ПАРАСЮК М. В.,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ГРАБАР Н. М.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри
цивільно-правових дисциплін
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

УДК 349.2(477)

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ МАЙНОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ ТА МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена питанням порівняльно-правового аналізу матеріальної відповідальності в трудовому праві та майнової відповідальності у цивільному праві. Проаналізовано трудове та цивільне законодавство щодо матеріальної та майнової відповідальності та досліджено наукові погляди з цього питання. Зроблено висновки щодо галузевої приналежності матеріальної відповідальності.

Ключові слова: *відповідальність, матеріальна відповідальність, майнова відповідальність, позовна давність, галузева приналежність, договір, шкода.*

Статья посвящена вопросам сравнительно-правового анализа материальной ответственности в трудовом праве и имущественной ответственности в гражданском праве. Проанализированы трудовое и гражданское законодательство по материальной и имущественной ответственности и исследованы научные взгляды по данному вопросу. Сделаны выводы по отраслевой принадлежности материальной ответственности.

Ключевые слова: *ответственность, материальная ответственность, имущественная ответственность, исковая давность, отраслевая принадлежности, договор, ущерб.*

The article is devoted to issues of comparative legal analysis of material liability in labor law and property liability in civil law. The labor and civil law on material and property liability is analyzed and the scientific opinions on this issue are researched. Conclusions are made of sectoral affiliation of property responsibility.

Key words: *liability, material liability, property liability, limitation period, branch affiliation, contract, damage.*

Вступ. Сучасне реформування трудового та цивільного законодавства, спонукає до створення нових та удосконалення чинних окремих норм, щодо правового регулювання питань матеріальної та майнової відповідальності, що зумовлено становленням та розвит-

ком ринкових відносин у нашій державі, зокрема у сфері праці. Однак процес реформування трудового законодавства, на думку О.М. Ярошенка, проходить повільно й не настільки радикально, як, приміром, цивільного. Причинами цього факту можна вважати зниження рівня виробництва, постійні соціально-економічні кризи в країні.

Хоча значна частина проблемних питань, що стосуються майнової та матеріальної відповідальності уже досліджена, проте залишилось багато дискусійних питань, які не втратили своєї актуальності й сьогодні. Розвиток економіки, переформатування нормативно-правових актів в Україні, здійснення судової та правоохоронної реформи призводить до загострення цієї проблеми, до необхідності вирішувати її по-новому, враховуючи потреби сучасного суспільства. Усі ці дискусійні питання також створюють необхідність проведення подальших наукових досліджень із проблем порівняльно-правового аналізу майнової відповідальності у цивільному праві та матеріальної відповідальності у трудовому праві, їх взаємодії, а також виокремлення, розмежування та встановлення галузевої приналежності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз питань щодо проблем майнової відповідальності в загальній теорії права та трудового права знайшли своє відображення в роботах С.М. Братуся, І.С. Самощенка, Л.І. Лазор, В.С. Венедиктова, І.В. Зуба, Д.О. Карпенко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, М.П. Стадника, Л.І. Суровської.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз чинного законодавства з питань відповідальності в трудовому праві та майнової відповідальності в цивільному праві України, їх розмежування щодо галузевої приналежності.

Результати дослідження. У наукових джерелах матеріальна відповідальність зазначається як обов'язок кожної зі сторін трудових правовідносин – працівника та роботодавця – відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі та порядку.

Саме визначення відповідальності зазначене в Новому тлумачному словнику української мови, як покладений на когось або взятий на себе обов'язок відповідати за певну ділянку роботи, справу, за чиїсь дії, вчинки, слова [1, с. 317].

Інститут матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин базується на Конституції України та Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) та є одним із правових засобів нормального функціонування виробничого процесу, забезпечення порядку праці, досягнення сторонами зумовленого результату діяльності підприємства, установи чи організації незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності. Майнова відповідальність у цивільному праві регулюється Конституцією України, Цивільним кодексом та Законом України (далі – ЗУ) «Про судоустрій та статус суддів».

Сьогодні у КЗпП України детально врегульована лише матеріальна відповідальність працівників, а от матеріальна відповідальності роботодавця розкидана по всьому КЗпП України і її не виокремлено окремою главою. У Цивільному кодексі (далі – ЦК) України питання майнової відповідальності розкрито досить широко.

