

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v2.2023.10>

В. А. Плева
orcid.org/0009-0005-0288-027X
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії внутрішніх справ

М. Ю. Бразалук
orcid.org/0009-0004-6418-5371
здобувач ступеня вищої освіти «Магістр» за спеціальністю «Право»
Навчально-наукового інституту №1 Національної академії внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДО ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ВЧИНИЛИ ШКОДУ ПІДПРИЄМСТВУ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Серед основних видів юридичної відповідальності існує: кримінально-правова, адміністративно-правова, цивільно-правова, матеріальна та дисциплінарна. Розглянемо особливості застосування матеріальної та цивільно-правової відповідальності до працівників, які вчинили шкоду підприємству, установі, організації під час виконання робіт.

Питаннями матеріальної відповідальності займалися такі науковці як: М.В. Парасюк, Н.М. Грабар, Л.І. Суровська, М.П. Стадник, В.С. Венедиктов, О.М. Лук'янчиков, О.Є. Костюченко, І.І. Сядриста, О.В. Черкасов, А.М. Слюсар та інші.

При аналізі та систематизації наукової літератури, яка присвячена інституту відповідальності в трудових правовідносинах можна дійти до висновку, що попри плюралізм наукових думок стосовно розмежування матеріальної та цивільно-правової відповідальності, все ж в колі науковців існує однаковість тих позицій, що інститут відповідальності в трудовому праві має цивільно-правову природу.

Слушною є думка В.І. Швердіної, яка вважає, що відповідальність у галузі трудового права є необхідним правовим явищем, спрямованим на підтримання правопорядку у трудовій сфері [1, С. 224].

Цілком підтримуємо думку М.В. Парасюка та Н.М. Грабар, які стверджують, що слід проводити розмежування матеріальної та цивільно-правової відповідальності в трудовому праві, через те, що матеріальна відповідальність у національному трудовому праві має особистісний характер [2, С. 84].

Втім, як стверджує О.В. Черкасов, при визначенні основних положень, які містяться в концепціях і поглядах щодо юридичної відповідальності в трудовому праві, можна стверджувати, що вони не виключають одна одну, а навпаки, розкривають окремі ознаки та характерні риси цієї правової категорії [3, С. 27]. Погоджуємось із думкою цього ж науковця в тому, що в правовій доктрині використовуються переважно такі дефініції: «відповідальність у трудовому праві», «трудова відповідальність», «відповідальність у трудовому праві», «відповідальність за нормами трудового права» тощо [3, С. 28].

Окремо слід висвітлити думку Н.М. Хуторян, яка вважає, що матеріальну відповідальність слід розглядати в двох аспектах – об'єктивному та суб'єктивному. Вона також стверджує, що ці аспекти слід диференціювати на позитивну та негативну відповідальність. Так, в об'єктивному аспекті негативна матеріальна відповідальність – це сукупність норм, які визначають матеріальні санкції за вчинення матеріальної шкоди сторонами трудових правовідносин, а також застосування засобів примусу для реалізації цих санкцій у разі, коли винна сторона відмовляється добровільно відшкодувати нанесену шкоду. Суб'єктивна негативна матеріальна відповідальність є добровільне або примусове перетерпіння стороною трудових правовідносин негативних наслідків майнового характеру, закріплених у санкції правової норми, за заподіяння матеріальної шкоди іншій стороні трудових правовідносин [4, С. 109].

Застосування матеріальної та цивільно-правової відповідальності мають певні особливості.

До матеріальної відповідальності можна притягнути працівника, який уклав трудовий договір або контракт і працює на підприємстві. І під час виконання своїх службових обов'язків вчинили шкоду підприємству, установі, організації тільки при наявності чотирьох обов'язкових умов:

- наявність прямої дійсної шкоди;
- протиправна дія або бездіяльність;
- причинно-наслідковий зв'язок;
- наявність вини.

Відсутність хоча б однієї з цих умов виключає притягнення до матеріальної відповідальності.

При матеріальній відповідальності працівник зобов'язаний відшкодувати тільки пряму дійсну шкоду лише в межах і в порядку, передбачених законодавством. На підставі вищезазначеного, матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. При цьому слід зазначити, що працівник не може бути притягнутий до матеріальної відповідальності за шкоду, яку працівник вчинив у стані крайньої необхідності або за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

Матеріальна відповідальність поділяється на три види:

- обмежена;
- повна;
- підвищена.

Найбільш поширеною є обмежена матеріальна відповідальність, при якій працівник зобов'язаний відшкодувати пряму дійсну шкоду але не більше, ніж в межах свого середньомісячного заробітку. Середньомісячний заробіток у цьому випадку підраховується за попередні два місяця до дня виявлення шкоди.

