

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ЯК СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті досліджено особливості правового становища керівника (підприємства, установи, організації), оскільки він одночасно є і органом юридичної особи, і найманим працівником, який сам перебуває у трудових правовідносинах з власником такої юридичної особи. Також проаналізовано питання застосування до нього матеріальної відповідальності, враховуючи специфічні функції управління юридичною особою, оскільки за порушення такими особами своїх трудових обов'язків законодавство України передбачає досить високий рівень відповідальності. Загалом матеріальна відповідальність є одним з видів трудової відповідальності, що може бути застосована до працівника в межах трудових правовідносин. Ця відповідальність застосовується до керівників на підставах та умовах, передбачених для працівників, однак ця категорія працівників (керівники) за характером роботи не може бути повністю прирівняна в питаннях відповідальності до рядових працівників. Керівник як особа, яка працює за трудовим договором, усвідомлюючи наслідки трудового майнового правопорушення, своїми вольовими свідомими діями має виконувати трудову функцію в такий спосіб, щоб не завдати шкоди як працедавцеві та його майну, так і іншим працівникам. Гарантією таких вольових дій і є матеріальна відповідальність. Зазначено, що чинним трудовим законодавством детально врегульована лише матеріальна відповідальність працівників, окремі ж випадки матеріальної відповідальності керівника не знайшли свого закріплення. Законодавчі положення закріплюють виключно те, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Ключові слова: трудове законодавство, трудові відносини, працівник, керівник, матеріальна відповідальність, контракт, трудовий договір, умови договору.

Постановка проблеми. Актуальність питання щодо правового становища керівника значно зросла на етапі формування та розвитку ринкової організації економіки в сучасних умовах. Несумлінна робота керівників, зловживання ними службовим становищем призводять до необхідності юридичного впливу на керівника як на особу, що має право приймати рішення з питань господарської діяльності, а також у галузі організації й управління працею. У межах питання відповідальності керівника особливе значення має саме матеріальна відповідальність, якщо в результаті правопорушення заподіяна шкода майновій сфері роботодавця, може виникнути обов'язок відшкодувати її повністю або частково. Керівник як особа, яка працює за трудовим договором, усвідомлюючи наслідки трудового майнового правопорушення, своїми вольовими свідомими діями має виконувати трудову функцію в такий спосіб, щоб не завдати шкоди як працедавцеві та його майну, так і іншим працівникам. Гарантією таких вольових дій і є матеріальна відповідальність.

За своєю сутністю матеріальна відповідальність керівника є проблемою більшого масштабу, ніж просте попередження порушень чи компенсація завданої шкоди. Двоєдина природа кола трудових прав та обов'язків керівника свідчить, що такий працівник реалізує свої здібності до праці виконуючи роботу щодо керівництва й управління підприємством, установою, організацією, реалізуючи компетенцію суб'єкта господарювання та трудову правосуб'єктність працедавця. Тому дослідження сутності матеріальної відповідальності керівника є актуальною проблемою, яка потребує вирішення на науковому рівні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням особливостей відповідальності у трудовому праві та регулюванню трудових відносин присвячена значна кількість дисертацій, монографій та періодичної літератури. Серед них можемо виокремити наукові напрацювання В. С. Венедіктова, Н. М. Лукашева, О. М. Лук'янчикова, І. В. Лазора, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, А. М. Слюсара, Н. М. Хуторяна,

Г. І. Чанишевої, О. В. Черкасова, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін.

Метою дослідження є визначення сутності матеріальної відповідальності керівника як сторони трудового договору.

Виклад основного матеріалу. Проблеми матеріальної відповідальності не залишаються без належної уваги науковців. Хуторян Н. М. довела, що розвиток законодавства про матеріальну відповідальність пройшов кілька етапів, зокрема: 1) перший етап – становлення й удосконалення законодавства про матеріальну відповідальність (розпочинається від моменту прийняття Кодексу законів про працю УСРР – 1922 рік і завершується 1970 роком); 2) другий – друга кодифікація трудового законодавства та подальший його розвиток (1970 р. – 1986 р.); 3) третій – етап перебудови (1986 – 1990 роки); 4) четвертий – етап побудови правової демократичної держави, становлення та розвитку ринкових відносин (1990 рік і донині) [1, с. 10-11].

