КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА ТА МАЙНОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ

Поварчук В. О., Золотарьова О. А.

Метою статті є аналіз норм чинного трудового та цивільного законодавства України з питань правового регулювання матеріальної та майнової відповідальності. Досліджено та визначено недоліки правового регулювання матеріальної відповідальності в трудових правовідносинах. Проаналізовано норми проекту Трудового кодексу України, визначено критерії та сутність відмінності двох схожих видів відповідальності за завдану шкоду. Задля розмежування і визначення самостійності кожного з цих видів відповідальності доцільно звернутися до характеристики їхніх елементів. Для вірного та обґрунтованого застосування норм відповідальності необхідно визначити роль і місце кожного її виду в системі юридичної відповідальності загалом.

Автори звертають увагу, що матеріальній відповідальності у трудовому праві притаманні певні ознаки, які роблять її схожою з майновою відповідальністю громадян за нормами цивільного права. Досить часто роботодавці використовують цивільну відповідальність працівників, приймають їх на роботу за цивільно-правовим, а не трудовим договором, тому важливо встановити основні критерії, що розрізняють два схожих види відповідальності. Автори стверджують, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права зумовлена специфікою трудових правовідносин, вона відрізняється від інституту майнової відповідальності в праві суб'єктивним складом, особистісним характером матеріальної відповідальності в трудових відносинах, неможливістю притягнення до неї без доведеної вини працівника, відповідальністю в трудових правовідносинах лише за пряму дійсну шкоду, порядком відшкодування шкоди та строками позовної давності. Підміняючи нерідко трудовий договір цивільно-правовим, роботодавець позбавляє працівника певних прав, гарантій, компенсацій, відпусток, працівник має відповідати повністю за завдану фактичному роботодавцю матеріальну шкоду. Тому розмежування двох досліджених схожих правових інститутів має нині не лише теоретичне, а й практичне значення.

Досліджено положення проекту Трудового кодексу України, який нині розглядається в Комітеті Верховної Ради України. Норми про матеріальну відповідальність працівників у проекті ТКУ розташовані в пара-

графі 2 Глави 1-Книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин», ст.ст. 353-361. Аналіз показав, що положення зазначеної Глави переважно відповідають чинному КЗпП України.

Проаналізувавши відмінність матеріальної та майнової відповідальності, автори зазначають, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права наділяє працівників ширшим спектром прав та гарантій, на відміну від майнової відповідальності в цивільних правовідносинах.

Ключові слова: матеріальна відповідальність працівника, майнова відповідальність, працівник, шкода, проект Трудового кодексу, трудове право, цивільне право.

Povarchuk V. O., Zolotareva O. A. Criteria for distinguishing material liability of employees and property liability in civil law

The purpose of the article is to analyze the norms of the current labor and civil legislation of Ukraine on the legal regulation of material and property liability. The shortcomings of the legal regulation of material liability in labor relations are investigated and determined. The norms of the draft Labor Code of Ukraine are analyzed, the criteria and essence of the difference between two similar types of liability for damage are determined. In order to differentiate and determine the independence of each of these types of responsibilities, it is advisable to refer to the characteristics of the elements of each of them.

The purpose of this article is to determine on the basis of the selected criteria the difference between the liability of the employee from property liability in civil law based on the analysis of current legislation and the draft Labor Code of Ukraine. For the correct and reasonable application of the rules of liability it is necessary to determine the role and place of each of its types in the system of legal liability as a whole.

The authors draw attention to the fact that liability in labor law has certain features that make it similar to the property liability of citizens under civil law. Quite often, employers hire employees under a civil contract, rather than under an employment contract, so it is

important to establish the main criteria that distinguish between two similar types of liability.

The authors argue that liability under labor law is due to the specifics of labor relations, it differs from the institution of property liability of the subject composition, the personal nature of liability in labor relations; the impossibility of attracting to it without proven guilt of the employee; liability in labor relations only for direct actual damage, the order of compensation and the statute of limitations. By often replacing the employment contract with a civil one, the employer deprives the employee of certain rights, guarantees, compensations, vacations, the employee must be fully liable for the material damage caused to the actual employer. Therefore, the distinction between the two studied similar legal institutions is today not only theoretical but also practical.

