

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ РЕГРЕСУ В РАЗІ ВІДШКОДУВАННЯ РОБОТОДАВЦЯМИ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ЇХ ПРАЦІВНИКАМИ

Василенко Л. П.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правознавства
Поліського національного університету
ORCID ID: 0000-0001-8333-8573*

Хоменко С. Н.,

*магістрантка II курсу спеціальності «Право»
Поліського національного університету*

Метою проведеного в статті дослідження є розгляд теоретичних проблем правового регулювання відносин щодо майнової відповідальності роботодавця. Ця робота покликана дослідити особливості відшкодування юридичною або фізичною особою шкоди, завданої їхнім працівником чи іншою особою, в порядку ст. 1172 Цивільного кодексу України. Це надасть змогу встановити випадки її використання, в тому числі в поєднанні з іншими нормами законодавства, зокрема трудового. Необхідним є розкриття умов та підстав появи згаданих недоговірних зобов'язань, особливостей та проблем застосування права регресу до осіб, які заподіяли шкоду. Поняття «регресні зобов'язання» сьогодні, на жаль, є недостатньо дослідженим, вітчизняне законодавство не містить конкретного визначення вказаного терміна, відсутні підстави та умови їх виникнення і застосування, не витлумачені правові положення учасників таких зобов'язань, що ускладнює застосування регресу на практиці.

Питання щодо відшкодування шкоди, завданої працівником під час виконання своїх трудових обов'язків, тісно переплітається з двома суміжними галузями права – цивільним і трудовим. Тому необхідно проаналізувати деякі елементи кожного виду відповідальності задля визначення їхньої самостійності та відокремленості.

Для досягнення цієї мети авторами ставляться такі завдання: виявити причини виникнення зазначеної дискусії; провести аналіз наукових позицій про цивільно-правову природу відносин з відшкодування шкоди, заподіяну працівником третім особам; провести порівняльний аналіз правового регулювання даних відносин нормами трудового права і регламентацію відносин з відшкодування шкоди роботодавцем, заподіяної його працівником, цивільним законодавством; визначити особливості відносин щодо матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівником; зробити висновки про правову природу відносин з відшкодування шкоди, завданої працівником.

Це допоможе виокремити рекомендації стосовно вчинення дій у разі виникнення схожих зобов'язань у життєвій площині. З цією метою в дослідженні проаналізовано національне законодавство з теоретичної та практичної точки зору.

Ключові слова: регрес, відшкодування шкоди, майнова відповідальність, матеріальна відповідальність, працівник, роботодавець, шкода.

Постановка проблеми. Відповідно до ст. 1166 Цивільного кодексу України (далі – ЦКУ) «майнова шкода, завдана неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю особистим немайновим правам фізичної або юридичної особи, а також шкода, завдана майну фізичної або юридичної особи, відшкодовується в повному обсязі особою, яка її завдала» [1]. Але досить часто до цивільно-правової відповідальності за завдану шкоду притягується роботодавець, тоді як безпосередньо винним у заподіянні шкоди є працівник. Це передбачено ст. 1172 ЦКУ.

Окремим аспектам майнової відповідальності роботодавця приділяли увагу у своїх наукових працях такі вчені, як: В.І. Нікітинський, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, О.В. Тищенко, А.Р. Мацюк та багато інших.

Однак єдиного комплексного дослідження особливостей майнової відповідальності роботодавців, у тому числі й застосування регресних вимог до працівника, так і не було проведено.

Мета статті – визначити та розкрити особливості застосування регресних зобов'язань за шкоду, заподіяну працівником під час виконання трудових обов'язків.

Виклад основного матеріалу. Позиція законодавця в залученні до матеріальної відповідальності роботодавця полягає в більших матеріальних можливостях відшкодування шкоди в порівнянні з можливостями окремого працівника, який завдав шкоди. Це значно підвищує ступінь відновлення порушених прав потерпілого. На наш погляд, це стало одним з аргументів на користь концепції, що визначила відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну його працівником ще на стадії становлення цього інституту.

Дії юридичної особи (роботодавця) проявляються в діях його працівників. Тому юридична особа повинна відповідати за дії (бездіяльність) своїх працівників, як за власні дії. І вина юридичної особи полягає у винній поведінці її працівників, які не вжили всіх необхідних заходів, щоб не заподіяти шкоди іншим суб'єктам. Але юридична особа відповідає тільки за ті дії своїх працівників, які випливають із виконання ними службових (посадових) обов'язків.

