

УДК 349.2

## ДО ПИТАННЯ КОЛЕКТИВНОЇ (БРИГАДНОЇ) МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

## THE ISSUE OF COLLECTIVE (TEAM) LIABILITY IN LABOR LAW

**Феленко Ю.А.,**  
здобувач

*Науково-дослідного інституту  
правового забезпечення інноваційного розвитку  
Національної академії правових наук України*

У статті проаналізовано погляди науковців та норми законодавства щодо застосування й вдосконалення інституту колективної (бригадної) матеріальної відповідальності, заострення уваги до якої є обґрунтованим, пов'язано з прогалинами у законодавстві, що регулює ці відносини, яке є застарілим та недостатньо пристосованим до реалій сьогодення. На основі зроблених висновків даються пропозиції щодо вдосконалення положень трудового законодавства.

**Ключові слова:** матеріальна відповідальність, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, вина в трудових відносинах, працівник, роботодавець.

В статье проанализированы взгляды ученых и нормы законодательства по применению и совершенствованию института коллективной (бригадной) материальной ответственности, привлечение внимания к исследованию которой является обоснованным, связано с пробелами в законодательстве, регулирующим эти отношения, которое является устаревшим и недостаточно приспособленным к реалиям сегодняшнего дня. На основе сделанных выводов выдвигаются предложения по совершенствованию положений трудового законодательства.

**Ключевые слова:** материальная ответственность, коллективная (бригадная) материальная ответственность, вина в трудовых отношениях, работник, работодатель.

The article analyzes the views of scientists standards and laws regarding the use and improvement of the institution of collective (brigade) liability, attention to the studying of this institution is motivated and is connected with the lack of legislation governing these relations, which, moreover, is outdated and poorly adapted to the realities of today. On the basis of the findings are given suggestions for improving the provisions of labor legislation.

**Key words:** financial responsibility, collective (brigade) responsibility wine in labor relations, the employee, employer.

Україна є демократичною правовою державою, яка орієнтована на створення сприятливого соціально-економічного клімату для своїх громадян.

Ст. 43 Конституції України проголошує право кожного на працю, що включає можливість заробити собі на життя працюю, яку він вільно обирає, на яку вільно погоджується, та право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці; на заробітну плату й захист від незаконного звільнення [1].

Задля реалізації зазначених прав вкрай необхідне реформування трудового законодавства, приведення норм, які регулюють трудові відносини, у відповідність до сучасних реалій. Це є можливим після детального вивчення та аналізу проблем, які існують.

О.І. Хайнус відзначає, що практично всі нормативні акти, що відносяться до інституту матеріальної відповідальності працівників, орієнтовані на економічну модель, коли основними роботодавцями є державні підприємства і організації. І навіть часткове внесення змін до трудового законодавства призводить до появи ряду суперечностей, які на практиці створюють у роботодавців і органів для розгляду трудових спорів неясності та сумніви. Стає абсолютно очевидним, що в умовах сьогодення назріло питання щодо вдосконалення чинного законодавства, щодо матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві. Реформування законодавства має здійснюватися неодмінно з урахуванням підвищення рівня правових гарантій працівників, зокрема правові норми про матеріальну відповідальність мають забезпечити охорону заробітної плати працівників від надмірних та незаконних відрахувань [2, с. 413].

Повна матеріальна відповідальність, залежно від характеру трудової функції, видів робіт, що виконуються працівниками, поділяється на індивідуальну та колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, остання є доволі дискусійним видом відповідальності.

Метою статті є аналіз існуючих проблем застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності у трудових відносинах та можливі шляхи їх вирішення.

Питанням колективної (бригадної) відповідальності приділяли увагу у своїх наукових працях такі вчені, як В.С. Венедиктов С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук, Н.М. Хуторян, Д.М. Кравцов, І.І. Шамшина, Г.И. Угрюмова та ін.

Як зазначає Д.М. Кравцов, останнім часом інститут колективної (бригадної) відповідальності піддається серйозній критиці з боку вчених-правників. Цей різновид матеріальної відповідальності все частіше називають репресивним інструментом в руках роботодавця. Працівники, незважаючи на гарантії, які встановлені чинним законодавством України для осіб, з якими укладаються договори про колективну матеріальну відповідальність, позбавлені права вибору: профспілки, що дають згоду на запровадження цієї відповідальності, є «кишеньковими», а так звана «згода» працівника в умовах високого рівня безробіття взагалі перетворюється на фікцію – працівник погоджується на будь-які умови роботодавця задля того, щоб забезпечити себе і свою сім'ю [3, с. 165].

