**Яковлєв Всеволод Валентинович. Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом: дисертація канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Яковлєв В.В.** Договірна матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом. – *Рукопис*.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2003.  Дисертацію присвячено комплексному дослідженню теоретичних і практичних проблем правового регулювання договірної матеріальної відповідальності працівників. Аналізується правова природа названої відповідальності, визначаються та систематизуються основні поняття даного субінституту. Досліджується значення договірної матеріальної відповідальності працівників в умовах становлення ринкової економіки.  На основі аналізу наукової літератури, нормативно-правових актів, рішень вищих судових органів держави та практики укладення договорів про повну матеріальну відповідальність, контрактів окреслюються проблеми теми дослідження та формулюються висновки і пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства України, зокрема пропонується змінити редакції відповідних статей Кодексу законів про працю України. До дисертації додаються також проекти окремих нормативних актів. | |
| |  | | --- | | У дисертації наведені теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що виявляються у розробці теоретичних засад правового регулювання договірної матеріальної відповідальності працівників і науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення законодавства. У висновках сформульовані найбільш суттєві результати дослідження:   1. Матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом є окремим видом юридичної відповідальності, що розглядається у негативному аспекті і яку можна визначити через правовий стан правопорушника (працівника), суб’єкта, якому правопорушенням заподіяно майнової шкоди (роботодавця), а також органів, наділених повноваженнями щодо примусового виконання заходів відповідальності (уповноваженого роботодавцем органу (особи), суду). Сутністю такої відповідальності є обов’язок працівника відшкодувати заподіяну ним майнову шкоду у межах та порядку, встановлених нормами трудового права (законом чи договором). 2. Трудова природа матеріальної відповідальності працівників обумовлена не просто існуванням трудових правовідносин, а процесом їх реалізації. Специфічні риси трудових правовідносин відбиваються на особливостях окремих охоронних правовідносин, у формі яких реалізуються заходи відповідальності, передбачені нормами трудового права. 3. Фактичною підставою матеріальної відповідальності працівників є юридичний факт – трудове майнове правопорушення. Запропоновано розширити коло умов відповідальності, серед яких обов’язковими є умови, передбачені ст. 130 КЗпП. Іншими умовами визнаються: деліктоздатність працівника, наявність у момент правопорушення трудових правовідносин і юридичного обов’язку працівника дбайливо ставитися до майна роботодавця, свобода вибору працівником правомірної або протиправної поведінки в трудових правовідносинах, передбачена законом чи договором можливість застосування заходів відповідальності до правопорушника. 4. Юридичними підставами матеріальної відповідальності працівників є норми, які містяться у законі, й норми, встановлені договором. Отже, уявляється можливим виділяти наступні види такої відповідальності залежно від її юридичної підстави: 1) позадоговірна; 2) договірна. Договірна матеріальна відповідальність працівників поділяється на такі підвиди: а) передбачена контрактом; б) передбачена договором про матеріальну відповідальність (індивідуальним або колективним). 5. В аспекті матеріальної відповідальності працівників контракт повинен відображати її договірний характер, враховувати специфіку трудових правовідносин і, перш за все, гарантувати дотримання трудових прав найманих працівників. Запропоновані доповнення до ст.ст. 132 і 134 КЗпП України, які встановлюють, що матеріальна відповідальність працівників може виникати на підставі та у розмірах, передбачених контрактом. 6. Договір про матеріальну відповідальність (індивідуальну або колективну) – це письмова угода між роботодавцем і працівником або колективом (бригадою) працівників, що досягли 18-річного віку і виконують роботи, безпосередньо пов’язані з обслуговуванням майна та інших цінностей роботодавця і зазначені у спеціальному переліку, згідно з якою роботодавець зобов’язаний створити умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення цілості майна та інших цінностей, а працівник чи колектив (бригада) працівників зобов’язані забезпечувати цілість ввіреного майна та інших цінностей, а у разі винного незабезпечення їх цілості – в повному розмірі відшкодувати заподіяну роботодавцю майнову шкоду. 7. Суб’єкти договору про матеріальну відповідальність володіють комплексом прав і обов’язків, які разом з іншими умовами складають зміст договору. Визначені умови спрямовані, по-перше, на забезпечення цілості переданих майна та інших цінностей роботодавця, по-друге, на повне відшкодування шкоди, заподіяної порушенням договору. 8. У сучасних умовах в основу відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцю винними, протиправними діяннями працівників, слід покласти принцип визначення її розміру виходячи з ринкових цін, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди, з урахуванням ступеня зносу майна або цінностей на день заподіяння шкоди. Відшкодування шкоди у розмірах, що перевищують розмір реальної майнової шкоди, повинно проводитись лише у випадках, передбачених законами України. 9. Необхідно встановити такий порядок відшкодування заподіяної роботодавцю шкоди, який, з одного боку, забезпечив би своєчасне й ефективне відновлення майнових інтересів роботодавця, а з іншого боку гарантував працівникові дотримання його прав. Доцільним є більш широке застосування добровільного і розпорядчого порядків відшкодування, але з встановленням дійових засобів захисту працівника від незаконних розпоряджень роботодавця. Договір про матеріальну відповідальність може встановлювати або конкретизувати обставини, які підлягають урахуванню під час відшкодування шкоди. 10. Запропоновано зміни та доповнення до чинного трудового законодавства України, яке регулює матеріальну відповідальність працівників, що виникає на підставі закону або договору. | |