The provisions of the draft Labor Code of Ukraine, which is currently being considered by the Committee of the Verkhovna Rada of Ukraine, have been studied. Norms on material liability of employees in the draft TCU are located in paragraph 2 of Chapter 1 of Book Eight "Responsibility of the parties to labor relations", Articles 353-361. The analysis showed that the provisions of this Chapter mostly correspond to the current Labor Code of Ukraine. After analyzing the differences between material and property liability, the authors note that liability under labor law provides employees with a wider range of rights and guarantees, in contrast to property liability in civil law.

Key words: *liability, material responsibility of the employee, property liability, employee, damage, draft Labor Code, labor law, civil law.*

Постановка проблеми та її актуальність.

Актуальною проблемою сучасного цивільного та трудового права є розмежування інститутів майнової та матеріальної відповідальності, зокрема застосування норм про відповідальність у відносинах, що передбачають спільне використання положень цивільного та трудового права, наприклад, у разі заподіяння шкоди інтересам третіх осіб працівником у процесі виконання своїх трудових обов'язків. Крім того, нині українські роботодавці часто безпідставно замінюють трудовий договір договором цивільно-правового характеру. Для вірного та обґрунтованого застосування норм відповідальності необхідно визначити роль і місце кожного її виду в системі юридичної відповідальності загалом.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Питання юридичної відповідальності, зокрема й матеріальної відповідальності в трудовому праві та майнової відповідальності в цивільному, завжди знаходились у центрі уваги вчених-правознавців.

Так, дослідженнями проблем юридичної відповідальності в загальній теорії займалися С.С. Алексєєв, С.М. Братусь, О.С. Йоффе, В.М. Кудрявцева, І.С. Самощенко, Л.С. Явич та ряд інших теоретиків. Означеній проблемі були присвячені також праці вчених у сфері трудового права радянського періоду: О.В. Абрамової, А.Л. Анісімова, Є.С. Белінського, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, О.І. Процевського, В.М. Смирнова, П.Р. Ставицького, Л.О. Сироватської та ін. У роки незалежності України проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві знайшли своє відображення в роботах В.С. Венедіктова, Е.Г. Дудченко, М.І. Іншина, А.В. Лапкін, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенко та ін. Глибоке дослідження з аналізованої тематики провела Ю.В. Трофимовська [1]. Проте, незважаючи на проведені дослідження, проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві та майнової відповідальності в цивільному праві не втратили своєї актуальності. Залишаються дискусійними окремі питання відповідальності, особливо в разі виконання робіт за договорами цивільно-правового характеру.

Метою статті є визначення на підставі виокремлених критеріїв відмінності матеріальної відповідальності працівника від майнової відповідальності в цивільному праві на основі аналізу чинного законодавства та проекту Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. Для визначення проблематики та відмінності майнової та матеріальної відповідальності цілком можливо припустити характер їхніх складових елементів. Тому задля розмежування і визначення самостійності кожного з цих видів відповідальності доцільно звернутися до характеристики таких елементів: підстави виникнення, правове регулювання, суб'єктний склад, умови притягнення до відповідальності, терміни притягнення до неї, порядок застосування негативних наслідків. Ми в цьому дослідженні виходили з того, що саме ці елементи є критеріями розмежування двох видів відповідальності.

Отже, перший критерій - це підстави відповідальності. Підставою виникнення майнової відповідальності в цивільному праві є невиконання або неналежне виконання зобов'язання, що причинило шкоду, а також заподіяння шкоди за відсутності будь-якого юридичного зв'язку між сторонами - делікту. Щодо матеріальної відповідальності працівника, то підставою її виникнення є заподіяння майнової шкоди стороною трудових

правовідносин. Указана обставина передбачає обов'язкову наявність трудових правовідносин між сторонами, дефект останнього усуває і саму матеріальну відповідальність.