На перших етапах свого розвитку інститут матеріальної відповідальності розглядався науковцями лише як матеріальна відповідальність робітників та службовців [напр., див.: 2; 3; 4]. У подальшому науковці обґрунтували існування у межах трудових правовідносин матеріальної відповідальності іншої сторони трудового договору (у тодішньому розумінні це – підприємство, установа, організація) [3, с. 46; 8, с. 13].

Аналізуючи матеріальну відповідальність сторін трудових правовідносин, як галузевий інститут трудового права в умовах ринкової економіки, О. М. Коротка дійшла висновку, що «інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору – це комплексний інститут трудового права, який містить у собі як матеріальні, так і процесуальні норми трудового права, що регулюють механізм настання даного виду юридичної відповідальності. Комплексний характер інституту матеріальної відповідальності виражається також і в тому, що в ньому органічно поєднані міри юридичної відповідальності (обов'язок відшкодувати шкоду) і міри, спрямовані на охорону заробітної плати працівників від необґрунтованих надмірних утримань, а також у тому, що розмір відшкодування визначено у нормах трудового права» [6, с. 163].

Як стверджує С. М. Прилипко, «цей інститут є одним із правових засобів нормального функціонування виробничого процесу, забезпечення порядку праці, досягнення сторонами зумовленого результату діяльності підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності» [7, с. 155]. Тобто, будучи правовим засобом впливу на поведінку учасників трудових відносин, матеріальна відповідальність не має від-

мінностей залежно від форми власності та виду економічної діяльності.

Дослідивши матеріальну відповідальність в трудовому праві, можна зробити висновок, що матеріальна відповідальність сторін трудових правовідносин має спільні риси тому, що вони відповідають за одне й те саме – невиконання чи неналежне виконання суб'єктами своїх обов'язків у трудовому правовідношенні [4, с. 48]. Так, спільними рисами матеріальної відповідальності сторін трудового правовідношення є: виникнення її у обох суб'єктів обумовлено наявністю трудового правовідношення; суб'єктами є лише сторони трудового правовідношення – працівник і підприємство; відповідальність обох суб'єктів виникає в результаті винного порушення ними обов'язків у трудовому правовідношенні; на обох суб'єктів може бути покладена як обмежена, так і повна матеріальна відповідальність; межа обмеженої відповідальності встановлюється, як правило, у вигляді певної частини заробітку робітника чи службовця; відповідальність сторін має компенсаційний характер і жодна з них не несе штрафної матеріальної відповідальності [4, с. 52]. У контексті останньої спільної ознаки зазначимо, що не лише науковці у сфері трудового права, а й знані теоретики вказують на своєрідний характер матеріальної відповідальності. На думку О. Е. Лейста, матеріальна відповідальність у трудовому праві відноситься до правовідновлювальної [6, с. 174]. Щодо викладених вище ознак, то сьогодні ці ознаки залишаються актуальними і з часу розвитку в Україні ринкових засад в економіці, у цьому питанні визначальних змін не відбулось.

Досліджуючи відмінності матеріальної відповідальності сторін трудового правовідношення, дійшли висновку, що це не дві частини матеріальної відповідальності в трудовому праві, а два самостійні види юридичної відповідальності. Ці відмінності між матеріальною відповідальністю сторін трудового правовідношення є не просто особливостями, а мають принциповий, визначальний характер і притаманні самим суб'єктам матеріальної відповідальності. В одному випадку – працівник, в іншому – підприємство, вони за своїми економічними та іншими можливостями, за своїм майновим станом нерівні. Підприємство в особі адміністрації володіє владно-адміністративними повноваженнями щодо робітників і службовців. Це свідчить не лише про наявність особливостей, а й про різний правовий статус робітників і службовців та підприємства в трудових відносинах, з чого випливає ряд принципово відмітних ознак, що характеризують матеріальну відповідальність працівників і підприємства як самостійні види юридичної відповідальності [5, с. 32-38]. Крім цього характер правопорушень сторін трудово-

го відношення, які є підставою для матеріальної відповідальності, неоднаковий у зв'язку з різними об'єктами правопорушення: при матеріальній відповідальності робітників і службовців – це майно підприємства, а при матеріальній відповідальності підприємства – це насамперед здоров'я трудівника та ін. [5, с. 36].

Отже, матеріальна відповідальність керівника за своєю природою є відповідальністю працівника, а тому невиконання або неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків призводить до майнових втрат роботодавця. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником це відповідальність юридичної особи перед працівником за шкоду, наприклад, здоров'ю.