Особливістю притягнення до цього виду відповідальності є те, що керівник підприємства, установи, організації може притягнути працівника до матеріальної відповідальності, видавши відповідний наказ не пізніше двох тижнів з дня виявлення вчиненої шкоди підприємству, установі, організації. Строк на оскарження наказу про притягнення до матеріальної відповідальності становить 7 днів, після чого бухгалтерія почне відраховувати з заробітної плати щомісячно двадцять відсотків. Якщо працівник відмовляється відшкодувати вчинену шкоду, або відремонтувати пошкоджене майно у вільний від роботи час, то його буде притягнуто до відповідальності у відповідності із чинним законодавством. Якщо керівник не видасть відповідний наказ протягом двох тижнів, то підприємство, установа, організація вимушена буде звернутися до суду про стягнення з працівника заповдіяної шкоди у межах середньомісячного заробітку. Строк пред'явлення позову до суду становить

один рік. Але такий механізм ускладнює стягнення відшкодування за шкоду і як правило в судовій практиці не є поширеним.

У випадках, передбачених статтею 134 Кодексу законів про працю України, вчинена шкода буде відшкодовуватися працівником у повному обсязі [5]. В передбачених цією статтею випадках вчинена шкода може бути стягнена тільки шляхом звернення підприємства, установи, організації з позовом до суду. Якщо позов буде задоволений судом, і рішення суду вступить в законну силу, то на підставі відповідного виконавчого документу, виданого на підставі цього рішення, бухгалтерія почне відраховувати з заробітної плати по двадцять відсотків щомісяця для погашення вчиненої шкоди. Але законодавством передбачені певні обмеження розміру відрахувань із заробітної плати. Згідно з законом України «Про заробітну плату» від 24.03.1995 року №108/95-ВР, у статті 26 зазначено, що відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, – п'ятдесяти відсотків заробітної плати, що належать до виплати працівникам. Обмеження, встановлені положеннями цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків [6]. Дане положення закону знайшло своє відображення у статті 128 Кодексу законів про працю, а також у статті 70 ЗУ «Про виконавче провадження» від 02.06.2016 №1404-VIII [5, 7].

Аналізуючи судову практику можна дійти до висновку, що притягнення до виправних робіт останнім часом застосовується дуже рідко, але на підставі вищезазначених законів притягнути працівника до матеріальної відповідальності для відшкодування вчиненої шкоди підприємству, установі, організації не можливо у разі стягнення з нього на підставі виконавчого документу 50 відсотків із заробітної плати аліментів на утримання трьох і більше дітей. На наш погляд це є прогалиною в законодавстві, тому що роботодавець втрачає великі кошти.

Існують випадки, коли працівника притягують до цивільно-правової (майнової) відповідальності. Необхідними умовами для цього є:

- шкода;
- протиправні дії або бездіяльність;
- причинний зв'язок між протиправними діями або бездіяльністю;
- вина [8, С. 56].

Важливо зауважити, що в даному випадку вказується не наявність прямої дійсної шкоди, а наявність шкоди, тобто при відшкодуванні шкоди враховується не тільки пряма дійсна шкода, а й упущена вигода.

До таких працівників відносяться ті, які працюють не за трудовим договором або контрактом, а на підставі договору підряду. На дану категорію працівників не розповсюджуються норми трудового законодавства і колективного договору, який діє на підприємстві.

Відповідно до положень Цивільного кодексу України, зміст договору підряду полягає в тому, що одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник у свою чергу зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. При цьому договір підряду може укладатися на виготовлення, переробку, обробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові [9]. Тобто вони виконують роботу «на свій страх і ризик», у зручний для них час.

В деяких випадках в інститут в інститут матеріальної відповідальності втручається цивільне право, і на нашу думку потребують деталізації положення частини 4 статті 130 КЗпП, оскільки в даному випадку законодавець не врахував положення постанови Пленуму Верховного Суду України №14 від 29 грудня 1992 року «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», де в пункті 18 вказано, що під час визначення розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів тощо), що належать цим підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід враховувати, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню з застосуванням норм цивільного законодавства [10]. У таких випадках відшкодування шкоди здійснюється в повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів. При аналізі судової практики можна дійти до висновку, що дане положення судами практично не застосовується, що призводить до втрачання коштів підприємством, установою, організацією.

Таким чином, на наш погляд, правильне застосування норм матеріальної та цивільно-правової відповідальності буде сприяти зміцненню трудової дисципліни, а також своєчасному і повному відшкодуванню шкоди, вчиненою підприємству, що в умовах воєнного стану є необхідним.

