

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.7.24>

DO CHARAKTERYSTYKI WARUNKÓW ODSZKODOWANIA ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ PRZEZ PRACOWNIKA

Valentin Melnyk

kandydat nauk prawnych, docent,

docent Katedry Podstaw Prawnych Działalności Gospodarczej

Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0001-9348-8444

melnykvalentyn@ukr.net

Adnotacja. W artykule na podstawie analizy poglądów naukowych naukowców i norm obowiązującego prawa Ukrainy ustalono zakres warunków odszkodowania za szkody wyrządzone przez pracownika, a także podano ich charakterystykę merytoryczną. Udowodniono, że wszystkich warunków wskazanych w artykule nie można rozpatrywać osobno, ponieważ są one ze sobą powiązane i uzupełniają się nawzajem, w rzeczywistości w całości tworzą strukturę prawną wykroczenia o charakterze majątkowym.

Słowa kluczowe: warunki, podstawy, zasady, odszkodowanie, szkoda, pracownik, pracodawca.

TO CHARACTERIZE THE TERMS OF COMPENSATION FOR DAMAGE CAUSED BY AN EMPLOYEE

Valentin Melnyk

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,

Associate Professor at the Department of Legal Foundations of Economic Activity Kharkiv National

University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)

ORCID: 0000-0001-9348-8444

melnykvalentyn@ukr.net

Abstract. The article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, establishes the conditions for compensation for damage caused by an employee, as well as provides a meaningful description of them. It has been proven that all the conditions outlined in the article cannot be considered separately, because they are interdependent and complement each other, in fact, in their totality they form the legal structure of a property offense.

Key words: conditions, grounds, procedure, compensation, damage, employee, employer.

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ УМОВ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ЗАВДАНОЇ ПРАЦІВНИКОМ

Валентин Мельник

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри правових основ господарської діяльності

Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)

ORCID ID: 0000-0001-9348-8444

melnykvalentyn@ukr.net

Анотація. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України, встановлено коло умов відшкодування шкоди завданої працівником, а також надано їх змістовну характеристику. Доведено, що всі окреслені у статті умови не можна розглядати відокремлено, адже вони є взаємозалежними та доповнюють одне одного, фактично, в своїй сукупності вони утворюють юридичний склад правопорушення майнового характеру.

Ключові слова: умови, підстави, порядок, відшкодування, шкода, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Проблема відшкодування шкоди завданої працівником роботодавцю у трудовому праві України є однією із найбільш актуальних. При цьому слід враховувати той факт, що відшкодування шкоди може здійснюватися виключно за наявності чітко визначених умов. Останні, на нашу думку, слід тлумачити як сукупність різноманітних за своєю сутністю та змістом сукупність обставин та факторів, що в єдності створюють можливість виникнення причин, що породжують наслідки у вигляді відшкодування

шкоди. А відтак, визначення умов має важливе теоретичне та практичне значення, як для самих працівників, так і роботодавців.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із відшкодуванням шкоди працівником роботодавцю у своїх наукових працях розглядали: Л.О. Гайдаренко, Н.Д. Гетьманцева, О.В. Дзера, В.В. Жернаков, П.І. Заруба, І.Г. Козуб, Н.С. Кузнєцова, В.В. Луць, С.М. Прилипко, М.Г. Тофтул, О.М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, вчені недостатньо уваги приділяли проблематиці умов відшкодування шкоди завданої працівником.

Саме тому метою статті є: встановити коло та зміст умов відшкодування шкоди завданої працівником роботодавцю.

Виклад основного матеріалу. Розмірковуючи про умови відшкодування шкоди, завданої працівником, то в першу чергу, безумовно, слід вказати наявність прямої дійсної шкоди. Поняття прямої дійсної шкоди визначається в постанові Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 "Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям", у п. 4 якої наголошено, що під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна чи Інших цінностей, необхідність для підприємства, установи, організації провести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей, або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Заподіяна роботодавцеві шкода повинна належати до наявного майна. Наявним майном є таке, що оцінюється в грошах, у тому числі самі гроші, і знаходиться на балансі підприємства роботодавця та відображене в даних бухгалтерського обліку. Хоча упущена вигода, неодержані доходи роботодавця можуть бути істотними і теж є майновою шкодою, але вони при визначенні наявності майнової шкоди, завданої тим чи іншим працівником, не враховуються, бо за них працівник не може відповідати (ч. 4 ст. 130 КЗпП України). Він відповідає лише за майнову шкоду, завдану ним безпосередньо, тобто за пряму шкоду, яка випливає саме з протиправного діяння працівника. Непряма, опосередкована шкода не відшкодовується (Жернаков, Прилипко, Ярошенко, 2012).

