

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного  
управління та національної безпеки  
Кафедра правознавства  
Кваліфікаційна робота  
на правах рукопису

**ХОМЕНКО СВІТЛАНА НИЖИБІВНА**

УДК 331.45:34

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

**ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ЗАВДАНОЇ ПРАЦІВНИКОМ ПІД ЧАС  
ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ**

081 «Право»

Подається на здобуття освітнього ступеня «Магістр»  
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання  
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне  
джерело

\_\_\_\_\_ Хоменко С.Н.

Керівник роботи  
Пархоменко Наталія Миколаївна  
доктор юридичних наук,  
професор

Житомир – 2020

**Висновок кафедри правознавства за результатами попереднього захисту:**

---

Протокол засідання кафедри правознавства № \_\_ від «\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.

Завідувачка кафедри правознавства

к.ю.н., доцент \_\_\_\_\_

Р.Д. ЛЯШЕНКО

(підпис)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 р.

**Результати захисту випускної кваліфікаційної роботи**

Здобувач вищої освіти Хоменко Світлана Ніжибівна захистила кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою \_\_\_\_\_

за шкалою ECTS \_\_\_\_\_

за національною шкалою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК \_\_\_\_\_

(підпис)

Т.П. Грушевська

## АНОТАЦІЯ

Хоменко С.Н. Відшкодування шкоди завданої працівником під час виконання трудових обов'язків. – Випускна кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Випускна кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 081 – Право. – Поліський національний університет, Житомир, 2020.

Метою дослідження є розгляд теоретичних проблем правового регулювання відносин по майновій 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, що надасть змогу встановити випадки її використання, у тому числі в поєднанні із іншими нормами законодавства, зокрема трудового. Будуть розкриті умови та підстави появи згаданих недоговірних зобов'язань, особливості та проблеми застосування права регресу до осіб, які заподіяли шкоду.

Питання щодо відшкодуванню шкоди завданої працівником при виконанні своїх трудових обов'язків тісно переплітається з двома суміжними галузями права цивільним та трудовим. Тому необхідно проаналізувати деякі елементи кожного виду відповідальності задля визначення їх самостійності та відокремленості. В дослідженні проаналізоване національне законодавство з теоретичної та практичної точки зору.

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

## SUMMARY

Homenko S. Compensation for damage caused by an employee while on duty. – Graduation thesis on the rights of the manuscript.

Graduation qualification work for a master's degree in specialty 081 – Law.  
– Polissya National University, Zhytomyr, 2020.

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.

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. In this research the national legislation is analyzed from both a theoretical and practical point of view.

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

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	6
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ЗАВДАНОЇ ПРАЦІВНИКОМ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ</b>	10
1.1. Концепція відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну його працівником	10
1.2. Співвідношенні майнової та матеріальної відповідальності	13
1.3. Дотримання балансу прав та законних інтересів роботодавця та працівника при відшкодуванні шкоди завданої працівником чи іншою особою	19
<b>Висновки до першого розділу</b>	24
<b>РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ЗАВДАНОЇ ПРАЦІВНИКОМ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ</b>	26
2.1. Практика застосування відшкодування шкоди завданої працівником під час виконання трудових обов'язків	26
2.2. Проблеми застосування цивільно-правової відповідальності для юридичної особи за шкоду, заподіяну його працівником	32
2.3. Застосування норм ст. 1172 ЦКУ при захисті авторських прав у судовій практиці	36
<b>Висновки до другого розділу</b>	40
<b>ВИСНОВКИ</b>	42
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	45

## ВСТУП

Ч. 1 ст. 1172 ЦКУ передбачена майнова відповідальність роботодавця за шкоду завдану їй працівником під час виконання службових та/або посадових обов'язків. Також Кодексом законів про працю передбачена матеріальна відповідальність працівника за шкоду заподіяну роботодавцю під час виконання своїх посадових та/або службових обов'язків. Виходячи з цього, зазначимо, що дане питання тісно переплітається з двома суміжними галузями приватного права: цивільним та трудовим. Саме з приводу того, що у вказаних нормативних актах досліджуване питання висвітлене по-різному і незрозуміло який саме вид відповідальності слід застосовувати при конкретній ситуації, на площині правої доктрини, а також і в юридичній практиці часто виникають дискусії та гострі суперечності, які можна кваліфікувати як колізію в законодавстві.

Суб'єкти трудових правовідносин знаходяться в положенні підпорядкування по відношенню один до одного. Працівник завжди є більш слабкою стороною у цих відносинах. Він знаходиться в більш залежному становищі від роботодавця, ніж роботодавець від нього. Працівник зобов'язаний підкорятися волі роботодавця, виконувати його вказівки в процесі трудової діяльності. Роботодавець також має обов'язки по відношенню до працівника. Одним із яких є забезпечення умов праці, які є безпечними для життя, здоров'я та майна працівників. А також недопущення ситуації при якій, працівники змушені виконувати роботу, яка не передбачена умовами договору, а також в умовах при яких є наявна можливість заподіяти шкоду будь яким учасникам даних відносин.

Актуальність даної теми обумовлена тим, що нерівність суб'єктів трудових правовідносин обумовлює істотні відмінності в правовому регулюванні матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником, які стосуються визначення розміру завданої шкоди, порядку й меж її відшкодування, характеру правових норм, що регламентують матеріальну відповідальність.

Залучення до матеріальної відповідальності роботодавця є більш правильним, оскільки враховуючи його матеріальні можливості в порівнянні з можливостями окремого працівника, який завдав шкоди, значно підвищується ступінь відновлення порушених прав потерпілого.

Дії боржника - роботодавця - проявляються в діях його працівників, які або виконують зобов'язання, або приймають виконання. Тому роботодавець повинний відповідати за дії (бездіяльність) своїх працівників, як за власні дії. І вина юридичної особи висловлює провину його працівників, які не прийняли всіх необхідних заходів, щодо того, аби зобов'язання були виконані належним чином. Але роботодавець відповідає тільки за такі дії своїх працівників, які були здійсненні під час виконання трудових (службових) обов'язків.

**Мета даної роботи** полягає у детальному аналізі майнової відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну його працівником.

Для досягнення поставленої мети були виконані наступні **завдання**:

проаналізувати концепцію відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну його працівником;

розмежувати майнову та матеріальну відповідальності;

простежити дотримання балансу прав та законних інтересів роботодавця та працівника при відшкодуванні шкоди завданої працівником чи іншою особою;

показати практику застосування відшкодування шкоди завданої працівником під час виконання трудових обов'язків;

проаналізувати проблеми застосування цивільно-правової відповідальності для юридичної особи за шкоду, заподіяну його працівником;

охарактеризувати застосування норм ст. 1172 ЦКУ при захисті авторських прав у судовій практиці.

**Предметом** дослідження є відшкодування шкоди завданої працівником під час виконання трудових обов'язків.

**Об'єктом** дослідження є суспільні відносини, які виникають при відшкодуванні шкоди, заподіяної працівником під час виконання трудових обов'язків.

**Методи дослідження.** У дослідженні використано загальні та спеціальні наукові методи, серед яких чільне місце посідає загальнонауковий діалектичний метод із системно-функціональним підходом до аналізу досліджуваних явищ. Застосування цього методу дозволило розглянути інститут відшкодування роботодавцем шкоди, завданої його працівником, як елемент правової системи, що знаходиться у процесі постійного розвитку, і визначити його місце в системі зобов'язань.

В рамках зазначеного методологічного підходу використано також формально-логічний метод, за допомогою якого досліджувалися законодавство щодо відшкодування роботодавцем шкоди, завданої його працівником, практика його застосування. Метод системного аналізу і синтезу дозволив визначити місце відшкодування шкоди, завданої працівником під час виконання ним трудових обов'язків у системі юридичних гарантій та способів захисту прав роботодавців та працівників (п.п. 1.2., 2.1.). Формально-юридичний метод допоміг визначити недоліки сучасного законодавства та запропонувати шляхи їх вирішення (п.п.п.п. 1.2, 1.3., 2.1., 2.2.).

На цих методологічних засадах здійснювалися збір, обробка та аналіз емпіричного матеріалу.