На думку С.В. Гуцу, проблема правової природи та галузевої належності матеріальної відповідальності в трудових відносинах є центральною серед усіх інших питань, що виникають при її дослідженні. Загалом, вона зводиться до дилеми: до якої галузі права належить цей вид відповідальності – до цивільного права чи трудового? Матеріальну відповідальність необхідно розглядати як обов'язок працівника відшкодувати у встановлених законом розмірах і порядку шкоду, завдану протиправним та винним порушенням своїх обов'язків роботодавцеві, з яким він перебуває у трудових правовідносинах [2, с. 249].

Сьогодні науковці сперечаються стосовно правової природи матеріальної відповідальності в трудовому праві. Оскільки характерною ознакою матеріальної відповідальності є те, що вона має правовідновлюваний характер та виконує компенсаційну функцію. Причому компенсаційна функція матеріальної відповідальності проявляється незалежно від того, в якій галузі права вона застосовується, який характер мають протиправні дії, що спричинили майнову шкоду. Ця обставина і стала підставою стверджувати, що матеріальна відпо-

відальність є відповідальністю цивільно-правовою, бо захищає майнові права і розвинулася в межах цивільного права [3].

Більшість науковців стверджують, що врегулювання матеріальної відповідальності в трудовому праві є своєрідним, але не змінює її цивільно-правової природи, що визначено договірною природою матеріальної відповідальності в трудовому праві. Погоджуємося з думкою В.Н. Смирнова щодо того, що матеріальна відповідальність робітників і службовців стосується договірної відповідальності за цивільним правом, бо виникає з обов'язку працівника за трудовим договором [4, с. 23]. Справді, якщо працівником (не під час виконання трудових обов'язків) заподіяно шкоду підприємству, з яким він перебуває у трудових відносинах, то відповідальність настає на підставі цивільного а не трудового законодавства і в цій ситуації відсутнє порушення умов трудового договору, тому відповідальність виникне на основі цивільно-правових відносин.

М.І. Бару стверджує, що відшкодування організації шкоди, заподіяної працівниками не при виконанні своїх трудових обов'язків, є деліктною відповідальністю і регулюється відповідними нормами цивільного законодавства [5, с. 91-95].

С.М. Прилипко та О.В. Ярошенко стверджують, що значною мірою неефективність правового регулювання трудових відносин пояснюється відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому принципів і гарантійних норм. Це положення зумовлене безліччю причин, до яких належать такі: а) недостатньо чіткий поділ питань, що вирішуються на різних рівнях нормативного регулювання; б) неузгодженість між собою нормативно-правових актів; в) недостатньо оперативне заповнення прогалин у чинному законодавстві; г) низький рівень юридичної техніки тощо [6, с. 15].

Щодо цього підтримуємо думку С.М. Прилипко та О.В. Ярошенко і зазначаємо, що суб'єктом матеріальної відповідальності сторін трудового договору є лише одна зі сторін, а суб'єктом цивільної відповідальності – суб'єкти цивільно-правових відносин. Окрім цього, сторони трудового договору не можуть мати рівні права через те, що працівник за договором підпорядковується роботодавцю, тобто виникає залежність керівник-працівник. Зрозумілим є те, що ця залежність є добровільною, оскільки без підпорядкування неможливий і сам виробничий процес та трудовий розпорядок дня працівника. Щодо цивільного права, то суб'єкти цивільно-правової відповідальності мають рівні права на основі договору.

Саме тому доцільно проводити розмежування, через те що матеріальна відповідальність у трудовому праві України має особистісний характер (ч. 2, ст. 130 КЗпП України). Так, наприклад, навіть неповнолітній працівник, який наніс шкоду, як і повнолітній, буде нести за неї особисту відповідальність. Означена норма базується на закріпленому в ст. 30 КЗпП України обов'язку працівника виконувати свою роботу особисто [7].

У цивільному праві майнову відповідальність за неповнолітніх до 15 років несуть батьки, опікуни, а з 15 до 18 років неповнолітні самі несуть майнову відповідальність за шкоду, яку вони заподіяли (якщо вони не мають офіційного джерела отримання доходів чи майна, тоді до відповідальності залучаються їхні законні представники). У трудовому праві відповідальність має лише особистий характер.