Досить змістовним, на нашу думку, є тлумачення, запропоноване В.В. Жернаковим. У своєму підручнику науковець під дійсною шкодою пропонує розуміти всяке зменшення майна, яке відбувається шляхом погіршення, знецінення, недобору тощо наявного майна. Якщо в дійсності шкоди не було і вона є лише удаваною, вигаданою, нереальною, то підстав для настання матеріальної відповідальності працівника немає. Дещо інакше вирішується питання при недостатці всіх видів документів на пред'явника. У цьому разі дійсною шкодою є номінальна вартість знаків, яких бракує. Але якщо є дані про те, що білети, талони втрачені і не були чи не могли бути реалізовані, а отже, ця втрата білетів, талонів не могла привести в дійсності до заподіяння шкоди для роботодавця, то підстав для настання матеріальної відповідальності працівника немає, бо немає шкоди. До прямої дійсної шкоди, заподіяної приписками та іншими викривленнями даних про виконання робіт, можуть бути віднесені; суми незаконно нарахованої заробітної плати і премій, зайві виплати у вигляді штрафу, накладеного відповідними органами, вартість пального і мастил, сировини, напівфабрикатів та інших матеріальних цінностей, безпідставно списаних у зв'язку з викривленням даних про обсяг робіт (Жернаков, Прилипко, Ярошенко, 2012).

Вищий спеціалізований суд України в постанові від 11.12.2015 р. № 12 (далі – Постанова № 12) також зазначив категорії прямої дійсної шкоди. Отже, категорії прямої дійсної шкоди такі: нестача, втрата, знищення, пошкодження чи зіпсування матеріальних цінностей; шкода, спричинена незаконним продажем товарів за зниженою ціною; витрати, спричинені незаконними або необґрунтованими виплатами (переплатами); витрати, спричинені зайвими виплатами на користь працівників; суми неустойки, фінансових санкцій, пені, сплачені на користь контрагентів за цивільно-правовими договорами, державного чи місцевого бюджетів, державних органів; виплати на користь інших суб'єктів у порядку відшкодування шкоди, оскільки організація відповідає за шкоду, заподіяну діями її працівників; нестягнена з боржника дебіторська заборгованість, коли можливість її стягнення втрачена у зв'язку зі спливом строку позовної давності; нестягнена з боржника шкода (за винятком тієї частини шкоди, яка належить до категорії неодержаного прибутку), якщо можливість її стягнення втрачена (Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, 2015).

Таким чином, в юридичній літературі поняття прямої дійсної шкоди є малодослідженим, а підходи до його тлумачення є обмеженими. Тож ми, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та судову практику, вважаємо, що пряму дійсну шкоду необхідно тлумачити як шкоду, що була завдана працівником майну роботодавця та в результаті призвела до пошкодження (зниження виробничої ефективності) та/або знищення останнього, а як наслідок до зменшення вартості та/або повного його знецінення, що своєю чергою призвело до необхідності відновлення або придбання пошкодженого майна роботодавцем.

Наступною умовою відшкодування шкоди є невиконання та/або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. У найбільш загальному розумінні обов'язок являє собою сукупність моральних зобов'язань людини перед суспільством. Він виступає як нормативна категорія, що регламентує соціальні обов'язки, котрі повинен виконувати індивід у силу суспільної необхідності. Проблема обов'язку є проблемою співвідношення особистого і суспільного інтересу. Обов'язок – вища моральна зобов'язаність, що стала внутрішньою якістю і стимулом вільної поведінки особистості, це органічна необхідність, що узгоджує особисті й суспільні інтереси (Тофтул, 2011). В рамках представленої проблематики нас цікавить особливий вид юридичних обов'язків – трудові. Н.Д. Гетьманцева пише, що в рамках трудового права, юридичний