**Апробація результатів дослідження.** Окремі результати та висновки, отримані в ході проведеного дослідження, були предметом обговорення на засіданні кафедри правознавства Поліського національного університету та опубліковані у науковому журналі «Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право» у № 1-2 за 2020 рік.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у тому, що теоретичні висновки та практичні пропозиції, сформульовані у даному



дослідженні, можуть бути використані у навчальній, нормотворчій та практичній діяльності щодо вдосконалення чинного цивільного законодавства.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, шести підрозділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань).

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ЗАВДАНОЇ ПРАЦІВНИКОМ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ**

### **1.1. Концепція відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну його працівником**

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 в заподіянні шкоди є працівник. Це передбачено ст. 1172 ЦКУ.

Позиція законодавця у залученні до матеріальної відповідальності роботодавця полягає у більших матеріальних можливостях відшкодування шкоди, в порівнянні з можливостями окремого працівника, який завдав шкоди [2, с. 158]. 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. Саме тому роботодавець зобов'язаний відповідати за дії (бездіяльність) своїх працівників, як за власні дії. І вина роботодавця полягає саме у тому, що працівник винен у заподіянні шкоди третім особам, він не вжив всіх необхідних заходів, щоб не заподіяти шкоди іншим суб'єктам. Але юридична особа відповідає тільки за ті дії своїх працівників, які впливають із виконання ними службових (посадових) обов'язків.

Відповідно до ст. 1172 ЦКУ юридична або фізична особа (або замовник, або підприємницькі товариства, кооперативи) (далі по тексту роботодавець) відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником (або

підрядником, або учасником(членом)) (далі по тексту працівником) під час виконання ним своїх службових, посадових, договірних (далі трудових) обов'язків [1].

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 відшкодувати витрати, які здійснив роботодавець в порядку регресу. Отже, працівник, який заподіяв при виконанні 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 при виконанні 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 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, їх працівниками» [3]).

Для покладення на роботодавця матеріальної відповідальності за ст. 1172 ЦКУ необхідна наявність загальних підстав юридичної відповідальності і двох спеціальних умов: суб'єкт дії (особа, яка перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем (або у договірних, якщо це договір підряду)) і характер дії (при виконанні трудових (договірних) обов'язків) [4, с. 184]. 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 при виконанні яких працівником було заподіяно шкоду третім особам можуть бути самими різними, залежно від сфери їх 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, повинні входити до кола трудових, службових або посадових обов'язків, і не має значення поручав роботодавець саме в цей момент їх виконувати чи ні [5, с. 126].

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.

Точно таким же чином підлягає відшкодуванню матеріальна шкода, заподіяна працівником, який перебуває з роботодавцем у відносинах, які відповідно до трудового законодавства не повинні були мати місце. Наприклад, при заподіянні 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 з недбалості роботодавцем до такої роботи. Покладення в таких випадках матеріальної відповідальності на роботодавця викликано тим, що при прийомі на роботу перш за все на роботодавцеві лежить обов'язок дотримання вимог трудового законодавства, законодавства

про охорону праці, обов'язок по перевірці документів, що підтверджують можливість працівника займатися певною трудовою діяльністю, легітимності цих документів, встановлення вольової здатності працівника займатися тією чи іншою діяльністю і т.д [6, с. 412].

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 (не зважаючи на її форму) роботодавця.

Відповідно до цивільного законодавства (ч. 3 ст. 1172 ЦКУ), підприємницькі товариства, виробничі кооперативи відшкодовують шкоду, заподіяну їх учасниками (членами) за умови здійснення ними підприємницької, виробничої або іншої діяльності товариства або кооперативу [7, с. 547].

Таким чином, дії роботодавця проявляються в діях його працівників. Тому він зобов'язаний нести відповідальність за дії або бездіяльність своїх працівників, як за власні дії. Його вина полягає у винній поведінці її працівників, які не прийняли всіх необхідних заходів, щоб не заподіяти шкоди іншим суб'єктам. Але юридична особа (роботодавець) відповідає тільки за ті дії своїх працівників, які впливають із виконання ними службових (посадових) обов'язків. Правильність концепції щодо залучення до матеріальної відповідальності в першу чергу роботодавця обґрунтовується більшими матеріальними можливостями відшкодування шкоди, в порівнянні з можливостями окремого працівника, який завдав шкоди. Це значно підвищує ступінь відновлення порушених прав потерпілого.

## **1.2. Співвідношенні майнової та матеріальної відповідальності**

Однією з проблем сучасного цивільного та трудового права є співвідношення інститутів матеріальної та майнової відповідальності, зокрема, застосування положень відповідальності у відносинах, які

передбачають можливість спільного використання цивільного і трудового права. Наприклад, в разі заподіяння шкоди інтересам третіх осіб працівником при виконанні своїх трудових обов'язків. Для правильного і обґрунтованого застосування норм відповідальності необхідно визначити роль і місце майнової та трудової відповідальності в системі юридичної відповідальності в цілому.

Розглядаючи майнову та матеріальну відповідальність, цілком можливо припустити залежний характер останньої. Для розмежування і визначення самостійності кожної з них слід звернутися до характеристики таких елементів кожного з видів відповідальності, як: підстава виникнення, суб'єктний склад, правове регулювання, примусовий захід і порядок її застосування, умови залучення до відповідальності, строки притягнення, звільнення від відповідальності.

Перший елемент - це підстава. Підставою виникнення майнової відповідальності в цивільному праві є невиконання або неналежне виконання зобов'язання, а також заподіяння шкоди при відсутності будь-якого юридичного зв'язку між сторонами делікту. Стосовно матеріальної відповідальності підставою її виникнення є заподіяння майнової шкоди стороною трудових правовідносин. Вказана обставина передбачає обов'язкову наявність трудових правовідносин між сторонами, дефект якого усуває і саму матеріальну відповідальність.

Суб'єктний склад майнової відповідальності передбачає необхідність встановлення рівня цивільної правоздатності та дієздатності. Для фізичних осіб вона визначається відповідно до ст. 26, 30, 33 ЦКУ [1] (можливість залучення до відповідальності безпосередньо заподіювача шкоди виникає з 14 років), при цьому є можливість використання солідарного і субсидіарного залучення до відповідальності батьків, опікунів, піклувальників тощо. Однак суб'єктами відповідальності також можуть бути юридичні особи та публічно-правові утворення. Питання право- та дієздатності щодо них вирішуються дещо інакше, однак і в цьому випадку зберігається можливість солідарного

або субсидіарного залучення до відповідальності третіх осіб. Таким чином, цивільне право передбачає можливість відповідальності декількох суб'єктів одночасно (множинність на стороні боржника).

Суб'єктами матеріальної відповідальності можуть бути виключно працівник і роботодавець, сторони трудового договору. Враховуючи виключно особистий характер відповідальності (це виключно сторони трудового договору) і неможливість колективної відповідальності (солідарної, субсидіарної), можна говорити про значне звуження числа сторін у відносинах матеріальної відповідальності, оскільки мінімальний вік працівника не збігається з віком повної деліктоздатності [8, с. 198]. Стосовно неповнолітніх, неодноразово і на різних рівнях висловлювалася пропозиція обмежити їх трудову право- та дієздатність, що дало б змогу дещо поліпшити їх становище у питаннях притягнення до матеріальної відповідальності.

Третій елемент, за допомогою якого пропонується проводити розмежування майнової та матеріальної відповідальності, - це правове регулювання зазначених відносин. Майнова відповідальність виникає на основі положень закону або договору. З огляду на відмінності підстав майнова відповідальність носить або договірний або деліктний характер (виникає з правопорушення). Матеріальна відповідальність сторін трудового договору цілком регулюється положеннями трудового законодавства, в тому числі і у випадках укладення договорів про повну матеріальну відповідальність [9, с. 491].

Четвертий елемент - це міра примусу і порядок її застосування. Майнова відповідальність у своїй основі має послідовно реалізований принцип повноти відшкодування заподіяної шкоди. Стаття 22 ЦКУ передбачає можливість особи, право якого було порушено, вимагати повного відшкодування заподіяних йому збитків [1]. Збитками цивільне право визнає реально здійснені витрати, а також витрати, які необхідно буде провести в цілях відновлення порушеного стану, в тому числі самостійно виділяється

право на стягнення неодержаних доходів, на які особа могла обґрунтовано претендувати в разі непорушення його прав і інтересів (упущена вигода).