Другий критерій, за допомогою якого пропонується проводити розмежування майнової та матеріальної відповідальності, - це правове регулювання зазначених відносин. Майнова відповідальність виникає на основі положень або закону, або договору. З огляду на різні підстави майнова відповідальність має або договірний, або деліктний характер (виникає з правопорушення). Матеріальна відповідальність сторін трудового договору регулюється положеннями трудового законодавства, в тому числі передбачено і випадки укладення договорів про повну матеріальну відповідальність. Передбачена в трудовому праві матеріальна відповідальність працівників і службовців за шкоду, що завдана підприємству, установі чи організації, об'єднує матеріальну відповідальність працівників із захистом інтересів кожного працівника. Саме через це глава IX чинного Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) має назву «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» і передбачає окремі гарантії в процесі покладення на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, завдану роботодавцю [2]. Це пов'язано з тим, що, на відміну від цивільного законодавства, згідно з яким сторони майнових відносин перебувають в юридичній рівності і будь-яка з них за принципом відшкодування шкоди (ст.ст. 1166, 1192 ЦК) [3, ст. 1166] має право вимагати від іншої відшкодування завданої шкоди в повному обсязі, суб'єкти трудових правовідносин перебувають у нерівному правовому становищі стосовно один одного, бо працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку і підконтрольний роботодавцю. Крім того, роботодавець має право притягнути працівника до дисциплінарної (ст.ст. 147, 141-1 КЗпП України) та матеріальної відповідальності самостійно (ст. 132, ч. 1 ст. 136 КЗпП України), без звернення у відповідні державні інстанції, бо наділений законодавством владними повноваженнями.

З точки зору теорії трудового права, правова регламентація матеріальної відповідальності працівника у законопроекті Трудового кодексу (ТК) України № 2410 від 08.11.2019 р., який нині розглядається в Комітеті Верховної Ради України, є більш повною порівняно з матеріальною відпо-

відальністю роботодавця. Так, у ст. 353 проекту ТК України закріплюються підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. Згідно з ч. 1 зазначеної статті, матеріальна відповідальність полягає в обов'язку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків. Таке визначення матеріальної відповідальності відповідає науковому визначенню цього поняття. У наступних частинах ст. 353 проекту ТК України передбачаються умови матеріальної відповідальності працівників, до яких слід зарахувати пряму дійсну майнову шкоду, дії (бездіяльність) працівника, вину працівника. У теорії трудового права виділяється ще одна умова матеріальної відповідальності - причинний зв'язок між прямою дійсною майновою шкодою та незаконними діями (бездіяльністю) працівника. Взагалі норми про матеріальну відповідальність працівників у проекті ТК України розташовані в параграфі 2 Глави 1 Книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин», ст.ст. 353-361. Аналіз показав, що положення зазначеної Глави переважно відповідають чинному КЗпП України [4].

Наступним критерієм нашого порівняння є суб'єктний склад. У трудовому праві - це виключно працівник і роботодавець, тобто сторони трудового договору. Проаналізувавши ч. 1 ст. 136 КЗпП України, можна зробити висновок, що суб'єктом матеріальної відповідальності у трудовому праві може бути лише той працівник, який перебуває в трудових правовідносинах із роботодавцем і завдав останньому майнову шкоду внаслідок порушення покладених на нього трудовим договором чи контрактом обов'язків. Згідно зі ст. 132 КЗпП України, матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства в працівника виникає, якщо майнова шкода була завдана роботодавцеві у зв'язку із виконанням працівником своїх обов'язків за трудовим договором. Особа, що завдала майнову шкоду не у зв'язку з виконанням трудових правовідносин і не є працівником, за нормами трудового права суб'єктом матеріальної відповідальності бути не може, а відповідає за нормами цивільного права на підставі ст.ст. 2, 15, 22, 1166 Цивільного кодексу України [3] та інших.

Особистий характер матеріальної відповідальності зазначений у ч. 2 ст. 130 КЗпП України, де вказано, що неповнолітній працівник за нормами трудового законодавства, який спричинив шкоду, так само як і повнолітній, буде нести за неї, відповідно, особисту відповідальність. Означена норма базується на закріпленому в ст. 30 КЗпП України

обов'язку працівника виконувати свою роботу особисто. За нормами цивільного права, у разі відсутності в неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування завданої нею шкоди, шкода відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі батьками (усиновлювачами) чи піклувальниками неповнолітнього, якщо ті не доведуть, що шкоду було заподіяно не з вини неповнолітнього [3].