обов'язок – це передбачена для зобов'язаного суб'єкта трудового права та забезпечена можливістю державного примусу міра необхідної поведінки, якою він повинен керуватися в інтересах уповноваженого суб'єкта (Гетьмацева, Козуб, 2013: 146). К.С. Тачило відзначає, що трудові обов'язки охоплюють трудову функцію, що виконується працівником. Їх обсяг, окрім основних та типових обов'язків, може варіюватися та визначатися роботодавцем окремо для кожного працівника з урахуванням особистих професійних якостей, кваліфікації як показників теоретичних та практичних умінь, навичок працівника. При цьому розподіл обов'язків між працівниками має носити правомірний, раціональний характер та відповідати об'єктивній дійсності [6]. Далі авторка відзначає, що забезпечення виконання працівником його трудових обов'язків залежить не тільки від нього самого (хоча безперечно від докладених ним зусиль та наполегливості), а й від роботодавця, який від самого початку та в подальшому встановлює його умови праці, ставить конкретні завдання (чіткість і точність надання яких безперечно впливає на результативність роботи працівника), моніторить та корегує дії працівника. Тому успішна реалізація працівником визначеної посадовою інструкцією компетенції та певних доручень залежить і від контролю з боку його роботодавця (Точило, 2012: 518).

Таким чином, трудовий обов'язок – це міра необхідної поведінки, якої повинен дотримуватись працівник в процесі здійснення трудової діяльності для нормальної організації трудового процесу на відповідному підприємстві, установі, організації. А відтак, не виконання та/або неналежне виконання трудових обов'язків повинно тягнути за собою настання юридичної відповідальності, зокрема в контексті представленої проблематики йдеться про відповідальність матеріальну.

З огляду на зазначене вище, наступною обов'язковою умовою відшкодування шкоди заподіяної працівником – є його протиправна поведінка. Остання, на переконання В.В. Жернакова, С.М. Прилипко та О.М. Ярошенка, представляє собою поведінку працівника, який не виконує чи неналежним чином виконує трудові обов'язки, передбачені приписами правових норм, трудовими договорами, наказами та розпорядженнями роботодавця (Жернаков, Прилипко, Ярошенко, 2012). А.В. Тархов пише, що протиправна поведінка – це поведінка відповідальної особи, що не відповідає вимогам закону, договору, яка тягне за собою порушення (зменшення, обмеження) майнових прав (благ) і законних інтересів іншої особи, виражається у невиконанні чи неналежному виконанні договірних зобов'язань або в заподіянні позадоговірної шкоди життю, здоров'ю чи майну іншої особи тощо. Протиправність у цивільному праві обов'язково порушує і об'єктивне, і суб'єктивне цивільне право (Тархов, 1997: 293).

Необхідно відзначити, що протиправність поведінки працівника не може бути підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності в тих випадках, коли працівник діяв у стані крайньої необхідності. Законодавство про працю визначення крайньої необхідності не надає. Тому до правовідносин щодо притягнення до матеріальної відповідальності за аналогією повинно вживатися визначення «крайня необхідність», передбачена ст. 39 Кримінального кодексу України (Кримінальний кодекс України, 2012).

Враховуючи зазначені вище умови відшкодування шкоди необхідно відмітити, що ключовими формами протиправної поведінки є протиправна дія чи бездіяльність. Так, протиправна дія – це поведінка, що заборонена законом. В свою чергу у разі протиправної бездіяльності особа не вчиняє дії, до якої вона зобов'язувалася нормою права. Сама по собі пасивність не є протиправною, вона стає такою лише у випадку, коли норма права зобов'язує дану особу до вчинення відповідної дії. Як дія, так і бездіяльність – це форми поведінки людини, в яких виражена її свідомість і воля. Вольова дія (бездіяльність) особи завжди допускає наявність і відображається втому чи іншому вчинку, який підпадає під правовий вплив. Право здатне вплинути і на імпульсивну поведінку особи, за якої людина зберігає достатні можливості самоконтролю (Дзера, Кузнєцова, Луць, 1998: 820).

Наступною обов'язковою умовою відшкодування шкоди працівником – це наявність його вини. Взагалі, що вина – це ознака діяння, а не складу впливає, на думку представників даної теорії, із закону. На підставі цього робиться висновок, що вина – це психічне, суб'єктивне відображення складу у свідомості злочинця. Із цього, на їх думку, випливає, що вина не є ознакою складу, а являє собою самостійну ознаку злочину нарівні з складом та протиправністю (Beling, 1906). Вина – це багатогранне та багатоаспектне суспільно-правове явище, що характеризується змістом та формою. Зміст в буквальному розумінні означає впорядковану сукупність елементів і процесів, що утворюють предмет чи явище. Вина як багатогранне явище характеризується двома елементами свідомістю та волею. Кожен із цих елементів відіграє своє значення у конкретному злочині, проте тільки разом та в органічній взаємодії вони утворюють вину (Заруба, 2007).