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору обмежена поняттям «пряма дійсна шкода», розмір якої обмежується величиною реального зменшення або погіршення вартості майна роботодавця, в тому числі необхідності вчинити певні витрати або зайві виплати у зв'язку із заподіяною шкодою [10, с. 105]. Подібне вичерпне тлумачення поняття «збитки» в трудовому праві дозволяє говорити про його обмеженість в порівнянні з цивільно-правовою категорією «збитки». Відповідальність у трудовому праві підпорядковується загальному принципу співвідношення розміру заподіяної шкоди і величини доходів працівника, стосовно роботодавця вказаний принцип не застосовується.

Порядок відшкодування шкоди також має певні відмінності. Майнова відповідальність передбачає можливість не тільки особистого виконання обов'язку, а й залучення третіх осіб в солідарному або субсидіарної порядку. Також цивільне право передбачає можливість заміни сторони (боржника) у зобов'язанні за допомогою механізму цесії і спадкового правонаступництва. Трудове право в рамках матеріальної відповідальності передбачає виключно особисту відповідальність боржника без можливості залучення третіх осіб [11, с. 49].

П'ятим елементом, що дозволяє порівняти майнову та матеріальну відповідальність, є умови залучення до відповідальності. До числа останніх традиційно відносять такі, як: протиправність поведінки, вина заподіювача шкоди, шкода інтересам потерпілої особи і причинно-наслідковий зв'язок між протиправним діянням і заподіяною шкодою. Протиправним цивільне право дозволяє нам визнавати дії або бездіяльність, що порушують як положення нормативно-правових актів, так і положення цивільно-правових договорів. Матеріальна відповідальність цілком заснована на імперативному методі та законодавчому регулюванні [12, с. 145].



Таким чином, умовою протиправності слід визначити стан порушення прав і обов'язків, що регулюють відповідну групу суспільних відносин.

Визначення вини в рамках майнової відповідальності як невчинення правопорушником необхідної поведінки з метою недопущення виникнення шкоди, за умови дотримання необхідних і розумних вимог дбайливості і обачності.

Визначаючи вину в трудовому і цивільному праві, ми повинні згадати і роль непереборної сили (форс-мажорних обставин). Встановлення наявності останніх дозволяє усунути винність сторін як в рамках майнової, так і в рамках матеріальної відповідальності, за рідкісним винятком, коли в цивільному праві встановлюється відповідальність за невинне заподіяння шкоди - заподіяння шкоди власником джерела підвищеної небезпеки.

У числі умов відповідальності слід виділити поняття шкоди. Стосовно до матеріальної відповідальності правомірним буде використання поняття «збитки». Трудове право не передбачає можливим його розширювального тлумачення і визначає збитки як реальне зменшення майна роботодавця, погіршення його стану, зменшення вартості, в тому числі майна третіх осіб при наявності обов'язку роботодавця забезпечити збереження останнього. При визначенні розміру завданої шкоди при матеріальній відповідальності у трудовому праві не включається упущена вигода роботодавця, проте додатково включаються витрати роботодавця, які були здійснені з метою навчання працівника. Майнова відповідальність у цивільному праві визначає поняття шкоди більш ґрунтовно, дозволяючи вимагати відшкодування не тільки реально завданого збитку, але і упущеної вигоди, що істотно розширює коло можливих інтересів для захисту. Разом з тим сказане вище дозволяє зробити висновок, що поняття «шкода» в трудовому праві має обмежений зміст і, отже, обмежені можливості щодо захисту порушених прав та інтересів [13, с. 323].

Завершальною умовою виникнення відповідальності є встановлення причинно-наслідкового зв'язку між фактом вчинення протиправного діяння

особи і заподіянням шкоди. При майновій відповідальності, так само як і при матеріальній, обов'язковою вимогою є наявність як виключної умови факту заподіяння конкретної шкоди в результаті протиправної поведінки працівника або роботодавця. Однак найбільшу складність в рамках встановлення причинно-наслідкового зв'язку представляє встановлення прямої залежності від дії або бездіяльності працівника конкретної величини і виду несприятливих наслідків. Це передбачає за необхідне використовувати додаткові ознаки, що характеризують причинно-наслідковий зв'язок, такі як, наприклад, ознаки безпосередності і неминучості заподіяння шкоди [15, с. 30].

Передостаннім елементом, за допомогою якого здійснюється дослідження і аналіз інституту майнової та матеріальної відповідальності, є термін притягнення до відповідальності.

В рамках майнової відповідальності терміном залучення до відповідальності слід вважати строк позовної давності. Загальний строк давності притягнення до відповідальності дорівнює 3 років (ст. 257 ЦКУ) [1]. Як виключення є можливим в судовому порядку відновити пропущений строк, є також підстави і для призупинення і припинення перебігу вказано терміну. Однак все це лише свідчить про можливість застосування відповідальності і після закінчення значної кількості часу. За нормами трудового права використовується термін давності в один місяць з дня встановлення заподіяної працівником шкоди ( ч. 3 ст. 233 КЗпП) [16]. Момент початку обчислення строку давності притягнення до відповідальності законодавець визначає як момент виявлення заподіяної шкоди. Річний строк не є присікальним, оскільки є можливість його відновлення, на що спеціально звертає увагу Верховний суд.

Стосовно матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах умовами для зменшення розміру відшкодування або звільнення від відповідальності працівника є фактори провини, матеріального становища працівника або волі роботодавця, дії непереборної сили, необхідної оборони

або крайньої необхідності [17, с. 29]. Самостійно необхідно виділити таку підставу, як нормальний господарський ризик, до якого можна віднести необхідність здійснення трудової функції при нестачі інформації. Відносно самого роботодавця таких умов звільнення від відповідальності у законодавстві не встановлено.

Таким чином, ми дослідили наявність істотних відмінностей в правовому регулюванні майнової та матеріальної відповідальності, в результаті чого можна зробити висновок про необхідність розмежування підстав і порядку застосування того чи іншого виду відповідальності. Оскільки через фактичну підміну видів відповідальності суміжними нормами, це може привести до значних порушень прав і законних інтересів як сторін відносин відповідальності, так і третіх осіб.

Дослідження означених відмінностей дозволяє зробити висновок, що матеріальна відповідальність за нормами трудового права обумовлена специфікою трудових правовідносин. Проте, в сучасних реаліях нерідко трапляються випадки, коли роботодавець вчиняє підміну трудових договорів цивільно-правовими. Погоджуючись на підміну трудового договору цивільно-правовим, працівник позбавляє себе певних прав, гарантій, компенсацій тощо. Але роботодавець не застраховує себе від можливого застосування ст. 1172 ЦКУ, оскільки дана норма діє і на цивільні правовідносини. Проаналізувавши відмінності матеріальної та майнової відповідальності видно, що матеріальна відповідальність за трудовим правом наділяє працівників більш ширшим спектром прав та гарантій на відміну від майнової відповідальності за цивільним правом.

### **1.3. Дотримання балансу прав та законних інтересів роботодавця та працівника при відшкодуванні шкоди завданої працівником чи іншою особою**

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 [16]. 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» [18]. Таким чином, за загальним правилом, якщо роботодавець відшкодував шкоду, заподіяну його працівником третій особі, він має право стягнути з працівника суму, сплачену при відшкодуванні такої шкоди. При визначенні можливостей 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 законодавства та трудового, відповідальність (як майнова, так і матеріальна) виключається, якщо шкода заподіяна особою у разі здійснення нею права на самозахист або внаслідок непереборної сили. Також не відшкодовується шкода, що виникла внаслідок умислу потерпілого (ст. 1193 ЦКУ) [1]. 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) [16], на відміну від роботодавця, на якого, за деякими винятками, в таких випадках покладається цивільно-правова відповідальність. Таким чином, при наявності хоча б однієї із зазначених підстав, роботодавець, незважаючи на понесені

витрати, які він здійснив при 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 і, а також, якщо не пройшло більше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди (ч. 2 ст. 136 КЗпП) [16]. 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 у 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 при виконанні працівниками своїх посадових обов'язків, відносяться до справ, що виникають з трудових відносин [18]. 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 у позовному провадженні судом [18].