Відповідно до ст. 1172 ЦКУ юридична або фізична особа (або замовник, або підприємницькі товариства, кооперативи) (далі – роботодавець) відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником (або підрядником, або учасником (членом)) (далі – працівником) під час виконання ним своїх службових, посадових, договірних (далі – трудових) обов'язків. Таким чином, якщо працівник під час виконання трудових обов'язків заподіяв шкоду третім особам, таку шкоду відповідно до чинного цивільного законодавства зобов'язаний відшкодувати роботодавець. Працівник буде відшкодовувати витрати, які здійснив роботодавець у порядку регресу. Отже, працівник, який заподіяв під час виконання трудових обов'язків матеріальну шкоду третім особам, безпосередньо перед даними особами відповідальності не несе.

Ця норма є гарантією захисту законних прав та інтересів працівників, оскільки завдяки їй забезпечується не тільки можливість більш повного і швидкого відшкодування шкоди потерпілому, а також нею захищається і сам працівник від відповідальності за шкоду, заподіяну ним під час виконання трудових обов'язків, оскільки він діяв в інтересах роботодавця. Особливо це важливо в тих випадках, коли збитки завдаються працівником правомірними діями або не з його вини, але відповідно до закону вони підлягають відшкодуванню.

Роботодавець має право зворотної вимоги (регресу) до працівника в розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлено законом (ст. 1191 ЦКУ, п. 3 Постанови пленуму ВСУ № 14 від 29.12.92 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» [2]).

Для покладення на роботодавця матеріальної відповідальності за ст. 1172 ЦКУ необхідна наявність загальних підстав юридичної відповідальності і двох спеціальних умов: суб'єкту дії (особа, яка перебуває в трудових правовідносинах з роботодавцем (або в договірних, якщо це договір підряду)) і характеру дії (під час виконання трудових (договірних) обов'язків). Судова практика виходить з того, що обов'язок роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну з вини його працівників, настає не тільки тоді, коли останній є постійним працівником, а й у разі заподіяння шкоди тимчасовим або позаштатним працівником.

Трудові обов'язки, під час виконання яких працівником було заподіяно шкоду третім особам, можуть бути самими різними, залежно від сфери їхньої трудової діяльності. Тому критерій визначення категорії «трудові, службові чи посадові обов'язки» повинен бути однаковим для всіх видів трудових правовідносин. Вчинення дій, які стали наслідком притягнення до майнової відповідальності, повинне входити до кола трудових, службових або посадових обов'язків, і не має значення, доручав роботодавець саме в цей момент їх виконувати чи ні.

Незалежно від виду юридичної особи (підприємницьке чи непідприємницьке товариство) та форми створення (приватне, державне чи комунальне), а також незалежно від статусу (фізична особа роботодавець чи юридична особа), за шкоду, заподіяну працівником перед третіми особами, буде нести відповідальність роботодавець і саме він буде суб'єктом майнової відповідальності за цивільним законодавством. Ця норма поширюється і на іноземних юридичних осіб, і на спільні товариства.

Якщо шкоду заподіяно працівником філії чи представництва, відповідальність також буде нести юридична особа, від імені якої діє філія чи представництво.

Розглянемо, які рішення допускає чинне законодавство для дотримання балансу інтересів роботодавця і працівника.

