

ПРЯМА ДІЙСНА ШКОДА: ПРОБЛЕМИ РОЗУМІННЯ.

Лук'янчиков Олег Миколайович

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права Харківського національного
педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди*

Оскільки однією з складових частин об'єктивної сторони трудового майнового правопорушення є шкода, а відтак і матеріальна відповідальність настає у випадку завдання шкоди, а чинне трудове законодавство не розкриває змісту останньої, то доцільно приділити увагу дослідженню поняття «шкода».

Згідно з ч. 2 ст. 130 КЗпП [1] України матеріальна відповідальність на працівника покладається тільки за пряму дійсну шкоду, проте саме визначення прямої дійсної шкоди в КЗпП України не дається.

До того ж, працівники несуть матеріальну відповідальність не тільки за шкоду заподіяну роботодавцю, а й за «збитки, які зазнало підприємство», (ч.2 ст. 252-5 КЗпП України) та відшкодовують роботодавцю «збитки, заподіяні підприємству випуском неякісної продукції з вини бригади» (ч.2 ст. 252-8 КЗпП України). Що слід розуміти під збитками, законодавець теж не роз'яснює.

При цьому обов'язок відшкодувати пряму дійсну шкоду покладається лише на працівника.

Пряма дійсна шкода, шкода, збитки, оплата вимушеного прогулу, сплата середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільнення – таке різноманіття об'єктів відшкодування потребує надання визначення кожному з цих термінів та визначення співвідношення між ними.

Пленум Верховного Суду України в ч. 2 п. 4 Постанови від 29 грудня 1992 р. №14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» [2] дав роз'яснення, що «під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, порушення 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, грошові виплати. Згідно зі ст. 130 КЗпП України неoderжані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само, як і інші неoderжані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню»).

Виходячи з визначення даного Пленумом Верховного Суду України, можна зробити висновок, що воно не охоплює всіх випадків заподіяння прямої дійсної шкоди, а лише окремі, про що наголошується в самому роз'ясненні. У зв'язку з цим, дане роз'яснення не можна віднести до дефінітивних понять, оскільки воно охоплює лише окремі випадки прямої дійсної шкоди [3, с.192-193].

Недоліком такого роз'яснення є й те, що у ньому під прямою дійсною шкодою розуміються 3 принципово різних елемента: 1) втрата і порушення майна (натуральні наслідки правопорушення); 2) зниження цінності майна, затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей (грошовий еквівалент натуральних наслідків правопорушення); 3) зайві грошові виплати (суми, сплачені роботодавцем третім особам у якості штрафів, відшкодування шкоди та інші).

Якщо «втрата і порушення майна» є натуральними наслідками правопорушення, то «зниження цінності майна, затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей» є грошовим еквівалентом таких наслідків. У свою чергу, зайві грошові виплати не пов'язані з заподіянням майнової шкоди роботодавцю. В тих випадках, де зайвим грошовим виплатам передують «втрата і порушення майна», такі натуральні наслідки правопорушення настають не для роботодавця, а для третіх осіб.

Думається, що до категорії «пряма дійсна шкода», з наведеного вище переліку, можна віднести лише «втрату і порушення майна». А «зниження цінності майна, затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей» та «зайві грошові виплати» – це збитки. Шкода і збитки це різні правові категорії які не можуть бути об'єднані у одне поняття «пряма дійсна шкода».

Щодо терміну «збитки», які повинен відшкодувати працівник, то ні чинне трудове законодавство, ні Пленум Верховного Суду не розкривають зміст останнього.

Те, що у сучасному трудовому законодавстві досі відсутня дефініція понять «школа» та «збиток» і не визначено співвідношення між ними не є дивним, оскільки ця проблема не вирішена навіть у цивілістиці, де зазначеному питанню присвячено безліч наукових праць.

Така ситуація не сприяє захисту прав працівників і потребує вирішення у новому Трудовому кодексі.

Як варіант розв'язання зазначеної проблеми, пропонуються наступні положення:

1. Майнова шкода – це втрата, пошкодження або знищення майна.
2. Збитки – це негативні наслідки правопорушення обчислені у грошовому еквіваленті.
3. Працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцю лише реальний збиток.
4. Реальні збитки це:
 - а. вартість втраченого та знищеного майна, визначена відповідно до вимог законодавства;
 - б. витрати, які особа зробила або мусить зробити для відновлення свого порушеного права;
 - в. додаткові витрати (штрафні санкції, відшкодування шкоди третім особам тощо), понесені стороною трудового договору, внаслідок невиконання (неналежного виконання) трудових обов'язків іншою стороною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України // Затверджено Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 (ВВР), 1971, додаток до N 50, ст. 375.

2. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. №14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» [Електронний ресурс] // Верховна Рада України — 2013. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>
3. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія / Хуторян Н. М. — К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. — 264 с.