Тут важливо підкреслити, що, відповідно до ст. 1172 ЦКУ роботодавець не несе відповідальності, якщо працівник заподіяв шкоду третій особі не при виконанні трудових обов'язків. У таких ситуаціях

цивільно-правова відповідальність покладається на самого заподіювача шкоди [19, с. 12]. 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 при здійсненні іншої діяльності, яка відноситься до джерел підвищеної небезпеки працівником заподіяно шкоди не при виконанні ним трудових (службових, посадових) обов'язків, відшкодування шкоди третій особі покладається на роботодавця з правом регресної вимоги до працівника [20, с. 99].

Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.92 № 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 в рахунок відшкодування збитку»[18]. В 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 при виконанні 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 і упущена вигода, передбачена нормами цивільного права, яка в порядку регресу автоматично перекладається на працівника [21, с. 64]. Шкода заподіяна майну роботодавця буде визначатися

без урахування упущеної вигоди, оскільки відповідно до статті 130 КЗпП неoderжані доходи стягненню з працівника не підлягає.

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

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

Таким чином, 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 шкода було завдана 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.

## ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

Дії 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 прийняли всіх необхідних заходів, щоб не заподіяти шкоди іншим суб'єктам. Але юридична особа відповідає тільки за ті дії своїх працівників, які впливають із виконання ними службових (посадових) обов'язків.

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 при виконанні 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 і 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.

Крім того, при визначенні можливостей 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. Якщо заподіяння шкоди третім особам сталося працівником 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, при наявності хоча б однієї із зазначених підстав, роботодавець, незважаючи на понесені витрати, які він здійснив при компенсації шкоди заподіяної його працівником третій особі, не має права регресу до працівника.

## **РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ ЗАВДАНОЇ ПРАЦІВНИКОМ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ**

### **2.1. Практика застосування відшкодування шкоди завданої працівником під час виконання трудових обов'язків**

У звичайній господарській діяльності установи нерідко виникають обставини, коли шкода заподіюється фізичною особою при виконанні своїх посадових обов'язків. Наприклад, це може бути шкода від дій працівника-водія в результаті ДТП (один з найбільш поширених на практиці видів заподіяння шкоди), або досить нова для цивільних правовідносин відповідальність за раптове переривання переговорів, або відповідальність за завдану шкоду працівником, який своїми діями порушив авторські права третіх осіб.

При цьому Цивільним кодексом України передбачена відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівником, який виконував свої безпосередні трудові функції. Як правило, така шкода виражається в матеріальних втратах з боку потерпілого і стягується з установи в судовому порядку, що обумовлює значну роль судової практики в даному питанні. Проведемо дослідження щодо спорів, які виникають у судовій практиці щодо зазначених правовідносин.

Відповідно до ст. 1172 ЦКУ «юридична особа або громадянин відшкодовує шкоду, заподіяну його працівником при виконанні трудових (службових, посадових) обов'язків» [1]. В даному випадку вкрай важливим є те, що суб'єктами, які передбачені даною статтею є не тільки громадяни, які виконують роботу на підставі трудового договору (контракту), але також громадяни, які виконують роботу за цивільно-правовим договором, якщо при цьому вони діяли або повинні були діяти за завданням відповідної юридичної особи або громадянина [11, с. 49].

Стаття 1172 ЦКУ передбачає, що дії працівника, здійснювалися за завданням роботодавця. Отже, з точки зору правовідносин сприймаються як

дії самої юридичної особи. Дане припущення є логічним, так як юридична особа може здійснювати свою діяльність виключно через працівників, яких наділяє визначеними трудовим договором (або дорученням) функціями. Відповідно, презюмується, що в діях працівника проявляється воля юридичної особи як роботодавця. Іншими словами, якщо працівник, виконуючи свої службові обов'язки, своїми діями допустив заподіяння шкоди, то для потерпілого така шкода буде вважатися такою, що заподіяна юридичною особою.

Варто враховувати, що відповідальність роботодавця не є безумовною. З аналізу судової практики випливає, що для настання відповідальності юридичної особи в такій ситуації необхідно довести ряд елементів, які умовно можна поділити наступним чином:

- обставини, які є необхідними для відшкодування шкоди роботодавцем (спеціальні обставини);
- обставини, які є необхідними для відшкодування завданої шкоди (збитків) (загальні обставини).

Виходячи з цього, до предмету доказування у справах про стягнення з роботодавця збитків, завданих діями працівників, входять встановлення факту наявності трудових відносин та заподіяння шкоди працівником під час виконання ним своїх посадових або службових обов'язків (спеціальні обставини). Крім цього, особі, яка має право на відшкодування шкоди, необхідно довести наявність всіх необхідних елементів для стягнення завданої шкоди: протиправності дій заподіювача шкоди, причинного зв'язку між протиправними діями і шкодою, наявності та розміру понесених збитків (загальні обставини). Судова практика з розгляду таких справ містить певні особливості, розглянуті нами нижче.

Перше питання, на яке необхідно звернути увагу - законодавець у нормі статті 1172 ЦКУ дав розширене тлумачення поняття "працівник". Так, працівником вважається не тільки особа, з яким укладено трудовий договір, а й особа, яка є стороною цивільно-правового договору, при цьому виконує

завдання замовника. Ключовим фактором тут є контроль юридичної особи (або фізичної особи роботодавця) над виконанням виробничих процесів, виражений або в наявності трудового договору, або цивільно-правового договору.

При розгляді таких справ у суді необхідно враховувати, що факт наявності трудових або цивільно-правових відносин між особою, яка її завдала, і юридичною особою повинен встановлюватися належними доказами - трудовим договором, копією трудової книжки, штатним розкладом організації, інформацією, отриманою з пенсійного фонду тощо.

Як правило, такими документами позивач не володіє. В такому випадку, при відмові відповідача-роботодавця надати необхідні документи позивач може клопотати перед судом про витребування таких доказів. Дане право передбачено процесуальним законодавством.

Якщо працівник здійснив правопорушення, посилення на матеріали адміністративних або кримінальних справ (наприклад, на показання свідків або постанову по справі про адміністративне правопорушення), як правило, не розглядається судами як докази наявності або відсутності трудових відносин для вирішення спорів відповідно до статті 1172 ЦКУ. При цьому такі матеріали можуть виступати в якості підтвердження інших обставин, що входять до предмету доказування (наприклад, протиправності дій заподіювача шкоди, причинного зв'язку між протиправними діями і завданою шкодою та ін.).

У деяких випадках суди і при відсутності відомостей про трудові або цивільно-правові відносини визнають, що між заподіювачем шкоди і компанією, з якою стягується збиток, склалися фактичні трудові відносини. Так, у справі про стягнення шкоди, заподіяної автомобілю працівником автомийки, суд встановив, що трудовий або цивільно-правовий договір між юридичною особою та працівником укладений не був. Однак в матеріалах справи наявні докази свідчили про те, що особа, яка завдала шкоди автомобілю, знаходилася в робочий час на території автомийки у

спеціальному одязі, отримувала заробітну плату на цій території, отримувала вказівки від інших працівників автомийки та фактично виконувала трудові обов'язки (тобто, надавала послуги з миття машин). Суд, встановивши ці обставини, дійшов висновку про те, що трудові відносини фактично склалися, а значить роботодавець є відповідальним за дії такого працівника.

При оцінці таких обставин суди керуються ч. 4 ст. 24 КЗпП, якою передбачено, що трудові відносини між працівником і роботодавцем виникають також на підставі фактичного допущення працівника до роботи з відома або за дорученням роботодавця або його представника у разі, коли трудовий договір не був належним чином оформлений [16]. Наприклад, суд встановив, що між юридичною та фізичною особою був укладений договір підряду на виконання робіт, відповідно до якого виконавець «зобов'язався виконувати за завданням і під контролем відповідача обумовлені договором обов'язки, що в значній мірі відповідає визначенню поняття трудового договору» [22]. Суд вказав, що відсутність оформлених трудових відносин між організацією і третьою особою не є підставою для звільнення його від відповідальності у вигляді відшкодування завданої шкоди, так як відносини, що виникли між ними, законом прирівняні до трудових відносин. Варто зазначити, що такі приклади для судової практики все ж є досить рідкісним явищем.

