

Д. Могила,

здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОСОБЛИВОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ

Керівник підприємства, установи чи організації, виконуючи свої трудові обов'язки, своїми діями може спричинити значно більшу шкоду, ніж ту, яку може спричинити будь-який інший працівник. Тому проблема матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій має практичне значення, яке виправдовує її наукове дослідження.

Актуальність цієї проблеми посилюється підготовкою до прийняття Трудового кодексу України, бо не виключається, що законодавець визнає за необхідне спеціальними нормами врегулювати трудові відносини цієї категорії працівників.

Методологічне підґрунтя для дослідження цієї проблеми створювалось зусиллями таких науковців, як М. Г. Александров, О. М. Бухаловський, Б. К. Бегічев, В. М. Скобелкін. Крім того, в Росії Д. Р. Акоповим було здійснене дисертаційне дослідження правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організацій як працівників [1]. В Україні цій проблемі була присвячена стаття В. Щербини [2].

Матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій за законодавством України про працю слід чітко відмежовувати від їх цивільно-правової відповідальності. Загальна тенденція до проникнення цивільного права до сфери, що уже утвердилась як сфера дії трудового права, знайшла свій прояв, зокрема, у ч. 4 ст. 92 Цивільного кодексу (далі — ЦК), відповідно до якої у випадках, коли «члени органу юридичної особи та інші особи, які відповідно до закону чи установчих доку-

ментів виступають від імені юридичної особи, порушують свої обов'язки щодо представництва, вони несуть солідарну відповідальність за збитки, завдані ними юридичній особі». Під «іншими особами» тут, безумовно, маються на увазі перш за все керівники підприємств, установ, організацій, оскільки якраз вони несуть обов'язки щодо представництва. Отже, у передбачених ч. 4 ст. 92 ЦК випадках вони несуть «солідарну відповідальність за збитки, завдані юридичній особі». Наявність у цьому законодавчому положенні зазначення на «солідарну» (відповідальність) не може бути підставою для висновку про те, що ч. 4 ст. 92 ЦК не може застосовуватись до керівників підприємств, установ, організацій, які одноособово здійснюють представництво від імені юридичної особи. У цьому законодавчому положенні визначаються особи, на яких воно поширюється, і вказується на те, що вони відповідають «за збитки». Таке формулювання є звичайним для цивільного законодавства. Зокрема, у ч. 1 ст. 1043 ЦК йдеться про те, що управитель зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані установникові управління. А в частині другій тієї ж статті зазначається на те, що «управитель відповідає за завдані збитки». Це дає підстави для висновку про те, що «відповідати за завдані збитки» — означає нести обов'язок їх відшкодування.

Таким чином, ч. 4 ст. 92 ЦК покладає, зокрема, на керівників підприємств, установ, організацій обов'язок відшкодування збитків. Та обставина, що тут указується на «солідарну» (відповідальність) не може перешкоджати застосуванню ч. 4 ст. 92 ЦК до відносин, коли

відповідальною є одна особа, що виключає ознаку солідарності.

Але сфера дії ч. 4 ст. 92 ЦК є обмеженою. Ця частина застосовується тільки тоді, коли відповідні особи, у тому числі керівники підприємств, установ, організацій виступають від імені юридичної особи і порушують свої обов'язки щодо представництва. Це — обмежене коло випадків.

Відповідальність керівників підприємств, установ, організацій у випадках, передбачених ч. 4 ст. 92 ЦК, відповідно до законодавства про працю виключається. Оскільки Цивільний кодекс було прийнято пізніше, правова норма, що впливає із ч. 4 ст. 92 ЦК і виявляється за допомогою висновку від протилежного (відповідно до цієї норми зазначені особи у відповідних випадках не несуть іншої відповідальності, ніж передбачена ч. 4 ст. 92 ЦК), підлягає переважному застосуванню перед нормами трудового права про матеріальну відповідальність.