Розкриваючи суть та значення матеріальної відповідальності керівника, вважаємо норми трудового права мають надати йому правовий захист нарівні з усіма іншими працівниками, а у частині його відповідальності, як уповноваженого органу, забезпечують реалізацію правовідновлюваної функції по відношенню до порушених прав працівника (працівників), власника (власників).

Також слід зазначити, що правова природа матеріальної відповідальності працівника і роботодавця базується на: умовах трудового договору як самостійного засобу організації суспільно корисної праці; природно, ці відносини, а відповідно й матеріальна відповідальність заснована на взаємному волевиявленні сторін, що оформлюється трудовою угодою, згідно з якою сторони беруть на себе обов'язок зазнати негативних майнових наслідків за завдану шкоду, спричинену невиконанням або неналежним виконанням своїх трудових обов'язків [2, с. 202].

Розвиваючи думку про взаємозв'язок відповідальності керівника та роботодавця-юридичної особи, підтримуємо позицію про те, що працюючи над удосконаленням вітчизняного законодавства, необхідно розмежовувати матеріальну відповідальність роботодавця перед працівником за порушення його прав та завдання шкоди його здоров'ю чи майну та відповідальність роботодавця перед державою за порушення законодавства [3, с. 85]. А з цього випливає таке: керівник підприємства установи, організації несе матеріальну відповідальність за шкоду завдану підприємству, установі, організації незалежно від того, чи ця відповідальність настала за завдання шкоди здоров'ю чи майну працівника, чи за шкоду, завдану роботодавцю – юридичній особі через сплату штрафних санкцій на користь держави за порушення законодавства у сфері праці, чи інші порушення суб'єкта господарювання [10, с. 127]. Наприклад, несвоєчасно подана звітність може призвести до накладання на юридичну особу штрафних санкцій, а виходячи з того, що керівник відповідає за органі-

зацію функціонування підприємства, за дотриманням ним, як суб'єктом господарювання законодавства, порушення нормативних приписів загалом є неналежним виконанням чи невиконанням керівником своїх трудових обов'язків, внаслідок чого підприємство, установа, організація (власник) зазнали майнових втрат.

Тобто, невиконання чи неналежне виконання керівником своїх трудових обов'язків, зокрема у частині дотримання трудових прав працівників, покладає відповідальність на роботодавця – юридичну особу. А тільки після майнових витрат роботодавця останній може притягнути керівника до матеріальної відповідальності. Тому вважаємо, що між відповідальністю підприємства, установи, організації та матеріальною відповідальністю керівника є прямий зв'язок.

Погоджуємося з І. І. Шамшиною у тому, що матеріальна відповідальність роботодавця обумовлена потребою захисту трудових прав працівника шляхом встановлення об'єктивної економічної недоцільності їх порушення, а також тим, що вона служить гарантією трудових прав працівника як суб'єкта трудового права [11, с. 38]. Таким чином, відповідаючи перед працівником, роботодавець-юридична особа несе відповідальність як самостійний (один з основних) суб'єкт трудового права. А керівник-працівник, відповідаючи за завдану шкоду роботодавцю-юридичній особі, за законодавством користується всіма гарантіями при покладенні на працівника матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації. Незважаючи на більш високий рівень відповідальності керівника за виконувану ним роботу по трудовому договору, межі його відповідальності визначаються виключно законом, з відповідною диференціацією, та створюють такий правовий режим реалізації матеріальної відповідальності керівника-працівника, який повною мірою відображає гарантії для працівників. Загалом матеріальна відповідальність керівника є його обов'язком зазнати негативних майнових наслідків за винне, протиправне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків. Цей обов'язок кореспондує праву власника або вищестоящего органу. Однак, у приватному секторі економіки, де превалюють економічні інтереси над інтересами соціальними, виникає проблема реалізації власником (власниками) права на притягнення керівника до матеріальної відповідальності. Якщо власник не користується цим правом, виключно в аспекті економічної вигоди, то маємо ситуації, коли порушення прав працівників, зокрема і щодо несвоєчасної виплати заробітної плати або її частини, стають системними, а держава не має дієвих важелів впливу на таких учасників трудових відносин, як керівник та власник підприємства.