У судовій практиці існують також ситуації, коли шкода завдається працівником, який здійснює свої трудові обов'язки відповідно до вимог третьої особи - так званий «аутстафінг» або «секондмент». Наприклад, юридична особа укладає договір з компанією, яка надає послуги з надання персоналу (найчастіше це спеціалізовані кадрові агентства), і один з працівників такої компанії заподіює шкоду. У подібних випадках суди досліджують договір про надання таких послуг персоналом між юридичними особами і встановлюють, хто саме спрямовує працівника для виконання ним трудових обов'язків. Найчастіше суди стягують збитки з роботодавця, тобто з

організації, яка надає послуги з надання персоналу, однак судова практика у таких спорах поки не є сформованою.

Згідно з позицією Верховного Суду заподіяння шкоди повинно бути прямо пов'язане і стосуватися дій виробничого або технічного характеру у їх взаємозв'язку з трудовими чи службовими обов'язками працівника. Відповідно, на практиці для вирішення спорів про стягнення шкоди з роботодавця суди зіставляють дію працівника, яке призвело до заподіяння шкоди, і його безпосередні посадові обов'язки.

При цьому суди часто користуються роз'ясненням, яке надане судовою колегією у цивільних справах Верховного Суду № 64-КГ14-1 від 14.03.2014, яке вказує, що «однією з умов відповідальності роботодавця є заподіяння шкоди працівником саме під час виконання ним трудових (службових, посадових) обов'язків, тобто шкода заподіюється не просто під час виконання трудових обов'язків, а в зв'язку з їх виконанням. До таких дій відносяться ті дії виробничого (господарського, технічного) характеру, вчинення яких входить до кола трудових обов'язків працівника за трудовим договором або цивільно-правовим договором. Саме тому дії працівника розцінюються як дії самого роботодавця, який і відповідає за завдану шкоду» [23]. Тому при розгляді справ про стягнення з роботодавця шкоди, заподіяної працівником, судами досліджуються безпосередні трудові чи службові обов'язки працівника.

Розглянемо приклад із судової практики. Так, в ситуації, коли шкода шлагбауму була завдана охоронцем, що знаходився на своєму робочому місці, проте маніпуляції зі шлагбаумом не входили в його робочі обов'язки, відповідальність роботодавця виключається. Як вказав суд, «ні в службових, ні в посадових обов'язках не прописаний обов'язок по експлуатації та охороні автоматичного шлагбаума працівниками відповідача. Доказів того, що, опускаючи шлагбаум, охоронець діяв за завданням роботодавця матеріали справи не містять. Викладене виключає можливість покладання на

роботодавця цивільно-правової відповідальності та відсутність вини останнього» [22].

На практиці нерідко зустрічаються ситуації, коли працівник скоїв правопорушення, що завдало шкоди. В такому випадку суди відмовляють у стягненні шкоди з роботодавця, пояснюючи це наступними обставинами: «зважаючи на незаконність характеру злочинну дії працівника за своєю правовою суттю не можуть входити в коло його трудових або службових обов'язків та бути пов'язані з виробничою необхідністю пов'язаною з робочим процесом. Злочин здійснюється працівником внаслідок злочинного наміру, в корисливих цілях, проти волі та інтересів роботодавця і без його відома. У зв'язку з цим, за відсутності ознак протиправної поведінки самого роботодавця на нього не може бути покладена відповідальність за заподіяння шкоди його працівником» [23].

Стягнення збитків є мірою цивільно-правової відповідальності. Тому суди, розглядаючи справи про стягнення завданої шкоди, вимагають від позивача доведення певних фактів, які є складом завданої шкоди.

Відповідно до норм цивільного законодавства за позовом про відшкодування шкоди позивач повинен довести наступні обставини: факт заподіяння шкоди, протиправність поведінки заподіювача шкоди, причинно-наслідковий зв'язок між поведінкою заподіювача шкоди і завданою шкодою, вину заподіювача шкоди, розмір завданої шкоди.

При цьому відповідно до норм цивільного законодавства вимога про відшкодування шкоди може бути задоволено лише при встановленні сукупності всіх зазначених вище елементів відповідальності. Відсутність одного з елементів тягне за собою відмову у стягненні відшкодування за заподіяну шкоду.

Таким чином, при стягненні в судовому порядку відшкодування шкоди з роботодавця за дії працівника суди обов'язково досліджують факт наявності трудових відносин між юридичною особою і працівником. При

цьому, звертаючись до суду, можливо також посилатися на наявні докази фактичних трудових відносин.

Також в такому судовому процесі обов'язково досліджується факт того, чи входять дії, що призвели до заподіяння шкоди, в трудові обов'язки працівника або його безпосереднє службове завдання. Крім зазначених «спеціальних вимог», пов'язаних з трудовими відносинами, для успішного стягнення потрібно довести наявність всіх елементів складу завданої шкоди. Доказавши зазначені вище факти, можна домогтися успішного стягнення завданої шкоди, яку отримали в зв'язку з діями працівника компанії.

Роботодавцям, в свою чергу, необхідно враховувати, що одним із способів зниження ризику стягнення завданої шкоди за дії працівників може виступити детальне оформлення трудових обов'язків (в договорі, в посадовій інструкції або цивільно-правовому договорі), а також максимально ефективний контроль за діяльністю працівників, особливо якщо його трудові функції пов'язані з джерелами підвищеної небезпеки. У такому випадку, якщо працівник допустить будь-які відступи від своїх трудових обов'язків, або вчинить дії, прямо не пов'язані з ними, то у роботодавця буде можливість довести, що він не повинен нести відповідальність за такі дії працівника.

## **2.2. Проблеми застосування цивільно-правової відповідальності для юридичної особи за шкоду, заподіяну його працівником**

У ч. 2 ст. 61 Конституції України [24], ч. 2 ст. 2 Кримінального кодексу України [25] міститься один з найважливіших принципів кримінального права - принцип винної відповідальності особи за вчинене. Відповідно до нього особа підлягає кримінальній відповідальності лише за ті суспільно небезпечні дії (бездіяльність) і суспільно небезпечні наслідки, щодо яких встановлено його вину - тобто внутрішнє психічне ставлення особи до здійснюваного діяння. При цьому в законі прямо обмовляється, що об'єктивне зобов'язання, тобто кримінальна відповідальність за невинне заподіяння шкоди, не допускається [26].



Продовженням даного принципу вчені виділяють принцип особистої відповідальності, який не закріплений в законі безпосередньо. Відповідно до нього людина ні за яких умов не може нести відповідальність за вчинок, вчинений іншою людиною[26]. Тобто особа, яка вчинила злочин, відповідає лише за те, що було скоєно нею особисто.

Принцип особистої відповідальності в кримінальному праві є одним з ключових перешкод для введення кримінальної відповідальності для юридичних осіб. Противники даної теорії відзначають, що оскільки юридична особа є фікцією, воно не може діяти особисто, і в зв'язку з цим не можна вести мову про кримінальну відповідальність юридичних осіб.

У той же час принципи юридичної відповідальності, передбачені доктриною кримінального права, істотно розрізняються з принципами юридичної відповідальності в цивільному та адміністративному праві.

Незважаючи на те що в даний момент Кримінальний кодекс не містить положень про кримінальну відповідальність юридичних осіб, законодавчі положення інших кодексів включають в себе значну кількість норм, що регулюють відповідальність юридичних осіб різної галузевої приналежності (наприклад, такі кодекси, як Цивільний кодекс, Кодекс про адміністративні правопорушення, Податковий кодекс тощо).

У Цивільному кодексі передбачені випадки покладення обов'язку по відшкодуванню шкоди на особу, яка не є її заподіювачем (ст.ст. 1170, 1172, 1173, 1174, 1175, 1176 тощо) [1]. Для з'ясування різниці між принципами юридичної відповідальності різних галузей права необхідно звернутися до роз'яснень Конституційного Суду, який відзначив, що вимога про відшкодування шкоди, заподіяної діями інших осіб, обумовлюється тим, що залучаються до цивільно-правової відповідальності громадяни (юридичні особи) та особи, які є безпосередніми заподіювачами шкоди та знаходяться в стійких правовідносинах, наприклад трудових, службових або сімейних. В силу своєї юридичної природи ці правовідносини передбачають встановлення тій чи іншій мірі відповідальності одних суб'єктів

(роботодавців, батьків, опікунів) за дії інших (працівників, неповнолітніх, недієздатних) Таким чином, Конституційний Суд вказав на те, що правові підстави відповідальності особи, яка не є безпосереднім заподіювачем шкоди, пояснюються наявністю природи спеціальних правовідносин, які передбачають відповідальність за інших осіб. Тобто, в умовах певних правовідносин існує природа того, що є необхідність нести відповідальність за інших осіб, а в інших правовідносинах, наприклад кримінальних, така «природа» відсутня. Для ілюстрації зазначених висновків слід ознайомитися з наявною судовою практикою.