Що стосується перспективи розвитку правового регулювання відповідальності керівників підприємств, установ, організацій у випадках, передбачених ч. 4 ст. 92 ЦК, то таке регулювання доцільно було б здійснювати нормами трудового права, а ч. 4 ст. 92 ЦК із цього Кодексу доцільно було б виключити. Така пропозиція тим більш видається розумною, що немає будь-яких підстав, які диктували б необхідність виокремлення випадків, передбачених ч. 4 ст. 92 ЦК, та встановлення в таких випадках цивільно-правової відповідальності членів виконавчого органу юридичної особи, зокрема, керівників підприємств, установ, організацій при тому, що у решті випадків вони несуть матеріальну відповідальність згідно з нормами, передбаченими законодавством про працю.

Ще один випадок, коли необхідно розмежовувати матеріальну відповідальність за трудовим законодавством і цивільно-правову відповідальність, пов'язаний із застосуванням п. 7 ст. 134 Кодексу законів про працю (далі — КЗпП), який встановлює повну матеріальну відповідальність за шко-

ду, завдану не при виконанні трудових обов'язків. Текст цього законодавчого положення чіткий і зрозумілий, зрозуміла і його мета — надати працівникові певну пільгу: хоч шкода і завдана не при виконанні трудових обов'язків, вона відшкодовується згідно з трудовим законодавством. Це ставить працівника під захист норм трудового права, які виключають матеріальну відповідальність за не отримані роботодавцем прибутки. Правда, Верховний Суд України дійшов висновку, що за п. 7 ст. 134 КЗпП відшкодовується не тільки пряма дійсна шкода, а й неодержані прибутки [3, п. 18]. Але ця правова позиція не відповідає п. 7 ст. 134 КЗпП і підлягає зміні.

Як правило, за трудовим законодавством України керівники підприємств, установ, організацій несуть обмежену матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Це загальне правило ст. 132 КЗпП не може конкурувати при правозастосуванні із спеціальними правилами, що встановлені ст. 134 КЗпП. Але ж спеціальними у відношенні до ст. 132 КЗпП є і правила пункту другого ст. 133 КЗпП, згідно з якими керівники підприємств, установ, організацій несуть матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку у цілій низці випадків. Ці випадки викладені у пункті другому ст. 133 КЗпП логічно непослідовно. Указується на зайві грошові виплати як підставу матеріальної відповідальності і поряд з цим такою підставою називається невжиття необхідних заходів до запобігання простоям, хоч простої переважно тягнуть пряму дійсну шкоду у вигляді зайвих грошових виплат. Називається неправильна постановка обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей як підстава матеріальної відповідальності згідно з п. 2 ст. 133 КЗпП поряд з невжиттям необхідних заходів до запобігання розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних та грошових цінностей, хоч неправильна постановка обліку і зберігання є одним із видів невжиття необхідних заходів

до запобігання зазначеним негативним явищам. З огляду на викладене пункт другий ст. 133 КЗпП підлягає викладенню в новій редакції.

Але основне питання, яке породжує п. 2 ст. 133 КЗпП, полягає у співвідношенні встановлених ним правил з нормами, що передбачені ст. 134 КЗпП. Чи виключають правила п. 2 ст. 133 КЗпП застосування у випадках, передбачених цим пунктом, правил ст. 134 КЗпП? Але ж раціонально обґрунтувати такий висновок за існуючого стану методологій тлумачення нормативно-правових актів неможливо. У будь-якому випадку такий висновок не при кожній колізії між п. 2 ст. 133 і ст. 134 КЗпП може бути обґрунтований визнанням правил ст. 134 КЗпП спеціальними.

Згідно з п. 9 ст. 134 КЗпП керівники підприємств, установ, організацій всіх форм власності винні у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством, несуть повну матеріальну відповідальність за зазначені виплати.

