розгляд проблематики функціонального призначення матеріальної відповідальності працівника, варто наголосити на недоцільності звуженого підходу, який передбачає виокремлення лише однієї її функції. На наш погляд, матеріальна відповідальність виконує комплексне функціональне навантаження, реалізуючи одночасно три взаємопов'язані функції: гарантійну, відновлювальну та виховну.

Гарантійна функція посідає провідне місце в системі функцій матеріальної відповідальності. Вона забезпечує двосторонній баланс інтересів: з одного боку, гарантує роботодавцю право на відшкодування завданої працівником шкоди в межах, передбачених законодавством; з іншого боку, забезпечує правовий захист працівника шляхом визначення чітких умов, порядку та меж притягнення до відповідальності. Саме ця функція створює фундамент для правової стабільності у сфері трудових відносин.

Відновлювальна функція спрямована на відновлення майнового стану, який існував до порушення трудового обов'язку. Навіть у разі часткового відшкодування шкоди, реалізація цієї функції дозволяє забезпечити відновлення порушеного стану правовідносин, що відповідає загально-правовому принципу реституції.

Виховна функція, хоча й названа останньою, є не менш важливою. Її реалізація є результатом ефективного виконання гарантійної та відновлювальної функцій. Вона полягає у формуванні у працівників

належного ставлення до своїх трудових обов'язків, поваги до майна роботодавця та відповідального ставлення до роботи загалом. Водночас, виховна функція поширюється і на роботодавця: вона наголошує на необхідності дотримання законної процедури притягнення працівника до матеріальної відповідальності, поваги до його прав, честі та гідності, а також забезпечення встановлених законодавством трудових гарантій.

Таким чином, системний підхід до розуміння функцій матеріальної відповідальності дозволяє не лише більш глибоко розкрити її правову природу, але й сприяє вдосконаленню нормативного регулювання у сфері трудового права.

Список використаних джерел

1. Кузніченко О. В. Проблеми становлення та розвитку інституту матеріальної відповідальності в сучасних умовах. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2014. № 3. С. 89-92
2. Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ: Діа, 2024. 228 с.
3. Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. № 1. С. 81-88