С.Д. Климчук відзначає, що колектив й зовсім не є стороною трудових відносин, тож і відносин щодо матеріальної відповідальності, пропонує взагалі у проекті Трудового кодексу замінити колективну матеріальну відповідальність на матеріальну відповідальність за шкоду, завдану спільно кількома працівниками [4, с. 42].

У Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» № 14 від 29.12.1992 р. критики у бік бригадної відповідальності немає, але використовується запропоноване С.Д. Климчуком формулювання, так у п. 3 зазначеної Постанови вказано, якщо шкоду заподіяно кількома працівниками, в рішенні суду має бути зазначено, які конкретно порушення трудових обов'язків допустив кожен працівник, ступінь його вини та пропорційна їй частка загальної шкоди, за яку до нього може бути застосовано відповідний вид і межі матеріальної відповідальності [5].

Питання колективних трудових відносин – це окрема проблема, яка на даний момент теж є досить актуальною, адже, як зазначають видатні вчені С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко й Н.М. Клименчук, коло відносин, які становлять предмет трудового права, не містять поняття «колективні трудові відносини», його вирішення вимагає окремого ґрунтовного вивчення [6, с. 40].

Наукові погляди вчених-трудоваків взагалі завжди були розбиті на два табори – ті, які зовсім не визнають колектив, колективні правовідносини й все, що з цим пов'язано, назвемо їх умовно «індивідуалісти», та прихильники колективної складової у трудовому праві – «колективісти».

Так, слід з'ясувати, що саме привертає увагу науковців та деяких законотворців до такого сталого виду матеріальної відповідальності, як колективна (бригадна).

Слід звернути увагу на те, що за загальним правилом, відповідно до положень ч. 1 ст. 130 КЗпП України, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [7].

Працівники несуть матеріальну відповідальність за наявності:

- а) заподіяної прямої дійсної шкоди;
- б) протиправної їхньої поведінки;
- в) причинного зв'язку між протиправною поведінкою і настанням шкоди;
- г) вини у заподіянні шкоди [8].

Виходить, що при застосуванні колективної матеріальної відповідальності загальне правило цілком ігнорується, так як деякі члени колективу (бригади) несуть відповідальність не вчиняючи протиправних дій, не заподіюють ніякої шкоди і в шкоді, яка заподіяна, зовсім не має їх вини.

У статті 135-2 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) зазначається, що під час спільного виконання працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із 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, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади). Перелік робіт, під час виконання яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об'єднань України та затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення [7].

Слід звернути увагу, на те, що законодавець у ст. 135.1 КЗпП України вказує, що письмові договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність можуть бути укладені підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України [7].

Отже, статті регулюють однакові види робіт, але Наказом Міністерства праці України «Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування, і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність» № 43 від 12.05.1996 (далі Перелік № 43) закріплюються види робіт, під час виконання яких неможливо укласти договір індивідуальної матеріальної відповідальності [9]. А Постановою Держкомпраці СРСП і Секретаріату ВЦРПС «Про затвердження переліку посад і робіт, що заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих ним для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність» № 447/24 від 28.12.1977 [10] (далі Перелік № 24) закріплюються види робіт останньої. Слід відмітити, що в обох переліках присутні деякі абсолютно ідентичні види робіт, але в жодному із законодавчих актів, регулюючих ці відносини, не зазначено чому повинна застосовуватися саме колективна чи саме індивідуальна матеріальна відповідальність. Так як, наприклад, у п. 2 Переліку № 43 й п. 1 розділу 2 Переліку № 24 роботи, пов'язані з прийманням від населення усіх видів платежів та виплатою

грошей не через касу. Чим повинні керуватися сторони трудових відносин в даному випадку?

Законодавець у ст. 130 КЗпП України вказує підставою матеріальної відповідальності працівників тільки 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 [7]. Але, як зазначає Г.И. Угрюмова, у нормах чинного трудового законодавства України не закріплений принцип вини, і це є його значним недоліком, та пропонує включити до нового Трудового кодексу України поняття вини працівника та визначити її форми [11, с. 79-80].

І.І. Шамшина погоджується із позицією Г.И. Угрюмової та зазначає, що в умовах ринкових відносин, активного розвитку недержавного сектора економіки, розширення договірної свободи у регулюванні відносин із застосування найманої праці трудове законодавство повинне чітко й однозначно встановити, що тільки винне невиконання працівником покладених на нього трудових обов'язків може бути підставою притягнення його як до дисциплінарної, так і до матеріальної відповідальності [12, с. 217].