Правова норма, встановлена названим пунктом, є спеціальною у відношенні до правової норми, яка передбачає обмежену матеріальну відповідальність у випадках заподіяння прямої дійсної шкоди зайвими грошовими виплатами, бо виплата компенсацій, про які йдеться у пункті дев'ятому ст. 134 КЗпП, є одним з випадків здійснення зайвих грошових виплат, передбачених п. 2 ст. 133 КЗпП. Те ж слід сказати про співвідношення зазначеного вище правила п. 2 ст. 133 КЗпП і правової норми, встановленої п. 8 ст. 134 КЗпП, оскільки пряма дійсна шкода при незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу не може полягати в чомусь іншому, крім як у зайвих, з точки зору інтересів підприємства, установи, організації, грошових виплатах.

Але основний блок проблем матеріальної відповідальності керівни-

ків підприємств, установ, організацій пов'язаний із встановленням матеріальної відповідальності цієї категорії працівників контрактом, який укладається згідно з частиною третьою ст. 21 КЗпП і за погодженням сторін може передбачати відповідальність керівника, в тому числі матеріальну. Подібне правило встановлено ч. 4 ст. 65 ГК стосовно керівників підприємств, яке, однак, не містить спеціального зазначення на можливість встановлення в контракті матеріальної відповідальності. Ці законодавчі положення дозволяють у будь-який спосіб вирішувати в контракті питання матеріальної відповідальності керівника підприємства, установи, організації.

Оскільки питання про можливість встановлення контрактом матеріальної відповідальності працівника належне вирішено частиною третьою ст. 21 КЗпП, Кабінет Міністрів України при затвердженні Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємств, що є у державній власності, лише повторив те, що встановлено стосовно матеріальної відповідальності у частині третій ст. 21 КЗпП.

В інший спосіб діяв Кабінет Міністрів України при затвердженні Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників. Тут також повторюються правила частини третьої ст. 21 КЗпП, але на додаток до цього встановлюється, що «контрактом не може бути запроваджено до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 Кодексу законів про працю України» (абзац третій п. 20 згаданого Положення). У зв'язку з цим виникає декілька питань.

По-перше, виникає питання про можливість поширення абзацу третього п. 20 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників на відносини щодо укладання контрактів з керівниками підприємств, що є у державній власності. Це положення поширюється на всіх працівників, отже і на керівників державних підприємств. Але стосовно керівників державних під-

приємств Кабінет Міністрів України затвердив спеціальне Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу. Якщо виходити із того, що спеціальний нормативно-правовий акт виключає застосування загального, то Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників не може регулювати відносини щодо укладення контрактів з керівниками підприємств, що є у державній власності. Але у науці стверджується, що правило про перевагу при правозастосуванні спеціального закону означає перевагу спеціальної норми, а не закону як нормативно-правового акту [4, с. 396].

Отже, саме по собі затвердження Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, не виключає застосування до відносин щодо укладання контрактів з керівниками підприємств, що є у державній власності, Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників. Зокрема, абзац третій п. 20 цього Положення застосовується до названих відносин, оскільки Положення про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, не містить будь-якої правової норми, яка б конкурувала з правовою нормою, що встановлена абзацом третім п. 20 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників.

По-друге, виникає питання щодо можливості застосування наведеного правила п. 20 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу (найманні) на роботу працівників у зв'язку з тим, що воно не відповідає частині третій ст. 21 КЗпП. Дійсно, передбачаючи в частині третій ст. 21 КЗпП можливість встановлення в контракті за згодою сторін відповідальності працівника, у тому числі матеріальної, законодавець не встановив будь-яких винятків і не передбачив їх встановлення підзаконними актами. І все ж Кабі-

нет Міністрів України дійшов висновку про те, що він вправі передбачити обмеження на встановлення в контракті повної матеріальної відповідальності працівників. І щоб хоч якось виправдати свої дії, Кабінет Міністрів України у п. 5 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників повторив правило ст. 9 КЗпП, згідно з яким умови трудових договорів, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством вважаються нечинними.

