

ПОНЯТТЯ ТА МЕЖІ ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У науці трудового права проблема відшкодування збитків розглядається в межах інституту матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Оскільки матеріальна відповідальність в трудовому праві – це інститут трудового права і вид юридичної відповідальності, то особливої актуальності набуває визначення чітких меж правових категорій, що встановлюють межі та зміст негативних наслідків, яких має зазнати сторона трудового договору, що вчинила трудове правопорушення і завдала шкоди іншій стороні.

Питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору, в тому числі і відшкодування збитків, завданих внаслідок вчинення трудового правопорушення, розглядали у своїх працях багато науковців, зокрема: М. Й. Бару, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, С. М. Прилипка, П. Р. Стависький, Н. М. Хуторян, Я. М. Шевченко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Тим не менше, проблема відшкодування збитків у трудовому праві не втрачає актуальності та потребує подальшого наукового вивчення, особливо в умовах процесу кодифікації трудового законодавства, тривалих наукових дискусій щодо розмежування цивільно-правових та трудових відносин.

Згідно з положеннями ст. 16 ЦК відшкодування збитків – це один із способів відшкодування майнової шкоди з метою захисту цивільних прав та інтересів. Водночас ст. 22 ЦК визначено, що збитками є: по-перше, втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, які особа зробила або мусить зробити для відновлення свого порушеного права (реальні збитки); по-друге, доходи, які особа могла б

реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене (упущена вигода) [1].

Чинний Кодекс законів про працю (КЗпП) України не містить дефініції відшкодування збитків, проте в ньому використовується поняття «покриття шкоди». Так, глава IX «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» (ст.ст. 130–138) містить положення, якими регулюється відносини щодо матеріальної відповідальності працівника [2]. Положення законодавства щодо матеріальної відповідальності роботодавця наразі не систематизовані.

Одним із видів матеріальної відповідальності є матеріальна відповідальність працівника, яка поділяється на обмежену, повну та підвищену (кратну). За загальним правилом, що випливає із змісту КЗпП України, працівники несуть обмежену матеріальну відповідальність (ст. 130). Також Кодексом передбачено, що за шкоду, заподіяну роботодавцю при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку (ст. 132). Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві. Водночас, згідно з ч. 4 ст. 130 відповідальність за не одержаний роботодавцем прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами. Умовою (підставою) понесення працівниками обмеженої матеріальної відповідальності є вчинення трудового правопорушення з необережності.

На відміну від обмеженої, повна матеріальна відповідальність працівника має виключний характер, оскільки її застосування допускається у випадках, передбачених законодавством (ст. 134 КЗпП України). При цьому у разі настання повної матеріальної відповідальності працівник нестиме негативні наслідки у вигляді відшкодування заподіяної роботодавцю прямої дійсної шкоди у повному обсязі.

Окреме місце в системі матеріальної відповідальності працівника посідає підвищена (кратна) матеріальна відповідальність, яка має виключний характер, оскільки межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану роботодавцю розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством (ст. 135 КЗпП). Збитки, завдані роботодавцю працівниками, які виконують визначені законодавством операції, і які є винними у розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або наднормативних їх втратах (крім втрат, що сталися у зв'язку з непередбаченими порушеннями технологічного процесу), якщо вони допущені внаслідок недбалості у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, визначаються у розмірах, що становлять подвійну або й потрійну вартість втрачених цінностей за ринковими цінами України на день виявлення завданих збитків [3].

Слід відзначити, що розмір заподіяної роботодавцю шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами. При цьому у разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди. Водночас, на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів. Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні. Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з

урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності (ст. 135³ КЗпП України).

У розвиток зазначеного, слід підкреслити, що законодавство України передбачає спеціальний правовий механізм обчислення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей [4], який визначається шляхом проведення незалежної оцінки відповідно до національних стандартів оцінки [5].

З огляду на вищезазначене, для визначення поняття відшкодування збитків у трудовому праві важливо встановити зміст поняття прямої дійсної шкоди, в межах якої і відбувається відшкодування збитків. Пленум Верховного Суду України під прямою дійсною шкодою розуміє втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків [6]. Варто погодитися з позицією професора Н. М. Хуторян щодо розуміння прямої шкоди як безпосереднього результату протиправної поведінки працівника, яка знаходиться з цією поведінкою в необхідному зв'язку. Під дійсною шкодою слід розуміти фактичні втрати або зменшення майна та майнових прав роботодавця, а також здійснення затрат на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або здійснення непередбачених грошових виплат. Дійсна шкода проявляється у втраті, погіршенні або зниженні цінності майна, належного роботодавцю або орендованого ним, зменшенні його майнових прав, а також у здійсненні затрат на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або у здійсненні непередбачених грошових виплат [7, с. 152].

Згідно з положеннями ст. 370 проекту ТК, розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з вирахуванням зносу, який встановлюється згідно з визначеними нормами. За відсутності таких норм

вартість цінностей визначається з урахуванням зносу та даних щодо дійсного стану відповідних матеріальних цінностей. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається за ринковими цінами, що склалися в даній місцевості на день відшкодування шкоди [8].

Таким чином, відшкодування збитків у трудовому праві відбувається в межах притягнення винної сторони трудового договору до матеріальної відповідальності та полягає у покритті завданої прямої дійсної шкоди. Водночас відшкодування упущеної вигоди, на відміну від цивільного права, в межах матеріальної відповідальності нормами трудового права передбачено у винятковому порядку. За загальним правилом, покриття шкоди працівниками має обмежений характер. У передбачених законодавством випадках працівника може бути притягнуто до повної або кратної матеріальної відповідальності, яка за розміром відшкодування дорівнює або кратно перевищує реальні збитки. Розмір та порядок покриття шкоди за нормами трудового права також залежить від ступеня вини та конкретних обставин скоєння трудового правопорушення, що призвело до завдання матеріальної шкоди.

Список використаних джерел

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – 40–44. – Ст. 356.

2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Верховна Рада України, офіційний веб-портал: Законодавство України : [Електронний ресурс]. Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон

Україні від 6 червня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

4. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 1 лютого.

5. Про оцінку майна, майнових прав, професійну оціночну діяльність в Україні: Закон України від 12 липня 2001 р. № 2658-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 47. – Ст. 251.

6. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 // Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України. – К, 1995. – С. 111.

7. Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства: монографія / [Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. М. Шумило та ін.]. – Київ: Ніка-Центр, 2015. – 316 с.

8. Трудовий кодекс України: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., внесений народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л, Папієвим М. М., Кубівим С. І. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Яценко К. Ю.,
студентка магістеріуму
НаУКМА

ВІДШКОДУВАННЯ ЗБИТКІВ ІНВЕТОРАМ ЗА ПРОЕКТОМ УГОДИ ПРО ТРАНСАТЛАНТИЧНЕ ТОРГІВЕЛЬНЕ ТА ІНВЕСТИЦІЙНЕ ПАРТНЕРСТВО МІЖ ЄС ТА США

3 липня 2013 р. ЄС та США ведуть переговори щодо підписання Трансатлантичного торгівельного та інвестиційного партнерства (*Transatlantic Trade and Investment Partnership – TTIP; TTIP*) [1] –