

Довгалюк В С.

магістрант 2 курсу спеціальності «Право»

Поліського національного університету

Науковий керівник: *Василенко Л. П., доцент, к.ю.н.,*

доцент кафедри правознавства

Поліського національного університету

м. Житомир

РОЗМЕЖУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА МАЙНОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ТРУДОВИМ І ЦИВІЛЬНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Дослідження будь-якого питання, яке прямо чи опосередковано пов'язане з юриспруденцією, неможливе без аналізу норм сучасного законодавства. Тому, перш за все, звернемось до тих нормативно-правових актів, які регулюють тематику відшкодування шкоди, завданої працівником під час виконання ним своїх трудових обов'язків. Так, ч. 1 ст. 1172 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ) зазначає, що «юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків» [1]. В Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) дане питання регламентоване дещо по-іншому: згідно з ч.1 ст.130 КЗпП «працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків» [2].

Виходячи з цього, зазначимо, що дане питання тісно переплітається з двома суміжними галузями приватного права: цивільним та трудовим. Саме з приводу того, що у вказаних нормативних актах досліджуване питання висвітлене по-різному і незрозуміло який саме вид відповідальності слід застосовувати при конкретній ситуації, на площині правої доктрини, а також і в юридичній практиці часто виникають дискусії та гострі суперечності, які можна кваліфікувати як колізію в законодавстві.

Таким чином, необхідно проаналізувати деякі елементи кожного виду відповідальності задля визначення їх самостійності та відокремленості. А саме: правового регулювання, суб'єктного складу, порядку застосування, умов та термінів притягнення до відповідальності.

Аналізуючи КЗпП України, спостерігаємо, що законодавець закріплює тільки підстави та умови відповідальності працівників за заподіяну шкоду, причому законодавець використовує поняття «матеріальна відповідальність» (видами якої є обмежена, повна, бригадна та підвищена), на відміну від цивільного права, яким передбачається майнова відповідальність юридичних та фізичних осіб, за шкоду заподіяну їх працівником під час виконання посадових обов'язків. Матеріальна відповідальність завжди персоналізована, тобто особа, яка заподіяла шкоду, несе відповідальність за завдані збитки, при майновій – нести відповідальність буде роботодавець. Однак, якщо ж шкода була завдана діями працівника, які не відносяться до посадових обов'язків, то роботодавець не буде нести відповідальності. Також слід звернути увагу і на те, що за трудовим законодавством працівник може нести відповідальність тільки за пряму дійсну шкоду. Ч.4 ст.130 КЗпП вказує, що «працівник не буде притягатися до матеріальної відповідальності за шкоду, належно виконуючи

доручення; якщо збитки відносяться до категорії нормального виробничого-господарського ризику (наприклад, тестування нових прийомів за обов'язкової умови, що були враховані всі доступні заходи для запобігання шкоди) ; якщо працівник діяв у стані крайньої необхідності» [2].

Важливу роль за нормами трудового права відіграє і характер вчиненого правопорушення, тобто мають бути наявні одночасно 4 складові:

- порушення трудових обов'язків;
- заподіяння шкоди;
- встановлений зв'язок між допущеним правопорушенням та наявною шкодою;
- встановлено вину працівника.

Отже, у відповідності з цими складовими притягнення до відповідальності можливе лише у тому випадку, якщо наявна вина працівника у формі умислу чи необережності. Форма вини впливає на визначення виду матеріальної відповідальності, наприклад, заподіяння шкоди за наявності умислу тягне за собою повну відповідальність. Протиріччям трудовому законодавству виступає цивільне, де відповідальність може наставати як за наявності вини, так і за її відсутності (у разі заподіяння шкоди джерелом підвищеної небезпеки) [3, с.127].

Слід звернути увагу на суб'єктний склад; за нормами трудового права суб'єктом відповідальності може бути лише особа, яка вступила у трудові відносини з підприємством, якому спричинила шкоду, тобто повинен бути укладений трудовий договір, в якому чітко окреслені основні обов'язки працівника. Вищезазначене правило поширюється також як на постійних, так і на тимчасових та сезонних працівників [4, с. 48]. Акцентуємо увагу, що в цивільному законодавстві підставою є не тільки трудовий договір, а й цивільно-правовий договір (наприклад договір підряду, або будь який інший, предметом якого буде виконання певної роботи).