Але ж це правило не давало Кабінету Міністрів обмежити можливість встановлення в контракті повної матеріальної відповідальності працівників, бо загальне правило ст. 9 КЗпП про заборону договорами про працю погіршувати становище працівників порівняно із законодавством про працю не може конкурувати при правозастосуванні із спеціальним правилом частини третьої ст. 21 КЗпП, що допускає встановлення контрактом матеріальної відповідальності працівника, тобто погіршувати становище працівників.

Отже, Кабінет Міністрів, заборонивши встановлювати трудовими контрактами повну матеріальну відповідальність працівників, діяв без підстави, що встановлена законом. Невдовзі, однак, така підстава з'явилась. 28 червня 1996 року була прийнята Конституція України, яка в частині першій ст. 8 закріпила принцип верховенства права. До змісту цього принципу входять, зокрема, засади справедливості та розумності. Вочевидь і грубо суперечило б принципу верховенства права покладення на працівників, що отримують заробітну плату, що є близькою до мінімальної, повної матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну будь-яким порушенням трудових обов'язків. Те, що така відповідальність погоджується в контракті, суть справи не змінює, бо за наявності безробіття працівник змушений погоджуватись на запропоновані роботодавцем умови під загрозою відмови у прийнятті на роботу.

Проте до керівників підприємств, установ, організацій застосувати прин-

щип верховенства права і визнавати незаконною умову контракту про повну (чи іншу понад середній місячний заробіток) матеріальну відповідальність не можна. Все-таки керівники підприємств, установ, організацій — це не та категорія працівників, що конче потребує захисту шляхом обмеження відповідальності. Тому до керівників повинне застосовуватись положення частини третьої ст. 21 КЗпП, яке допускає встановлення контрактом матеріальної відповідальності, отже, — і повної матеріальної відповідальності.

Разом з тим необхідно встановити обмеження матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій на підставі контракту. У будь-якому випадку вони не повинні нести матеріальну відповідальність за неотриманні прибутки. Та і взагалі повна матеріальна відповідальність керівників підприємств, установ, організацій і без умов, встановлених контрактом, передбачається чинними законодавчими положеннями. Тож подальший тиск на цю категорію працівників може бути зайвим.

Викладене дає підстави для висновку про те, що положення чинного законодавства про матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій потребують удосконалення. Оптимальне вирішення цієї проблеми пов'язане з дослідженням усіх аспектів спеціального правового врегулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників.

Ключові слова: керівник; матеріальна відповідальність, контракт, законодавство про працю.

Законодавство України про працю встановлює формально недостатньо визначені, а інколи — і суперечливі положення, що регулюють матеріальну відповідальність керівників підприємств, установ, організацій. До того ж здійснюються спроби врегулювання таких відносин цивільним законодавством. Це вимагає удосконалення

відповідних положень трудового законодавства.

Законодательство Украины о труде устанавливает формально недостаточно определенные, а иногда — и противоречивые положения, которые регулируют материальную ответственность руководителей предприятий, учреждений, организаций. К тому же осуществляются попытки урегулирования таких отношений гражданским законодательством. Это требует усовершенствования соответствующих положений трудового законодательства.

The legislation of Ukraine about labour sets formal not enough certain, and sometimes — and contradictory positions, which regulate property accountability of leaders of enterprises, establishments, organizations. The attempts of settlement of such relations by the civil legislation are besides carried out. It requires the improvement of the proper positions of labour legislation.

Література

1. Акопов Д. Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций / Акопов Дмитрий Рубенович: дис. ... канд. юр. наук. — М., 1999. — 230 с.
2. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербина // Підприємство, господарство і право. — 2007. — № 4. — С. 53–56.
3. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14. // Постанови Пленуму Верховного Суду України. — 2009. — С. 167–175.
4. Науково-практичний коментар до цивільного законодавства України. В 4-х т. Т. 4. Методологія тлумачення нормативно-правових актів України / Відп. ред. В. Г. Ротань. — К.: Юридична книга, 2008. — 848 с.