У цивільно-правових відносинах за умов заподіяння шкоди іншій особі діє загальне правило про повне її відшкодування. Норми цивільного права також регулюють відносини з відшкодування шкоди, нанесеної невиконанням або неналежним виконанням цивільно-правових обов'язків згідно з договором.

Трудове правопорушення слугує приводом до матеріальної відповідальності. Матеріальній відповідальності працівників у трудовому праві притаманний компенсаційний характер, оскільки вона покликана реалізовувати можливість відшкодування роботодавцеві завданої працівником шкоди [8, с. 297].

Сама назва цивільно-правової майнової відповідальності і матеріальної відповідальності за трудовим правом зумовлюється тим, що в цивільному праві головним є правило, стосовно якого може здійснюватись відшкодування майна «в натурі», щодо якого відбулось пошкодження, за умови що власник майна не вказуватиме свій варіант відшкодування.

Н.П. Хуторян ще багато років тому зазначив, що в трудовому праві, за загальним правилом, відшкодовується вартість майна, якому заподіяна шкода, в грошовому виразі й лише за бажанням того, хто її заподіяв може бути майно замінено іншим, виправлені його окремі недоліки. Право вибору належить працівникові [9, с. 326].

Норми трудового права, як загальне і основне правило в інтересах збереження заробітної плати тих, хто працює, встановлює відповідальність, обмежену розміром одержуваної працівником заробітної плати. Саме в обмеженій матеріальній відповідальності працівників полягає передбачена законом гарантія збереження заробітної плати працівника.

Обмежена матеріальна відповідальність характерна і для другої сторони трудового договору – роботодавця. Відповідно до ст. 235 КЗпП України, при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше, ніж за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу [10].

Відмінність між майновою і матеріальною відповідальністю полягає в принципах визначення обсягу відповідальності за заподіяну шкоду. При цивільно-правовій відповідальності в усіх випадках настає відповідальність у повному обсязі заподіяної шкоди, зокрема при упущеній вигоді, при неодержанні прибутків, які очікувалися. При матеріальній відповідальності за трудовим правом підлягає відшкодуванню тільки пряма дійсна шкода.

Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям» № 14 від 29 грудня 1992 р., під прямою дійсною шкодою потрібно розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати [11, с. 21].

Згідно зі ст. 130 КЗпП на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка стосується категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

При визначені відповідальності ключовим залишається принцип вини, який притаманний як цивільному, так і трудовому праву. Але в цивільному праві можливі винятки, зокрема випадки безвинної відповідальності юридичних і фізичних осіб, діяльність яких пов'язана з використанням транспортних засобів, обладнання, механізмів, споруд, радіоактивних, вибухо- і вогненебезпечних речовин тощо, що створюють підвищену небезпеку для оточення, відповідають за шкоду, заподіяну джерелом підвищеної небезпеки, якщо не доведуть, що шкода виникла внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого. При матеріальній відповідальності трудового права умовою відповідальності завжди є вина у формі умислу або необережності.

Норми цивільного права регулюють договірну відповідальність, що виникає з договорів та інших правочинів, і позадоговірну, що виникає внаслідок заподіяння шкоди, безпідставного збагачення та з інших підстав, передбачених законом. Така відповідальність має своєю передумовою презумпцію вини, оскільки звільнення від відповідальності можливе лише за умови, якщо відповідач доведе, що шкода виникла внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

Норми трудового права виходять із презумпції невинуватості заподіювача шкоди. Ст. 138 КЗпП України передбачає, що для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених ст. 130 КЗпП, серед яких вказана й вина.

У цивільно-правових відносинах солідарна відповідальність осіб настає у випадках, що можуть передбачатись як законом, так і договором. Відповідно до закону, наприклад, неповнолітні віком від чотирнадцяти до вісімнадцяти років відповідальність перед потерпілим несуть солідарно.

У трудових відносинах лише при спільному завданні шкоди, заподіяної декількома особами шляхом вчинення кримінального злочину, коли неможливо визначити частку завданої шкоди кожним із заподіювачів шкоди, може настати солідарна відповідальність.