У цивільному праві відповідальність не поділяється на обмежену, повну і підвищену («кратну»), як у трудовому праві. Водночас загальна, солідарна чи субсидіарна відповідальність не передбачені у трудовому законодавстві, але мають місце у цивільному праві, а працівник несе лише персональну відповідальність за виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків. Принцип персональної відповідальності не порушує й укладення договору про повну матеріальну відповідальність із колективом (бригадою) працівників за прийняті ними матеріальні цінності. Укладення такого договору не означає, що член колективу чи бригади має нести матеріальну відповідальність за шкоду, якщо його вина відсутня (ч. 2 ст. 130, ст. 135-1 КЗпП України) [2].

З метою виділення наступного критерію вважаємо за доцільне проаналізувати ч. 2 ст. 130 КЗпП України, згідно з якою матеріальна відповідальність на працівника покладається у разі завдання ним прямої дійсної шкоди. Зауважимо, що визначення прямої дійсної шкоди у КЗпП України не надається, в той час як за нормами цивільного права враховується не лише шкода, а й не отримані роботодавцем прибутки. Велике значення для правильного застосування чинного законодавства мають роз'яснення Пленуму Верховного Суду України у Постанові № 14 від 29.12.1992 р. «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», де в п. 4 під прямою дійсною шкодою пропонується розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто спричинені порушенням працівником трудових обов'язків, грошові виплати [5]. Аналогічні норми включено і до законопроекту Трудового кодексу України [4]. Згідно зі ст. 130 КЗпП України, неодержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних із неналежним виконанням працівником трудових обов'язків, так само як й інші неодержані прибутки, не

можуть включатися до суми, яка підлягає відшкодуванню.

Щодо норм цивільного права, то на підставі ч. 2 ст. 22 ЦК України реальними збитками визнаються втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа мусить зробити для відновлення свого порушеного права. Під упущеною вигодою, як ми розглядали вище, розуміються доходи, які особа могла би реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене. Повна відповідальність у трудовому праві, передбачена ст. 134 КЗпП України, настає лише в 9 випадках і не передбачає відшкодування упущеної вигоди.

Умовами для обмеження або звільнення від відповідальності працівника є фактори провини, матеріального становища або волі роботодавця, дії непереборної сили, необхідної оборони або крайньої необхідності. Самостійно необхідно зазначити таку підставу, як нормальний господарський ризик, до якого можна зарахувати необхідність здійснення трудової функції в разі нестачі інформації, з необхідним зазвичай ступенем обачності і розумності, що не гарантує досягнення позитивного результату. Щодо самого роботодавця таких умов не встановлено. Як бачимо, означені гарантії трудового права полягають у тому, що до відповідальності суб'єкта трудових правовідносин-працівника можна притягнути, якщо була завдана пряма дійсна шкода в межах і у порядку, передбачених законодавством, яка, як правило, обмежується розміром середньомісячного заробітку працівника.

Наступним критерієм, який дає змогу порівняти види відповідальності, є порядок відшкодування збитків. Трудове законодавство передбачає особливий порядок стягнення майнової шкоди, завданої працівником, що спрощує захист майнових інтересів роботодавця і одночасно захищає матеріальні інтереси працівника: а) стягнення шкоди, заподіяної працівником роботодавцю; б) відшкодування збитків за наказом директора може здійснюватися лише в межах середньомісячного заробітку працівника; в) роботодавець має право видати наказ або розпорядження про стягнення збитків із заробітної плати працівника протягом певного періоду, що може перевищувати два тижні з моменту, коли стало відомо про шкоду.

Наступним критерієм, на який необхідно звернути увагу для розмежування видів відповідальності, на нашу думку, є умови притягнення до відповідальності. До числа останніх традиційно належать протиправність поведінки, вина особи,

яка спричинила шкоду, сама шкода, що була завдана інтересам потерпілої особи, і причинний зв'язок між протиправною поведінкою і завданою шкодою [6, с. 143]. Основною проблемою є визначення вини.