Проводячи паралелі між даними галузями вкажемо, що на відміну від трудового законодавства, ЦКУ надає нам більш ширший спектр суб'єктів відшкодування шкоди: юридична або фізична особа, замовник, підприємницькі товариства, кооперативи. Михальченко Ю.С. вказує, що найістотнішою особливістю суб'єктного складу є розмежування особи, яка фактично завдала шкоди і особи, яка її відшкодовує, що також відрізняється від трудового законодавства, де ці два суб'єкта не відокремлюються [3, с. 128].

На цьому етапі потребує уваги і обов'язок доказування вини. Деліктне зобов'язання, з приводу якого ведемо дискусію, належить до спеціальних деліктів, а, отже, на нього й поширюються загальні правила генерального делікту, передбаченого ст. 1166 ЦКУ. Відповідно до даної норми, особа, яка завдала шкоди (в даному випадку працівник) повинна довести той факт, що шкоди завдано не з її вини [1]. З іншого боку, КЗпП передбачає, що для притягнення працівника до відповідальності за заподіяну шкоду, власник самостійно повинен довести наявність необхідних умов для покладення відповідальності [2]. Проводячи паралелі бачимо, що обов'язок по доказуванню вини лежить на різних суб'єктах, також зазначимо, що трудовим

законодавством визнається презумпція невинності працівника, в той час, коли цивільним законодавством встановлена презумпція вини заподіювача шкоди.

Як зазначав В. Жернаков, варто вказати також і на відмінність, яка полягає в відшкодуванні шкоди, конкретніше в принципах, якими керуються при встановленні розмірів відшкодування. Як вище зазначалося, трудове законодавство визначає, що відшкодуванню підпадає лише пряма дійсна шкода, і, як правило, застосовується обмежена матеріальна відповідальність при якій, стягнення не може перевищувати середнього місячного заробітку особи, яка заподіяла, на відміну від цивільного законодавства, де береться за основу принцип повного відшкодування шкоди, який передбачає те, що до відшкодування шкоди крім прямої дійсної додаються також неотримані доходи або упущена вигода [4, с. 50]. Цікавим є те, що КЗпП не закріплює обов'язок власника притягнути робітника до відповідальності, тому можна з упевненістю сказати, що це є його правом. Він може або реалізовувати це право, або ж повністю чи частково відмовитись від стягнення з працівника суми шкоди.

Аналізуючи це питання, звернемося і до певних строків. Що стосується відшкодування збитків за трудовим законодавством, то встановлений строк позовної давності в 1 рік з дня виявлення правопорушення. Щодо цивільного законодавства, то встановлений загальний строк позовної давності в 3 роки.

Отже, відмінності між матеріальною та майновою відповідальністю досить різкі, починаючи від правого регулювання та закінчуючи умовами та термінами до її притягнення. Однак, в законодавстві відсутній чіткий механізм розмежування проаналізованих видів відповідальності, що зумовлює виникнення колізій в площині правової доктрини, а також практичних проблем при врегулюванні питання застосування того чи іншого виду відповідальності в судовому порядку. Тому, в який раз наголошуємо на тому, що основним пріоритетом у вирішенні даного питання слугуватиме створення нового кодифікованого акту у трудовому праві, який зможе усунути колізії та заповнити прогалини у сучасному законодавстві.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 №435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/435-15> (дата звернення 20.09.20)
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 20.09.20)
3. Михальченко Ю.С. Особливості відшкодування шкоди, завданої працівником під час виконання службових обов'язків. Роль правоохоронних органів у формуванні правової держави в умовах євроінтеграції України: *матеріали Всеукр. підсумк. наук.- практ. конф. Частина 1. Київ: Нац. акад. внутр. справ. 2015. С. 126–128.*
4. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. *Право України. 2013. № 7. С. 49–55.*