Як впливає зі змісту ст. 130 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) підставою притягнення працівника до матеріальної відповідальності є наявність прямої дійсної шкоди. Поняття прямої дійсної шкоди в законодавстві не розкривається. Її визначення дано у п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29 грудня 1992 р. № 14, відповідно до якого «під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для роботодавця провести витрати або зайві виплати на придбання, відновлення майна або на відшкодування шкоди, заподіяної працівником третім особам» [2]. Таким чином, за загальним правилом, якщо роботодавець відшкодував шкоду, заподіяну його працівником третій особі, він має право стягнути з працівника суму, сплачену в разі відшкодування такої шкоди. Визначаючи можливості стягнення з працівника шкоди в порядку регресу, необхідно враховувати, що перелік обставин, які виключають матеріальну відповідальність працівника за КЗпП, набагато ширший, ніж перелік обставин, що виключають цивільно-правову відповідальність. Відповідно до цивільного та трудового законодавства відповідальність (як майнова, так і матеріальна) виключається, якщо шкода заподіяна особою в разі здійснення нею права на самозахист або внаслідок непереборної сили. Також не відшкодовується шкода, що виникла внаслідок умислу потерпілого (ст. 1193 ЦКУ). Якщо ж заподіяння шкоди сталося в ситуації нормального господарського ризику, крайньої необхідності або в результаті невиконання роботодавцем обов'язку щодо забезпечення належних умов для зберігання майна, довіреного працівнику, працівник не несе матеріальну відповідальність (ст. 130 КЗпП), на відміну від роботодавця, на якого, за деякими винятками, в таких випадках покладається цивільно-правова відповідальність. Таким чином, за наявності хоча б однієї із зазначених підстав роботодавець, незважаючи на понесені витрати, які він здійснив у разі компенсації шкоди, заподіяної його працівником третій особі, не має права регресу до працівника.

Якщо ж пред'явлення регресної вимоги можливе, ситуація може розвиватися в декількох напрямках. По-перше, роботодавець має право відмовитися від стягнення з працівника заподіяної шкоди повністю або в частині. По-друге, працівник має право письмово визнати свої зобов'язання з відшкодування шкоди, із зазначенням розміру і термінів платежів (ч. 5 ст. 130 КЗпП). У разі звільнення працівника, який дав письмове зобов'язання про добровільне відшкодування збитків, але відмовився відшкодувати зазначену шкоду, непогашена заборгованість підлягає стягненню лише в судовому порядку. По-третє, керівник має право своїм розпорядженням стягнути з працівника суму заподіяної шкоди, якщо її розмір не перевищує розміру середньомісячного заробітку, а також якщо не пройшло більше двох тижнів із дня виявлення заподіяної працівником шкоди (ч. 2 ст. 136 КЗпП). При цьому повинні дотримуватися правила ст. 128 КЗпП (обмеження розміру відрахувань із заробітної плати). У всіх інших випадках стягнення з працівника сум заподіяної шкоди, в тому числі в регресному порядку, відбувається через суд. При цьому важливо відзначити, що справи за позовами роботодавців до працівників про відшкодування шкоди в порядку регресу, заподіяної третім особам під час виконання працівниками своїх посадових обов'язків, відносяться до справ, що виникають із трудових відносин. На це вказав і Верховний суд України у своїй постанові «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками». Відповідно, якщо роботодавець висуває до працівника в порядку регресу вимогу про відшкодування шкоди, заподіяної працівником третім особам, то зазначена категорія справ підлягає розгляду в позовному провадженні судом.

Тут важливо підкреслити, що, відповідно до ст. 1172 ЦКУ роботодавець не несе відповідальності, якщо працівник заподіяв шкоду третій особі не під час виконання трудових обов'язків. У таких ситуаціях цивільно-правова відповідальність покладається на самого заподіювача шкоди. Винятком є випадок, коли на підставі ст. 1187 ЦКУ обов'язок відшкодування шкоди покладається на роботодавця як власника джерела підвищеної небезпеки. Тобто якщо в результаті використання транспортних засобів, механізмів, інших предметів, власником яких є роботодавець, або під час здійснення іншої діяльності, яка відноситься до джерел підвищеної небезпеки, працівником заподіяно шкоди не під час виконання ним трудових (службових, посадових) обов'язків, відшкодування шкоди третій особі покладається на роботодавця з правом регресної вимоги до працівника.

У тих випадках, коли шкода була заподіяна фізичною особою, що виконувала роботу під фізичним або психічним примусом роботодавця, матеріальна відповідальність покладається в повному обсязі на останнього і в порядку регресу не може бути стягнута з працівника. Це пов'язано з тим, що, по-перше, фізичний або психічний примус позбавляє можливості працівника ухилитися від виконання роботи, нав'язаної роботодавцем, тобто працівник виконує цю роботу проти своєї волі. По-друге, діями працівника, хоча він того чи ні, здійснюються функції роботодавця. Більш того, дії такого роботодавця є протиправним і тягнуть за собою адміністративну або кримінальну відповідальність.