Ринкові умови в Україні, з їх національними особливостями, змушують оновити інститут матеріальної відповідальності роботодавця та керівника. Переглянути необхідно «правову ідеологію» матеріальної відповідальності власника і керівника щодо ролі та значення цієї відповідальності в нових для нашої держави умовах розвитку. Орієнтуючись на законодавство Європейського Союзу [12]; зазначимо, що ЄС посилює відповідальності бізнесу перед працюючими, що зумовлено природою трудових відносин та нерівністю економічного становища працівника і роботодавця. Відповідно уповноважений власником орган як-то: посадова (службова) особа, керівник повинен нести відповідальність за кожне порушення прав працівників, зокрема тих, що є майновим сегментом трудових правовідносин.

Висновки. Підсумовуючи наведене, ми дійшли висновку, що матеріальна відповідальність керівника

багато в чому залежить від його трудової функції. Двоєдина природа кола трудових прав та обов'язків керівника свідчить, що такий працівник реалізує свої здібності до праці виконуючи роботу щодо керівництва й управління підприємством, установою, організацією, реалізуючи компетенцію суб'єкта господарювання та трудову правосуб'єктність працедавця. Сьогодні слід визнати, що законодавство, яке регулює порядок і умови укладення трудових договорів з матеріально відповідальними особами, потребує подальшого вдосконалення у двох напрямках: 1) обов'язкового закріплення в трудовому договорі умови про матеріальну відповідальність; 2) визначення мінімального переліку умов, що можуть бути включені до тексту трудових договорів із матеріально відповідальними особами. Ці напрями будуть перспективними з огляду розробки нового Трудового кодексу України при визначенні обов'язкових умов трудового договору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2002. 387 с.
2. Гуцу С. Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві. *Право і безпека*. 2011. №3. С. 248–251.
3. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. №3-1. С.173–177.
4. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин : монографія. – Харків: ХНАДУ, 2012. 332 с.
5. Лук'янчиков О. М., Новіков Д.О. Соціально-правовий зміст гарантійної функції матеріальної відповідальності. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*. Серія Право. 2017. Вип. 26. С. 32-38.
6. Коротка О. М. Удосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності в умовах ринкової економіки: дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2003. 184 с.
7. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Проблеми законності*. 2009. № 100. С. 155-164.
8. Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації*. 2016. Випуск №1 (13). С. 81-88.
9. Ревуцький Т. І. Становлення та розвиток законодавства про матеріальну відповідальність в Україні. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2015. № 12. С. 120-126.
10. Шевердіна В. І. Теоретико-правові засади відповідальності керівника за трудовим законодавством : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. С. 124–136.
11. Шамшина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. №26. С. 33-40.
12. Directive 89/391/EEC – OSH «Framework Directive» of 12 June 1989 On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities 29.06.1989. L 183/1-183/8.

REFERENCES

1. Khutoryan, N. M. (2002). Theoretical problems of material responsibility of parties to labor relations: *Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
2. Hutsu, S. F. (2011). Material responsibility as an independent type of legal responsibility in labor law. *Law and safety*, 3, 248–251 [in Ukrainian].

3. Lukyanchikov, O. M. (2013). Material responsibility of the employer as an independent institute of labor law. *Comparative and analytical law*, 3-1, 173–177 [in Ukrainian].
4. Protsevsky, V. O. (2012). Private-law and public-law regulation of social and labor relations. Kharkiv: Khnadu [in Ukrainian].
5. Lukyanchikov, O. M. & Novikov, D. O. (2017). Socio-legal content of the guarantee function of material responsibility. *Collection of scientific papers of the Kharkiv National Pedagogical University named after H.S. Frying pans*, Ser. Pravo, Issue 26, 32–38 [in Ukrainian].
6. Korotka, O. M. (2003). Improvement of the legal regulation of material responsibility in the conditions of the market economy. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
7. Prilypko, S. M. (2009). On the issue of material responsibility of parties to an employment contract. *Problems of legality*, 100, 155–164 [in Ukrainian].
8. Kostyuchenko O. E. (2016). Legal regulation of the employer's material responsibility: current state and prospects for development. *Law and innovation*, 1(13), 81–88 [in Ukrainian].
9. Revutsky, T. I. (2015). Formation and development of legislation on material responsibility in Ukraine. *Scientific and information bulletin of the Ivano-Frankivsk University of Law named after King Danylo Halytskyi*, 12, 120–126 [in Ukrainian].
10. Sheverdina, V. I. (2018). Theoretical and legal principles of the manager's responsibility under labor legislation. *Candidate's thesis*. Kharkiv, 124–136 [in Ukrainian].
11. Shamshina, I. I. (2013). Regarding the improvement of the legal regulation of the employer's responsibility in the conditions of market relations. *Actual problems of law: theory and practice*, 26, 33–40 [in Ukrainian].
12. Directive 89/391/EEC – OSH «Framework Directive» of 12 June 1989 On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities 29.06.1989. L 183/1-183/8.