Найчастіше науковці вважають, що вина - психічне ставлення особи до вчиненого нею діяння [7]. Таке визначення неповною мірою відповідає змісту майнової відповідальності в цивільному праві. Причиною неможливості запозичення такого підходу є відсутність прямого зв'язка статусу юридичної особи і сукупності правових статусів фізичних осіб, які є учасниками, засновниками, власниками тощо. Також необхідно звернути увагу на фактичну нестабільність суб'єктного складу учасників, засновників, власників, з огляду на наявну законодавчу можливість. Усе це дає змогу визначити вину в межах майнової відповідальності як невинення правопорушником необхідної поведінки з метою недопущення виникнення шкоди, за умови дотримання необхідних і достатніх вимог турботливості та обачності [8, с. 449].

На відміну від трудового законодавства, за цивільним законодавством особа може бути притягнена до майнової відповідальності навіть у разі відсутності вини, наприклад, у разі спричинення шкоди джерелом підвищеної небезпеки. Так, відповідно до ст. 1187 ЦК України шкода, яка була спричинена джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку [3].

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає лише за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди [9, с. 162]. Якщо працівник працює уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно й діловито ставиться до майна роботодавця (ч. 2 ст. 130 КЗпП України), то факт його вини може бути скасовано. На його захисті стоїть і презумпція невинності, доки роботодавцем не буде доведена його винність, оскільки працівник працює під управлінням і контролем роботодавця.

У сучасних реаліях українські роботодавці нерідко вчиняють підміну трудових договорів цивільно-правовими. У зв'язку з цим необхідно враховувати, що сфера застосування договорів цивільно-правового характеру для виконання робіт у роботодавця доволі обмежена, ці договори можуть укладатися для нетривалих, одноразових

робіт, без підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, на умовах рівності сторін. Погоджуючись на підміну трудового договору цивільно-правовим, працівник позбавляє себе певних прав, гарантій, компенсацій, відпусток, має відповідати повністю за завдану фактичному роботодавцю матеріальну шкоду. Тому важливо, щоб і працівник знав відмінності матеріальної відповідальності в трудовому праві і майнової - в цивільному праві.

Таким чином, досліджені критерії відповідальності дають змогу розмежувати два схожих види юридичної відповідальності, коли присутній факт майнової шкоди.

Висновки. Отже, проаналізувавши означені відмінності, можемо зробити висновок, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права зумовлена специфікою трудових правовідносин. Вона відрізняється від інституту майнової відповідальності в цивільному (а також господарському) праві суб'єктним складом, особистісним характером матеріальної відповідальності в трудових відносинах, неможливістю притягнення до неї без доведеної вини працівника, відповідальністю в трудових правовідносинах лише за пряму дійсну шкоду, порядком відшкодування шкоди та строками позовної давності. Підмінюючи нерідко трудовий договір цивільно-правовим, роботодавець позбавляє працівника певних прав, гарантій, компенсацій, відпусток, працівник має відповідати повністю за завдану фактичному роботодавцю матеріальну шкоду. Тому розмежування двох досліджених схожих правових інститутів має нині не лише теоретичне, а й практичне значення.

Проаналізувавши відмінності матеріальної та майнової відповідальності, бачимо, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права наділяє працівників ширшим спектром прав та гарантій, на відміну від майнової відповідальності в цивільних правовідносинах.

Література

1. Трофимовська Ю.В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України. Харківський національний університет внутрішніх справ. 2015. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/187222973.pdf> (звернення 12.11.2020).
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 12.11.2020).

3. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 12.11.2020).

4. Трудовий кодекс України : законопроект № 2410 від 08.11.2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 12.11.2020).

5. Про судову практику у справах провідшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text> (дата звернення: 12.11.2020).

6. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность. Москва : Изд-во Эксмо, 2005. 469 с.

7. Трудовое право : учебник / авт: Н.А. Бриллиантова, под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. Москва : Проспект, 2008. 597 с.

8. Гражданское право : учебник 2 т. Т. 1 / отв. ред. Е.А. Суханов. Москва : Изд-во «БЕК», 1998. 820 с.

9. Прилипко С.М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Питання цивільного та трудового права. *Проблеми законності*. 2009. № 1. С. 155-164.

*Поварчук В. О.,
магістрантка спеціальності «Право»
Одеського інституту
Міжрегіональної Академії управління персоналом*

*Золотарьова О. А.,
ад'юнкт-професор МКА,
доцент кафедри правових дисциплін
Одеського інституту
Міжрегіональної Академії управління персоналом*