Як вбачається, питання вини стоїть досить гостро в трудовому праві особливо відносно застосування колективної матеріальної відповідальності, деякі вчені навіть ставлять під сумнів можливість існування такого різновиду матеріальної відповідальності взагалі. Так, Д.М. Кравцов відзначає, що аргументи прибічників цієї відповідальності не витримують критики, оскільки саме по собі існування колективної відповідальності суперечить чинній Конституції України – ч. 2 ст. 61 Конституції України встановлює: «Юридична відповідальність особи має індивідуальний характер». Цю правову позицію він також підкріплює рекомендацією МОП «Щодо захисту заробітної плати» № 85 від 1 липня 1949 року, що зазначає: «Відрахування з 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» [1; 3; 13].

Аналогічну точку зору висловлюють у пояснювальній записці до проекту Закону України «Про внесення змін до статті 135-2 Кодексу законів про працю України (щодо заборони запровадження та застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності)» народні депутати Д.В. Жванія, В.С. Марущенко, С.Ю. Харовський, який після першого читання було відхилено, й пояснюють, що застосування цього виду відповідальності у трудових відносинах призводить до того, що працівник стає зобов'язаним компенсувати роботодавцю навіть ту матеріальну шкоду, яку він цьому роботодавцю не наносив, а також до того, що матеріальна відповідальність для працівника-члена колективу (бригади) може наступати навіть за належне виконання ним своїх трудових обов'язків. Це абсолютно неприпустимо з точки зору верховенства права [14].

Трохи згодом позиція Д.М. Кравцова змінилась, і у своїх працях він вже зазначає, що ч. 2 ст. 61 Консти-

туції України дійсно закріплює принцип індивідуалізації юридичної відповідальності правопорушника, але в нормі йдеться не про кількісну характеристику суб'єкта відповідальності, а про індивідуальний підхід при кваліфікації діяння та виборі міри покарання. Автор вважає, що даний принцип реалізований у ст. 137 КЗпП України [15, с. 162]. З цим не можна погодитись, так як в статті зазначається, що суд під час визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений [7].

Так, можна зазначити, що загострення уваги до колективної (бригадної) матеріальної відповідальності є обґрунтованим, пов'язано з прогалинами та недоопрацюванням законодавства, що регулює ці відносини, яке є застарілим та недостатньо пристосованим до реалій сьогодення.

Необхідно вирішити питання існування зазначених вище переліків, які дублюють один одного, але не дають чіткого розуміння, коли до якого переліку звертатись, ще й визначають такі посади, які існували майже 40 років тому, й у деяких випадках не відповідають сучасним назвам посад, тим, що містяться у Національно-

му класифікаторі України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [16].

На наш погляд, законодавець повинен задля усунення протиріч визначити й дати роз'яснення, що саме унеможливіє розмежування матеріальної відповідальності кожного працівника, чітко визначити причини, з яких не може бути укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, привести до ладу нормативно-правові документи, які регулюють ці відносини, адже не зрозуміло як у п. 14 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність встановлюється те, що працівники можуть бути звільнені від відшкодування шкоди у разі, якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини або якщо будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів його колективу (бригади), а ст. 135-2 КЗпП встановлює, що колективна матеріальна відповідальність може бути застосована тільки тоді, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність. Одразу постає питання, а як же тоді можна було укласти договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, якщо можна встановити винуватців?

Упорядкування регулюючого законодавства та надання роз'яснень щодо умов обрання того чи іншого різновиду відповідальності надасть відповідь, чи дійсно виправдане існування й застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників в трудовому праві / О.І. Хайнус // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 4. – С. 410–414.
3. Кравцов Д.М. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність за проектом трудового кодексу України // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: зб. доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – с. 164–166.
4. Климчук С.Д. Деякі зауваження щодо регулювання матеріальної відповідальності за проектом Трудового кодексу України // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 2-3 черв. 2006 р.: У 2-х т. / Уклад. Т.Д. Климчук, І.М. Якушев. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2006. – Т. 2. – 272 с.
5. Постанова Пленум Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» № 14 від 29.12.1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>.
6. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : монографія / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 256 с.
7. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
8. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. – К.: Видавництво А.С. К., 2003. – 1024 с.
9. 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.
10. 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.
11. Угрюмова Г. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом // Право України. – 2005. – № 5. – с. 78-81.
12. Шамшина І. І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин [Текст] : монографія / І. І. Шамшина. – Луганськ : Література, 2010. – 448 с.
13. 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](http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_228)
14. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до статті 135-2 Кодексу законів про працю України (щодо заборони запровадження та застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності)» (Д. В. Жванія, В. С. Марущенко, С. Ю. Харовський) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JF6PJ001.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF6PJ001.html)
15. Кравцов Д. М. Перспективи розвитку інституту колективної (бригадної) матеріальної відповідальності в Україні / Д. М. Кравцов // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – Х.: Право, 2013, Вип. 25. – С. 159-167
16. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010» затверджений і введений в дію Наказом Держспоживстандарту України № 327 від 28.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/vb375609-05>