Саме таким чином підлягає відшкодуванню матеріальна шкода, заподіяна працівником, який перебуває з роботодавцем у відносинах, які відповідно до трудового законодавства не повинні були

мати місце. Наприклад, у разі заподіяння шкоди працівником, який не має законних повноважень або необхідного досвіду для виконання кваліфікованої (небезпечної) роботи і який, незважаючи на всю його некомпетентність, все ж був допущений навмисно або за недбалості роботодавцем до такої роботи. Покладення в таких випадках матеріальної відповідальності на роботодавця викликано тим, що під час прийому на роботу передусім на роботодавцеві лежить обов'язок дотримання вимог трудового законодавства, законодавства про охорону праці, обов'язок щодо перевірки документів, які підтверджують можливість працівника займатися певною трудовою діяльністю, легітимності цих документів, установлення вольової здатності працівника займатися тією чи іншою діяльністю тощо.

Відшкодування шкоди самим працівником у цьому випадку є можливим лише тоді, якщо працівник умисно приховав обставини, що перешкоджають укладенню трудового договору (наприклад, фальсифікував документи про вік, стан здоров'я і т.д.), а також за неодмінної умови повної відсутності в цьому вини (незважаючи на її форму) роботодавця.

Відповідно до цивільного законодавства (ч. 3 ст. 1172 ЦКУ) підприємницькі товариства, виробничі кооперативи відшкодовують шкоду, заподіяну їхніми учасниками (членами) за умови здійснення ними підприємницької, виробничої, іншої діяльності товариства чи кооперативу.

Звісно ж, що в цій нормі йдеться про тих учасників, які не перебувають із заснованою ними ж юридичною особою в трудових відносинах, наприклад, на посаді генерального директора, бухгалтера, інженера і т.д. Ми вважаємо, що учасник, який здійснює функції названих посадових осіб або іншу роботу на виробництві, в повному обсязі користується правами і виконує обов'язки звичайного працівника, які передбачені трудовим законодавством, без будь-яких обмежень чи привілеїв. Тому юридична особа за шкоду, заподіяну таким працівником, несе матеріальну відповідальність на загальних підставах як за свого працівника. Отже, під учасниками відповідно до ч. 3 ст. 1172 ЦКУ необхідно розуміти тільки тих з них, які не пов'язані із заснованим ним товариством чи кооперативом трудовим договором.

На відміну від підприємницького товариства участь (членство) у виробничому кооперативі за своєю юридичною природою передбачає поряд з об'єднанням майнових внесків його членів ще й безпосередню їхню трудову участь. Тому виробничий кооператив, також як і будь-яка інша юридична особа, несе деліктну відповідальність за шкоду, заподіяну його членом, на загальних підставах і, на нашу думку, немає необхідності окремо обумовлювати відповідальність виробничого кооперативу.

Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.92 р. № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» дає судам таке роз'яснення: «під шкодою, завданою працівником третім особам, слід розуміти всі суми, які виплачені роботодавцем третім особам у рахунок відшкодування збитку» [2]. У даному випадку необхідно розуміти, що працівник несе відповідальність лише в межах цих сум і тільки за умови наявності причинно-наслідкового зв'язку між винними діями (бездіяльністю) працівника і заподіяною ним шкодою третім особам.

Регресні зобов'язання за своєю правовою природою досить складні, тому що їх виникнення і реалізація визначаються як нормами цивільного, так і трудового законодавства. Як показує практика, працівник, який заподіяв шкоду безпосередньо майну роботодавця, найчастіше виявляється в більш вигідному положенні в порівнянні з працівником, який заподіяв шкоду під час виконання трудових обов'язків третім особам. Це пояснюється тим, що розмір збитку визначається для них по-різному. Стягненню з роботодавця (у разі заподіяння його працівником матеріальної шкоди третій особі) підлягає не тільки пряма дійсна шкода, але й упущена вигода, передбачена нормами цивільного права, яка в порядку регресу автоматично перекладається на працівника. Шкода, заподіяна майну роботодавця, буде визначатися без урахування упущеної вигоди, оскільки відповідно до статті 130 КЗпП неoderжані доходи стягненню з працівника не підлягають.

Не можуть бути стягнуті з працівника в порядку регресу також відсотки простроченої виплати роботодавцем грошового відшкодування потерпілому, оскільки обов'язок сплатити такі відсотки витікає з цивільно-правових відносин між роботодавцем і потерпілим та викликаний невиконанням у термін зобов'язання роботодавця, а отже, не має причинно-наслідкового зв'язку з порушенням, допущеним працівником.