Винність поведінки працівника оцінюється з тим, чи виявив він належну увагу, старанність, бережливість, обачливість, ініціативність, діловитість для запобігання майнової шкоди, будучи зобов'язаним і маючи можливість передбачити і запобігти настанню майнової шкоди. Увага, старанність, обачливість тощо, які зобов'язаний виявити працівник при виконанні обов'язків у процесі праці, визначаються приписами нормативних актів, колективним та трудовим договорами (контрактами). Аби визначити, чи міг працівник це зробити в конкретному випадку, треба врахувати його професію, спеціальність, кваліфікацію, досвід роботи, вказівки керівника процесу праці тощо. Для накладення матеріальної відповідальності правове значення має будь-яка форма вини, однак її форма впливає на вид та межі матеріальної відповідальності. Довести вину працівника, як і наявність інших умов матеріальної відповідальності, повинен роботодавець, якому заподіяно шкоду і який ставить питання про її відшкодування (Жернаков, Прилипко, Ярошенко, 2012).

У деяких випадках форма вини (умисел або необережність) є підставою для визначення меж матеріальної відповідальності працівника. Так, відповідно до пункту 1 частини першої статті 133 КЗпП за зіпсуття

або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у т. ч. при їх виготовленні, на працівника покладається обмежена матеріальна відповідальність (в такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих організацією в користування). Але у разі, якщо шкоду зазначеному майну організації заподіяно умисним знищенням або умисним зіпсуттям, а також недостачею працівники несуть повну матеріальну відповідальність (п. 5 ч. 1 ст. 134 КЗпП). Утім, у більшості випадків законодавець не деталізує форму вини працівника [13]. Відповідно до пункту 2 частини першої статті 133 КЗпП, для керівників організацій, їх заступників, а також керівників структурних підрозділів та їх заступників встановлено обмежену матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну організації зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, незалежно від форми вини (Черниш, 2017).

І останньою умовою відшкодування шкоди заподіяною працівником є прямий причинно-наслідковий зв'язок між протиправною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою. В даному контексті варто погодитись із точкою зору, яку висловив В.В. Жернаков. Науковець відмітив, що прямий зв'язок – це такий, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю впливає з дій чи бездіяльності працівника. У будь-якому разі працівник повинен нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо впливає з його дій чи бездіяльності. За іншу частину шкоди матеріальну відповідальність несуть інші працівники, дії чи бездіяльність яких безпосередньо призвели до виникнення шкоди. Нагадаємо, що в трудовому законодавстві передбачена лише особиста, персональна відповідальність, а загальної, субсидіарної, солідарної відповідальності воно не знає (ч. 5 ст. 135 КЗпП). Причинний зв'язок між винною протиправною поведінкою працівника та її наслідками повинен бути встановлений не тільки як можливий або ймовірний, а і як безсумнівно вірогідний. У тих випадках, коли будь-яка дія працівника сприяла настанню шкоди внаслідок випадкового збігу обставин, такі дії не можуть бути підставою для накладання на нього матеріальної відповідальності (Жернаков, Прилипко, Ярошенко, 2012).

Висновок. Завершуючи розгляд умов відшкодування шкоди завданої працівником роботодавцем варто відзначити, що їх не можна розглядати відокремлено, адже вони є взаємозалежними та доповнюють одне одного. Фактично, вказані нами умови в своїй сукупності утворюють юридичний склад правопорушення майнового характеру. Зазначене пояснюється тим, що у разі відсутності будь-якої із вказаних вище умов, не буде підстав для притягнення працівника до матеріальної відповідальності, а відтак і для відшкодування заподіяної ним шкоди.