SHEVERDINA VICTORIA

PhD in Law, Acting head of the Department planning and coordination of scientific research
National Academy of Legal Sciences of Ukraine

**FINANCIAL LIABILITY OF THE MANAGER
AS PARTIES TO THE EMPLOYMENT CONTRACT**

Problem setting. The relevance of the question regarding the legal position of the manager has increased significantly at the stage of formation and development of the market organization of the economy in modern conditions. The dishonest work of managers, their abuse of their official position lead to the need for legal influence on the manager as a person who has the right to make decisions on economic activities, as well as in the field of organization and labor management. Within the scope of the manager's responsibility, material responsibility is of particular importance, if as a result of an offense damage is caused to the employer's property, there may be an obligation to compensate it in full or in part. A manager, as a person working under an employment contract, aware of the consequences of a labor-related property offense, must, by his voluntary and conscious actions, perform his work function in such a way as not to cause harm to the employer and his property, as well as to other employees. Material responsibility is the guarantee of such willful actions.

In its essence, the financial responsibility of the manager is a problem of a larger scale than simple prevention of violations or compensation for the damage caused. The dual nature of the range of labor rights and responsibilities of a manager indicates that such an employee realizes his abilities to work by performing work related to the management and management of an enterprise, institution, organization, realizing the competence of a business entity and the legal personality of an employer. Therefore, the study of the essence of the manager's financial responsibility is an urgent problem that needs to be solved at the scientific level.

Analysis of recent researches and publications. A significant number of dissertations, monographs and periodicals are devoted to the issues of liability in labor law and the regulation of labor relations. Among them, we can highlight the scientific achievements of V. S. Venediktov, N. M. Lukashev, O. M. Lukyanchikov, I. V. Lazor, O. I. Protsevsky, S. M. Prilypka, A. M. Slyusar, N. M. Khutoryan, G. I. Chanysheva, O. V. Cherkasova, V. I. Shcherbiny, O. M. Yaroshenko, and others.

Target of the research is to determine the essence of the manager's material responsibility as a party to the employment contract.

Article's main body. The article examines the peculiarities of the legal position of the manager (enterprise, institution, organization), since he is both a body of a legal entity and an employee who is himself in an employment relationship with the owner of such a legal entity. The issue of applying material liability to him was also analyzed, taking into account the specific functions of managing a legal entity, since the legislation of Ukraine provides for a fairly high level of liability for the violation of their labor duties by such persons. In general, material responsibility is one of the types of labor law responsibility that can be applied to an employee within the framework of employment relations. This responsibility applies to managers on the grounds and conditions provided for employees, however, this category of employees (managers) due to the nature of their work cannot be fully equated in matters of responsibility with ordinary employees. A manager, as a person working under an employment contract, aware of the consequences of a labor-related property offense, must, by his voluntary and conscious actions, perform his work function in such a way as not to cause harm to the employer and his property, as well as to other employees. Material responsibility is the guarantee of such willful actions. It is noted that the current labor legislation regulates in detail only the financial responsibility of employees, while some cases of the financial responsibility of the manager have not been established. The legislative provisions establish exclusively that employees bear material responsibility for damage caused to the enterprise, institution, or organization as a result of violation of the labor duties assigned to them.

Conclusions and prospects for the development. Summarizing the above, we came to the conclusion that the financial responsibility of the manager largely depends on his work function. The dual nature of the range of labor rights and responsibilities of a manager indicates that such an employee realizes his abilities to work by performing work related to the management and management of an enterprise, institution, organization, realizing the competence of a business entity and the legal personality of an employer. Today, it should be recognized that the legislation regulating the procedure and conditions for concluding employment contracts with materially responsible persons needs further improvement in two directions: 1) the mandatory establishment of a condition on material responsibility in the employment contract; 2) determination of the minimum list of conditions that can be included in the text of employment contracts with materially responsible persons. These directions will be promising in view of the development of the new Labor Code of Ukraine when determining the mandatory terms of the employment contract.

Key words: labor law, labor relations, employee, manager, financial responsibility, contract, labor contract, terms of the contract.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Шевердіна В. І. Матеріальна відповідальність керівника як сторони трудового договору. *Право та інновації*. 2023. № 1 (41). С. 62–67.