У визначенні розміру упущеної вигоди відповідно до норм цивільного законодавства передбачається, що під час визначення розміру шкоди беруться до уваги ціни, що існували в той час, коли зобов'язання мало бути виконано. Виходячи з обставин справи, суд може задовольнити вимогу про відшкодування шкоди, беручи до уваги ціни, існуючі на день винесення рішення або в день фактичного платежу.

Досить часто регресні зобов'язання асоціюються із судовим процесом. Проте це не так. Зворотною вимогою є будь-яка вимога роботодавця до працівника, спрямована на відшкодування виплат, які були здійснені роботодавцем за завдану шкоду його працівником третім особам. Відповідно, стяг-

нення може проводитися з працівника, який завдав цю шкоду, на підставі розпорядження роботодавця (якщо розмір стягнення не перевищує середньомісячного заробітку працівника). Якщо розмір стягнення перевищує середньомісячний заробіток працівника, тоді роботодавець буде звертатися з регресним позовом до суду. Під регресним позовом розуміється зворотна вимога роботодавця до працівника, що пред'являється в судовому порядку, про повернення грошової суми (або іншої майнової цінності), яка була сплачена (передана) роботодавцем третій особі у зв'язку із заподіянням їй шкоди з вини цього працівника.

Висновки. Встановлення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну його працівником, значно підвищує гарантії відновлення порушених прав і свобод людини. Однак остаточне покладення майнового тягаря на роботодавця не завжди є справедливим і обґрунтованим. Тому закон надає роботодавцю, який відшкодував шкоду перед третіми особами, право регресної вимоги до працівника, який завдав цю шкоду. Розмір регресної вимоги повинен відповідати обсягу виплаченого роботодавцем відшкодування, якщо інший розмір не встановлено законодавчими актами. Із проведеного дослідження можна зробити висновок, що роботодавець має право на регрес тільки в тому випадку, якщо шкоду було завдано протиправними та винними діями (бездіяльністю) працівника. У разі завдання шкоди правомірними та/або невинними діями (бездіяльністю) працівника остаточне майнове обтяження буде нести сам роботодавець. Однак дане питання не знайшло законодавчого закріплення.

Vasylenko L., Khomenko S. Problematic aspects of the application of the right of regression in indemnification by the employer to their employee

The purpose of the research in the article is to consider the theoretical problems of legal regulation of property liability of the employer. This work is devoted to investigation of the indemnification peculiarities by a legal or natural person caused by their employee or another person in accordance with Art. 1172 of the Civil code of Ukraine that will allow to establish cases of its use, in combination with other norms of the legislation, in particular labour. The conditions and reasons for the occurrence of the mentioned non-contractual obligations, peculiarities and problems of application of the right of regression to the persons who caused the damage will be revealed. Nowadays, unfortunately, the concept of «regressive obligations» has not been investigated enough, the legislation does not contain a specific definition of the term, there are no reasons and conditions for their occurrence and application, the legal provisions of the participants of these obligations have not been interpreted, which complicates the application of regression in practice.

The issue of indemnification caused by an employee in the performance of his duties is closely intertwined with two related branches of civil and labour law. Therefore, it is necessary to analyze some elements of each type of responsibility to determine their independence and separation.

To achieve this goal, the authors set the following tasks: to identify the causes of this discussion; to analyze the scientific positions by various scientists, about the civil nature of the relationship of indemnification by the employee to third party; to carry out the comparative analysis of legal regulation of the given relations by norms of the labour law and regulation of relations on indemnification caused by the employer, by its employee, by the civil legislation; determine the peculiarities of the relationship of liability of the employer for damage caused by the employee; summarise the legal nature of the relationship to compensate for damage caused by the employee.

This will help to identify recommendations for action in the event of similar commitments in life. For this purpose, in this research the national legislation is analyzed from both a theoretical and practical point of view.

Key words: regression, indemnification, property liability, material liability, employee, employer, damage.

Література:

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/435-15> (дата звернення: 20.10.20).
2. Постанова пленуму ВСУ № 14 від 29.12.92 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, їх працівниками» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text> (дата звернення: 15.10.20).