У розвитку вищевказаних міркувань слід також відзначити Постанову пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ 01.03.2013 № 4 «Про деякі питання застосування судами законодавства при вирішенні спорів про відшкодування шкоди, завданої джерелом підвищеної небезпеки» [28], в якій суд вказав на те, що «під власником джерела підвищеної небезпеки слід розуміти юридичну особу або громадянина, які використовують його в силу належного їм права власності, права господарського відання, оперативного управління або на інших законних підставах (наприклад, за договором оренди, прокату, за дорученням на право керування транспортним засобом, в силу розпорядження відповідного органу про передачу йому джерела підвищеної небезпеки)» [28].

Очевидно, що з точки зору теорії фікції юридичної особи вона не може самостійно «використовувати транспортний засіб». В даному випадку за юридичну особу це буде робити його представник. У зв'язку з цим юридична особа буде зобов'язана відшкодувати заподіяну шкоду потерпілому, якщо не доведе, що особа, яка виконувала свої трудові обов'язки на підставі трудового договору (контракту) і яка завдала шкоду життю чи здоров'ю в зв'язку з використанням транспортного засобу, що належав роботодавцю, заволоділа транспортним засобом протиправно (п. 3 ст. 1187 ЦКУ). Крім того, законодавець передбачив особливий механізм

гарантій для юридичної особи, згідно з яким юридична особа, яка відшкодувала шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання трудових (службових, посадових) обов'язків на підставі трудового договору (контракту) або цивільно-правового договору, має право пред'явити вимоги в порядку регресу до такого працівника - фактичного заподіювача шкоди. Розмір даного стягнення буде дорівнювати розміру відшкодування, якщо інший розмір не встановлено законом (про що йшлося вище у нашому дослідженні).

Судова практика часто складається таким чином, що юридичній особі практично неможливо уникнути відповідальності за скоєні його співробітниками діяння. Наприклад, в разі, коли відомості, що порочать честь, гідність і ділову репутацію особи, яка постраждала, були розповсюджені працівником під час виконання своїх посадових або службових обов'язків та від імені установи де він працює. Належним відповідачем у відповідності зі ст. 1172 ЦКУ буде юридична особа, працівником якого поширені такі відомості. У разі встановлення вини співробітника в скоєному ним правопорушенні юридична особа визнається відповідальною і зобов'язана відшкодувати шкоду, а можливості бути звільненою від такої відповідальності зводяться до нуля.

Таким чином, слід зазначити, що відповідно до цивільного законодавства та судової практики роботодавець зобов'язаний відшкодувати шкоду, яка була заподіяна його працівником при виконанні трудових (службових, посадових) обов'язків. Для виключення відповідальності за ст. 1172 ЦКУ юридична особа повинна довести, що вчинене правопорушення вчинено не його працівником або не в рамках виконання трудових (службових, посадових) обов'язків, а в своїх особистих цілях. Такого роду конструкція необхідна для максимального відшкодування наявної шкоди і є додатковою гарантією для всіх постраждалих від працівників організації осіб, які мають право розраховувати не тільки на

відшкодування з боку фізичних осіб, а й організацій, в яких правопорушник працює відповідно до умов, зазначених в ст. 1172 ЦКУ.

### **2.3. Застосування норм ст. 1172 ЦКУ при захисті авторських прав у судовій практиці**

З набуттям законної сили вироками суду загальної юрисдикції визнані винними в скоєнні злочинів, передбачених ст. 176 ККУ (по епізоду порушення авторського права позивача), двоє співробітників відповідача, залучених в засідання. З вироків слідує, що вони незаконно встановили, а потім використовували на своїх службових системних блоках неліцензійне програмне забезпечення, правовласником якого є позивач, і тим самим заподіяли останньому збитки.

Позивач, посилаючись на зазначені обставини і вважаючи, що співробітники відповідача використовували програми для електронних обчислювальних машин як працівники відповідача і в його інтересах, звернувся до суду з позовом про стягнення компенсації за порушення авторських і суміжних прав.

Як роз'яснено в п. 14 Постанови Пленуму ВСУ від 04.06.2010 № 5 «Про застосування судами норм законодавства у справах про захист авторського права і суміжних прав», при вирішенні питання про те, якій стороні належить доводити обставини, що мають значення для справи про захист авторського права або суміжних прав, суду необхідно враховувати, що відповідач зобов'язаний довести виконання ним вимог зазначеного законодавства при використанні творів та (або) інших об'єктів суміжних прав [30]. Якщо такого не буде, тоді працівник або роботодавець визнається порушником авторського права і (або) суміжних прав, і для нього настає цивільно-правова відповідальність відповідно до законодавства. Позивач повинен підтвердити факт приналежності йому авторського права і (або) суміжних прав або права на їх захист, а також факт використання даних прав відповідачем. При цьому необхідно виходити з презумпції авторства, при

відсутності доказів іншого. Загальновідомою є презумція, коли автором твору визнається та особа, яка зазначена як автор на оригіналі або примірнику твору.

Судами було встановлено і особами, які беруть участь у справі, не було оскаржено, що правовласником спірного продукту є позивач. Матеріалами справи також підтверджується факт знаходження системних блоків, на які були встановлені неліцензійні продукти, на території підприємства на робочому місці його співробітників.

Крім того, факт запису програмного продукту і зберігання його в пам'яті електронної обчислювальної машини (далі ЕОМ) на службових комп'ютерах працівників відповідача, що займаються розробкою і впровадженням засобів автоматизації програмування, встановлений.

Докази використання працівниками відповідача неліцензійних програм в особистих цілях в матеріали представлені не були. В процесі розгляду кримінальних справ такі обставини також не були встановлені.

З урахуванням викладеного суд касаційної інстанції скасував судові акти нижчестоящих судів і направив справу на новий розгляд до суду першої інстанції для вирішення питання про розмір шкоди, що підлягає стягненню з відповідача.

Правова проблема, яку треба було вирішити судам при розгляді зазначеної справи, полягала у визначенні наявності (відсутності) підстав відповідальності за порушення виняткових прав.

В силу ст. 1172 ЦКУ юридична особа відшкодовує шкоду, заподіяну його працівником при виконанні трудових обов'язків. Положення наведеної статті застосовуються в сукупності з правилами щодо стягнення завданої шкоди позивач повинен довести сукупність наступних умов: факт заподіяння шкоди і їх розмір, протиправну поведінку заподіювача шкоди, причинно-наслідковий зв'язок між шкодою і діями особи, яка їх заподіяла, а також вину останнього. Відсутність одного з перерахованих елементів складу

правопорушення тягне за собою відмову в задоволенні вимоги про відшкодування шкоди.

Із змісту наведених норм права випливає, що одним з умов відповідальності роботодавця є заподіяння шкоди працівником саме під час виконання ним трудових (службових, посадових) обов'язків. З даного питання в судах склалася різна практика.

Принциповий інтерес в рамках даного дослідження представляє висновок, викладений в ухвалі Львівського апеляційного господарського суду від 13.10.2008 у справі № А53-3026 / 2008-С2-42, з якого випливає, що установка контрафактного програмного забезпечення на жорсткі диски системних блоків за умови, що це виходило за рамки посадових обов'язків працівника, в робочий час і на робочому місці не є достатнім доказом вчинення даних дій з відома або за дорученням роботодавця [31].

У п. 6 Інформаційного листа Вищого господарського суду від 13.12.2007 № 122 висловлена правова позиція, згідно з якою компенсація підлягає стягненню з особи, яка порушила виключне право на використання твору, якщо вона не доведе відсутність своєї провини в цьому порушенні [32].

У постанові Господарського суду Полтавської області від 12.01.2010 у справі № А40-23839/09-67-284 зроблено висновок про те, що за наявності вини працівника, встановленої вироком суду загальної юрисдикції що набрав законної сили, підстави для покладання відповідальності на роботодавця відповідно до ст. 1172 ЦКУ відсутні [33].