Література

1. Швердіна В. І. До питання розмежування відповідальності у трудовому праві та відповідальності за порушення трудового законодавства. Вісник Національної академії правових наук України / редкол.: О. Петришин та ін. – Харків: Право, 2022. № 3. т. 29. С. 222–242. URL: <http://visnyk.kh.ua/uk/journals/visnik-naprnu-3-2022-r>
2. Парасюк М. Грабар Н. Порівняльно-правовий аналіз майнової відповідальності у цивільному праві та матеріальної відповідальності в трудовому праві. Право і суспільство. 2018. №2-1. С. 82–87. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/2_2018/part_1/16.pdf
3. Черкасов О. В. Проблеми єдності та диференціації відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: Право, 2019. 240 с.
4. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Про заробітну плату: Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
7. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 №1404-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>
8. Коваленко І. Умови цивільно-правової відповідальності: загальнотеоретичний підхід. Фахове загальнодержавне науково-практичне та науково-методичне юридичне видання «Слово національної школи суддів України». 2021. №1. С. 53–63.
9. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
10. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанову Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 №14 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>

Анотація

Плева В. А., Бразалук М. Ю. Особливості застосування матеріальної та цивільно-правової відповідальності до працівників, які вчинили шкоду підприємству під час виконання службових обов'язків. – Стаття.

У статті розглянуто питання відмежування трудового законодавства від цивільного, а також особливості застосування матеріальної та цивільно-правової відповідальності стосовно працівників, які вчинили шкоду підприємству під час виконання своїх службових обов'язків, а також думки окремих авторів стосовно інституту відповідальності у сфері трудових правовідносин.

Проаналізовано законодавство у сфері трудових правовідносин, а також судову практику. Зазначено, що трудове законодавство містить деякі прогалини у механізмі притягнення винного до матеріальної відповідальності, а також наведено випадки, коли в інститут матеріальної відповідальності втручається цивільне право, а також особливості, пов'язані з цим. Зазначено, що це має місце, коли працівник виконує роботу не за трудовим договором.

Так, у статті зазначено, що у випадку настання матеріальної відповідальності працівник зобов'язаний відшкодувати тільки пряму дійсну шкоду лише в межах і в порядку, передбачених законодавством. Але існують випадки цивільно-правової відповідальності, де необхідною умовою настання відповідальності є наявність шкоди, тобто при відшкодуванні шкоди враховується не тільки пряма дійсна шкода, а й упущена вигода.

При цьому в статті зазначається, що працівник не може бути притягнутий до матеріальної відповідальності за шкоду, яку працівник вчинив у стані крайньої необхідності або за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

Також авторами зазначено, що під час визначення розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів тощо), що належать цим підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід враховувати, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню з застосуванням норм цивільного законодавства.

Ключові слова: трудове законодавство, матеріальна відповідальність, цивільно-правова відповідальність, пряма дійсна шкода, упущена вигода.

Summary

Pleva V. A., Brazaluk M. Yu. Peculiarities of the application of material and civil liability to employees who caused damage to the enterprise during the performance of official duties. – Article.

The article examines the issue of distinguishing labor legislation from civil law, as well as the specifics of the application of material and civil liability for

employees who have harmed the enterprise during the performance of their official duties, as well as the opinions of individual authors regarding the institution of liability in the field of labor relations.

The legislation in the field of labor relations, as well as court practice, was analyzed. It is noted that the labor legislation contains some gaps in the mechanism of bringing the guilty party to material responsibility, and cases where civil law intervenes in the institution of material responsibility, as well as specifics related to this, are also given. It is noted that this happens when the employee performs work outside of the employment contract.

Thus, the article states that in the event of financial liability, the employee is obliged to compensate only direct actual damage within the limits and in the manner prescribed by law. However, there are cases of civil liability, where a necessary condition for the onset of liability is the presence of damage, i.e., when compensating for damage, not only direct real damage is taken into account, but also lost profit.

At the same time, the article states that an employee cannot be held materially liable for damage caused by the employee in a state of emergency or for damage that falls under the category of normal industrial and economic risk.

The authors also stated that when determining the amount of material damage caused by employees through the arbitrary use for personal purposes of technical equipment (cars, tractors, truck cranes, etc.) belonging to these enterprises, institutions, organizations with which they are in labor relations, it should be taken into account, that such damage, as caused not in the performance of labor (official) duties, is subject to compensation with the application of the norms of civil legislation.

Key words: labor legislation, material liability, civil liability, direct actual damage, lost profit.