Список використаних джерел:

1. Гетьмацева Н.Д., Козуб І.Г. Трудове право України (Загальна частина). Навчальний посібник. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2013. 312 с.
2. Дзера О.В., Кузнєцова Н.С., Луць В.В. Зобов'язальне право: теорія і практика. Навч. посібн. для студентів юрид. вузів і фак. ун-тів. К.: Юрінком Інтер, 1998. 912 с.
3. Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право : підручник. Х.: Право, 2012. 496 с.
4. Заруба П.І. Кримінальна відповідальність за злочини у сфері приватизації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08; Київський національний ун-т внутрішніх справ. К., 2007. 210 с.
5. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05 квітня 2001 р. № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25–26. Ст. 131.
6. Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю / Вищий спеціалізований суд; Постанова від 11.12.2015 № 12 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15#Text>
7. Тархов А.В. Гражданское право: Общая часть: Курс лекций. Чебоксары: Чув. кн. изд-во, 1997. 331 с.
8. Тофтул М.Г. Етика: підручник для вузів. 2-ге вид., випр., допов. К.: Академія, 2011. 437 с.
9. Точило К.С. Виконання працівниками трудових обов'язків як об'єкт здійснення контролю роботодавцем. Національний університет «Одеська юридична академія». 2012. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/15163/Точило%20К.%20С.%20Виконання%20працівниками%20трудоу%20обов'язків....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Черниш К. Підстави матеріальної відповідальності працівників. 2017. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3561-qqq-17-m2-pdstavi-materalno-vdpovdalnost-pratsvnikv>
11. Beling E. Die Lehre vom Verbrechen. Tübingen, 1906.

References:

1. Hetmatseva, N.D., Kozub, I.H. (2013). Trudove pravo Ukrainy (Zahalna chastyna) [Labor law of Ukraine (General part)]. Navchalnyi posibnyk. Chernivtsi: Chernivetskyi nats. un-t. 312 p. [in Ukrainian].
2. Dzera, O.V., Kuznietsova N.S., Luts V.V. Zoboviazalne pravo: teoriia i praktyka [Obligatory law: theory and practice]. Navch. posibn. dlia studentiv yuryd. vuziv i fak. un-tiv. K.: Yurinkom Inter, 1998. 912 p. [in Ukrainian].
3. Zhernakov, V.V., Prylypko, S.M., Yaroshenko, O.M. Trudove pravo [Labor law]: pidruchnyk. X.: Pravo, 2012. 496 p. [in Ukrainian].

4. Zaruba, P.I. Kryminalna vidpovidalnist za zlochyny u sferi pryvatyzatsii [Criminal liability for crimes in the sphere of privatization]: dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.08; Kyivskiy natsionalnyi un-t vnutrishnikh sprav. K., 2007. 210 p. [in Ukrainian].
5. Kryminalnyi kodeks Ukrainy [Criminal Code of Ukraine: Law of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 05 kvitnia 2001 r. № 2341-III. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2001. № 25–26. St. 131. [in Ukrainian].
6. Pro uzahalnennia praktyky zastosuvannya sudamy zakonodavstva, sheho rehuliuie materialnu vidpovidalnist pratsivnykiv za shkodu, zapodiianu robotodavtsiu [On the generalization of the practice of court application of legislation regulating the material liability of employees for damage caused to the employer] / Vyshchyi spetsializovanyi sud; Postanova vid 11.12.2015 № 12 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15#Text> [in Ukrainian].
7. Tarhov A.V. Grazhdanskoe pravo: Obshhaja chast'[Civil law: General part]: Kurs lekcij. Cheboksary: Chuv. kn. izd-vo, 1997. 331 p. [in Russian].
8. Toftul, M.H. Etyka [Ethics]: pidruchyk dlia vuziv. 2-he vyd., vypr., dopov. K.: Akademiia, 2011. 437 p. [in Ukrainian].
9. Tochylo, K.S. Vykonnannia pratsivnykamy trudovykh oboviazkiv yak obiekt zdiisnennia kontroliu robotodavtsem [Performance of labor duties by employees as an object of control by the employer]. Natsionalnyi universytet «Odeska yurydychna akademiia». 2012. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/15163/Tochylo%20K.%20S.%20Vykonnannia%20pratsivnykamy%20trudovykh%20oboviazkiv....pdf?sequence=1&isAllowed=y> [in Ukrainian].
10. Chernysh, K. Pidstavy materialnoi vidpovidalnosti pratsivnykiv [Grounds of material liability of employees]. 2017. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3561-qqq-17-m2-pdstavi-materalno-vidpovidalnost-pratsivnikv>
11. Beling, E. Die Lehre vom Verbrechen. Tübingen, 1906. [in German].