У цивільно-правових відносинах примусове стягнення шкоди може здійснюватись тільки в судовому порядку. У трудових правовідносинах, відповідно до ст. 136 КЗпП, покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками за розпорядженням вищого (в порядку підлеглості) органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів із дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів із дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден із відрахуванням або його розміром, то трудовий спір розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим органом позову до суду.

Для трудового права характерним є встановлення спеціальних, досить коротких строків звернення до суду. Ст. 233 КЗпП України для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Такий самий строк застосовується і при зверненні до суду вищого органу. У цивільно-правових відносинах застосовується 3-річний строк позовної давності.

Усі ці відмінності дають право зробити висновок, що трудове право самостійно регулює усі випадки матеріальної відповідальності за шкоду, завдану підприємству, установі, організації внаслідок порушення працівниками покладених на них трудових обов'язків [3, с. 128].

Висновки. Досліджуючи питання галузевої приналежності матеріальної відповідальності сторін трудового договору виникають суперечливі думки щодо розмежування матеріальної відповідальності в трудовому праві від майнової відповідальності в цивільному праві. Так, ознаки, які сприяли виокремленню та розмежуванню матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності у цивільному праві з часом видозмінюються, через розвиток економіки та проведення ринкових реформ які, власне, і зумовлюють наближення трудових відносин до цивільних.

Оскільки трудове право має свої характерні ознаки, котрі відмежовують його як окрему галузь прав та регулюють специфічну групу правовідносин, то в ньому практично не застосовуються цивільно-правові договори. Проте поодинокі випадки цього явища сьогодні ще існують і працівники, погоджуючись на цивільні договори, автоматично позбавляють себе багатьох прав.

Цивільно-правова відповідальність залежить від завданої шкоди та необхідності її застосування. Саме застосування майнових або немайнових санкцій, зокрема відповідальності, за цивільним законодавством є правом, а не обов'язком суб'єктів цивільних правовідносин. Мається на увазі те, що сторона, котрій завдано шкоду, має право обирати міру відповідальності до сторони, котра її завдала.

Проаналізувавши галузеву приналежність матеріальної та майнової відповідальності можна зробити висновок, що за нормами трудового права працівники наділені набагато ширшими можливостями та спектром прав і гарантій, на відміну від майнової відповідальності за цивільним правом.

Тому головною потребою сьогодення залишається необхідність у визначенні законодавцями пріоритетів та можливостей реалізації самої реформи в трудовій сфері а також переосмислення та закріплення ролі трудового та цивільного законодавства в правовій системі України, створення нового кодифікованого акта в трудовому праві. Це надасть можливість реалізувати реформу та забезпечити функцію соціального й правового захисту у сфері регулювання майнової відповідальності в цивільному праві та матеріальної відповідальності в трудовому праві.

Список використаних джерел:

1. Яременко В.В., Сліпушко О.М. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. Київ: Аконіт,1998. 926с.

2. Гуцу С.Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві. Право і безпека: наук. журн. 2011. № 3. С. 248–251.

3. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. К. 2001. URL: https://ukrreferat.com/chapters_book/pravo/stichinskij-bs-zub-iv-rotan-vg-2001-naukovo-praktichnij-komentar-do-zakonodavstva-ukraini-pro-pratsyu-kniga.html

4. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы). Ленинград. 1972. 119 с.

5. Бару М.И. Регрессные обязательства в трудовом праве. Москва. 1962. 386 с.

6. Прилипко С.М., Ярошенко О.В. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства. Право України: юридичний журнал. 2009. № 3. С. 14–22.

7. Трофимовська Ю.В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України URL: //http: //dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/626/FP_%D0%A2%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%98%D0%9C%D0%9E%D0%92%D0%A1%D0%AC%D0%9A%D0%90_2015_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

8. Черкасов О.В. До питання диференціації матеріальної відповідальності працівників. Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. та наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.). Харків: Право, 2014. С. 296–300.

9. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія. Київ: Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

10. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р.: за станом на 20 січня 2018 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

11. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. № 9. Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України в кримінальних справах. Львів: юридичний факультет Львівського державного університету ім. Івана Франка. 1998. С. 19–25.