Інший підхід викладено в постанові Господарського суду від 13.05.2010 у справі № А07-16394/2009. [34] З судового акта випливає, що працівник, не маючи ліцензійної угоди, усвідомлено, з корисливою зацікавленістю, реалізовував персональні комп'ютери з незаконно встановленими програмами. Постановою визначена незаконність і протиправність дій працівника і його винність в скоєнні злочину, передбаченого ст. 176 ККУ. Суди дійшли висновку про те, що підприємець

не довів відсутність його провини в порушенні виняткових авторських прав, так як не виявив належної обачності і не забезпечив належний контроль діяльності працівника.

З нашої точки зору, вирішення питань відповідальності роботодавця за протиправні дії працівника - складна наукова задача: очевидно, що можливі як мінімум дві точки зору.

Перша зводиться до того, що роботодавець не несе відповідальності за протиправні дії працівника, якщо ці дії не були пов'язані з виконанням трудових обов'язків. Друга заснована на тезі про те, що роботодавець несе відповідальність за всі дії працівника, оскільки зобов'язаний проявляти належну обачність і контролювати діяльність працівника: дійсно, немає роботодавця - немає умов для вчинення порушення працівником. У випадках, коли роботодавець допустив можливість порушення авторських прав, доцільно ставити питання про вину роботодавця.

Відносно програм для ЕОМ вважаємо за необхідне зазначити, що в даний час існують технічні можливості, що не дозволяють працівнику самостійно встановлювати програмні продукти на жорсткі диски.

Як і попередня, ця постанова так само є абсолютно законною і обґрунтованою. Касаційний суд правильно застосував норму ст. 1172ЦКУ, згідно з якою юридична особа відшкодовує шкоду, заподіяну його працівником при виконанні трудових обов'язків.

Суд вірно виходив з преюдиціальності вироків суду, які вступили в силу стосовно працівників відповідача, за якими вони були визнані винними в порушенні авторських прав. Необхідно також відзначити, що відповідач, з якого в цій справі була стягнута компенсація за порушення авторських прав, згодом може стягнути виплачену ним суму компенсації з зазначених працівників на підставі п.3 ст. 134 КЗпП, згідно з якою працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцю заподіяну йому пряму дійсну шкоду, під якою, зокрема, розуміються витрати роботодавця на відшкодування шкоди, заподіяної працівником третім особам. Судячи з

тексту касаційної постанови, відповідач заздалегідь про це подбав, так як його працівники, визнані судом винними у використанні піратських програм, залучені до участі в справі в якості третіх осіб. Це необхідно для подальшого визнання преюдиціальним факти завдання шкоди даними співробітниками.

Таким чином, роботодавець буде нести відповідальність за ст. 1172 ЦКУ у зв'язку з тим, що він знав про незаконні дії своїх працівників і не подбав про їх припинення, а навпаки сприяв у здійсненні зазначеної діяльності.

### **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ**

До предмету доказування у справах про стягнення з роботодавця збитків, завданих діями працівників, входять встановлення факту наявності трудових відносин та заподіяння шкоди працівником під час виконання ним своїх посадових або службових обов'язків (спеціальні обставини). Крім цього, особі, яка має право на відшкодування шкоди, необхідно довести наявність всіх необхідних елементів для стягнення завданої шкоди: протиправності дій заподіювача шкоди, причинного зв'язку між протиправними діями і шкодою, наявності та розміру понесених збитків (загальні обставини).

Згідно з позицією Верховного Суду заподіяння шкоди повинно бути прямо пов'язане і стосуватися дій виробничого або технічного характеру у їх взаємозв'язку з трудовими чи службовими обов'язками працівника. Відповідно, на практиці для вирішення спорів про стягнення шкоди з роботодавця суди зіставляють дію працівника, яке призвело до заподіяння шкоди, і його безпосередні посадові обов'язки.

Зважаючи на незаконність характеру злочинну дії працівника за своєю правовою суттю не можуть входити в коло його трудових або службових обов'язків та бути пов'язані з виробничою необхідністю пов'язаною з робочим процесом. Злочин здійснюється працівником внаслідок злочинного наміру, в корисливих цілях, проти волі та інтересів роботодавця і без його відома. У зв'язку з цим, за відсутності ознак протиправної поведінки самого



роботодавця на нього не може бути покладена відповідальність за заподіяння шкоди його працівником.

Для виключення відповідальності за ст. 1172 ЦКУ юридична особа повинна довести, що вчинене правопорушення вчинено не його працівником або не в рамках виконання трудових (службових, посадових) обов'язків, а в своїх особистих цілях. Такого роду конструкція необхідна для максимального відшкодування наявної шкоди і є додатковою гарантією для всіх постраждалих від працівників організації осіб, які мають право розраховувати не тільки на відшкодування з боку фізичних осіб, а й організацій, в яких правопорушник працює відповідно до умов, зазначених в ст. 1172 ЦКУ.

## ВИСНОВКИ

Здійснивши дослідження правового регулювання відшкодування шкоди завданої працівником під час виконання трудових обов'язків на підставі викладеного в випускній кваліфікаційній роботі матеріалу, можна зробити такі висновки:

1. Позиція законодавця у залученні до матеріальної відповідальності роботодавця полягає у більших матеріальних можливостях відшкодування шкоди, в порівнянні з можливостями окремого працівника, який завдав шкоди. Це значно підвищує ступінь відновлення порушених прав потерпілого. Водночас норма ст. 1172 ЦКУ 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 при виконанні трудових обов'язків, оскільки він повинен діяти в інтересах роботодавця.

2. Проаналізувавши відмінності матеріальної та майнової відповідальності можна зробити висновок, що матеріальна відповідальність за трудовим правом наділяє працівників більш ширшим спектром прав та гарантій на відміну від майнової відповідальності за цивільним правом. Крім того, необхідно звернути увагу на важливість розмежовувати підстав і порядку застосування того чи іншого виду відповідальності. Оскільки через фактичну підміну видів відповідальності суміжними нормами, це може призвести до значних порушень прав і законних інтересів як сторін відносин відповідальності, так і третіх осіб.

3. Встановлення матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну його працівником, значно підвищує гарантії відновлення порушених прав і свобод людини. Однак остаточне покладення майнового тягара 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 шкода було завдана 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.

4. В судовому процесі обов'язково досліджується факт того, чи входять дії, що призвели до заподіяння шкоди, в трудові обов'язки працівника або його безпосереднє службове завдання. Крім «спеціальних вимог», пов'язаних з трудовими відносинами, для успішного стягнення потрібно довести наявність всіх елементів складу завданої шкоди. Доказавши всі факти щодо заподіяння шкоди, протиправність поведінки заподіювача шкоди, причинно-наслідковий зв'язок між поведінкою заподіювача шкоди і завданою шкодою, вину заподіювача шкоди, розмір завданої шкоди, можна домогтися успішного стягнення завданої шкоди в порядку регресу, яку отримали в зв'язку з діями працівника компанії.

Роботодавцям, в свою чергу, необхідно враховувати, що одним із способів зниження ризику стягнення завданої шкоди за дії працівників може виступити детальне оформлення трудових обов'язків (в договорі, в посадовій інструкції або цивільно-правовому договорі), а також максимально ефективний контроль за діяльністю працівників, особливо якщо його трудові функції пов'язані з джерелами підвищеної небезпеки. У такому випадку, якщо працівник допустить будь-які відступи від своїх трудових обов'язків, або вчинить дії, прямо не пов'язані з ними, то у роботодавця буде можливість довести, що він не повинен нести відповідальність за такі дії працівника.

5. Правові підстави відповідальності особи, яка не є безпосереднім заподіювачем шкоди, пояснюються наявністю природи спеціальних правовідносин, які передбачають відповідальність за інших осіб. Тобто, в

умовах певних правовідносин існує природа того, що є необхідність нести відповідальність за інших осіб, а в інших правовідносинах, наприклад кримінальних, така «природа» відсутня. Судова практика часто складається таким чином, що юридичній особі практично неможливо уникнути відповідальності за скоєні його співробітниками діяння.

6. При вирішенні питання про те, якій стороні належить доводити обставини, що мають значення для справи про захист авторського права або суміжних прав, суду необхідно враховувати, що відповідач зобов'язаний довести виконання ним вимог зазначеного законодавства при використанні творів і (або) об'єктів суміжних прав [30]. В іншому разі фізична або юридична особа визнається порушником авторського права і (або) суміжних прав, і для нього настає цивільно-правова відповідальність відповідно до законодавства. Позивач повинен підтвердити факт приналежності йому авторського права і (або) суміжних прав або права на їх захист, а також факт використання даних прав відповідачем. При цьому необхідно виходити з презумпції авторства, при відсутності доказів іншого.

Під виконанням працівником своїх трудових обов'язків слід розуміти діяльність, обумовлену як трудовим договором, так і ту, що виходить за її межі, якщо вона була доручена роботодавцем по виробничій або іншій необхідності, пов'язаної з робочим процесом. Дії працівників, які не опосередковувані трудовими (службовими, посадовими) обов'язками або виходять за межі виробничої або іншої необхідності, не є діями юридичної особи. Можливе, встановлення таких обставин виключає покладання на роботодавця обов'язку з відшкодування заподіяної в результаті подібних дій шкоди в силу відсутності протиправності його поведінки.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 №435-IV  
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/435-15> (дата звернення 20.09.20)
2. Немцева А.О. Щодо питання відшкодування юридичною особою шкоди, завданої їхнім працівником чи іншою особою. *Особливості та перспективи розвитку громадянського суспільства в Україні: матеріали Всеукр. підсумк. наук.- практ. конф.* Частина 1. Київ: Нац. акад. внутр. справ. 2015. С. 158–160.
3. Постанова пленуму ВСУ № 14 від 29.12.92 «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)
4. Бааджи Н.П. Підстави та умови виникнення зобов'язань з відшкодування шкоди. *Актуальні проблеми держави і права.* 2013. № 39. С. 184 – 190.
5. Михальченко Ю.С. Особливості відшкодування шкоди, завданої працівником під час виконання службових обов'язків. *Роль правоохоронних органів у формуванні правової держави в умовах євроінтеграції України: матеріали Всеукр. підсумк. наук.- практ. конф.* Частина 1. Київ: Нац. акад. внутр. справ. 2015. С. 126 – 128
6. Харитонов Є.О., Старцев О.В. Цивільне право України: підручник. Київ: Істина, 2015. 808 с.
7. Науково-практичний коментар до Цивільного кодексу України: у 2 т. 5-те вид., перероб. і допов./за ред. О. В. Дзери (кер. авт. кол.), Н. С. Кузнецової, В. В. Луця. Київ: Юрінком Інтер, 2013. Т. 1. 832 с
8. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

9. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. – 860 с.
10. Бойко М.Д. Трудове право України : підручник. Київ, 2014. 392 с.
11. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права. *Право України*. 2013. № 7. С. 48-55.
12. Лихошвай А.В. Проблемні аспекти цивільної відповідальності роботодавців з вини їх працівників. *Scientific horizon in the context of social crises: матеріали V Міжнарод. наук.-практ. конф.* Токіо, Японія. 2020. С. 145–154.
13. Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України. *Форум права*. 2015. №1. С. 323-328
14. Харитонов Є.О., Чанишева Г.І. Актуальне дослідження проблем матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. *Митна справа*. 2002. № 5. С. 98–103.
15. Гейц І.В. Матеріальна відповідальність працівників. *Консультант бухгалтера*. 2005. № 11. С. 30–36.
16. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322 – VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 21.10.20)
17. Венедиктов В.С. Трудове право України: Навч. пос. для юридичних вищих навчальних закладів.–Х.: Консул, 2004. – 230 с.
18. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Верховного суду України від 29.12.92 р. № 14 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text> (Дата звернення 01.11.2020 р.).
19. Мартюк А.С. Загальна характеристика інституту регресних зобов'язань у цивільному праві України. *Dictum Factum*.2019. № 3. С. 12 – 17.

20. Лесько Ю. В. Володілець транспортного засобу як суб'єкт цивільно-правової відповідальності за завдану шкоду. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 6. Т. 1. С. 97–101.

21. Дедиков С. Регресс и суброгация: опыт сравнительного анализа. *Хозяйство и право*. 2018. № 4. С. 64 – 70.

22. Рішення Запорізького районного суду Запорізької області від 01 грудня 2019 року № 752/13136/20 URL: <https://opendatabot.ua/court/93260888-1a7392fc67b9bc181857b8df80dd4309> (дата звернення 10.10.2020)

23. Постанова Верховного Суду від 29.01.2020 р. у справі №822/2149/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87421795> (Дата звернення 01.10.2020 р.).

24. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

25. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 року. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 01.11.2020)

26. Принципи (засади) кримінального права України (загальні, міжгалузеві, галузеві). URL: <http://studies.in.ua/kriminalne-pravo-zagalna-chastina/4546-principi-zasadi-kriminalnogo-pravaukrayini-zagaln-mzhgaluzev-galuzev.html>.

27. Постанова Верховного Суду від 27.02.2019 р. у справі №158/812/15 – ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80458217> (Дата звернення 01.11.2020 р.).

28. Постанова пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ 01.03.2013 № 4 «Про деякі питання застосування судами законодавства при вирішенні спорів про відшкодування шкоди, завданої джерелом підвищеної небезпеки» URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004740-13#Text> (дата звернення 10.10.2020)

29. Про узагальнення судової практики розгляду судами цивільних справ про відшкодування шкоди, завданої джерелом підвищеної небезпеки у 2010 – 2011 роках: постанова Вищого спеціалізованого суду від 30.03.2012 р. №2 . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0002740-12#Text> (Дата звернення 01.11.2020 р.).

30. Про застосування судами норм законодавства у справах про захист авторського права і суміжних прав: постанова Пленуму ВСУ від 04.06.2010 № 5 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-10#Text> (Дата звернення 12.10.2020)

31. Ухвала Львівського апеляційного господарського суду від 13.10.2008 у справі № А53-3026 / 2008-С2-42 URL: <https://opendatabot.ua/court/39222264-6307781afda9116f3846bdcf0e88b065> (Дата звернення 12.10.2020)

32. Лист Вищого господарського суду від 13.12.2007 № 122 URL: <http://www.arbitr.gov.ua/news/3536/> (Дата звернення 12.10.2020)

33. Постанова Господарського суду Полтавської області від 12.01.2010 у справі № А40-23839/ 09-67-284 URL: <https://opendatabot.ua/court/3712717-d891d5b7fd4642cea6863d6745325994> (Дата звернення 12.10.2020)

34. Постанова Господарського суду Харківської області від 13.05.2010 у справі № А07-16394/2009 URL: <https://opendatabot.ua/court/48264829-d8022bf08fd5536481d91ba92dd3e3a7> (Дата звернення 12.10.2020)

35. Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди: Постанова Пленум верховного суду України № 6 від 27.03.92 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0006700-92#Text> (Дата звернення 12.10.2020)

36. ВСУ нагадав, коли настає відповідальність працівника за заподіяння шкоди під час виконання трудових обов'язків. *Українське право*. URL: [https://ukrainepravo.com/law-practice/practice\\_court/vsu-nagadav-koli-](https://ukrainepravo.com/law-practice/practice_court/vsu-nagadav-koli-)



[nasta-v-dpov-daln-st-prats-vnika-za-zapod-yannya-shkodi-p-d-chas-vikonannya-nim-svo/](#) (Дата звернення 13.10.2020)

37. Отраднава О. О. Проблеми вдосконалення механізму цивільно-правового регулювання деліктних зобов'язань: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2014. 328 с.

38. Матвеев Г. К. О вине как основании деликтной ответственности. Юридичний збірник Київського державного університету ім. Т. Г. Шевченка. 1950. № 4. С. 71-83.

39. Шимон С. І. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди як спосіб захисту суб'єктивних цивільних прав : дис. . канд. юрид. наук : 12.00.03 Київ, 1998. 199 с.

40. Цивільне право України. Особлива частина : [підручник] / Т. В. Боднар, С. И. Бервено, С. М. Безклубий та ін. ; [за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової, Р. А. Майданика]. - [3-тє вид., перероб. і доп.]. Київ. : Юрінком Інтер, 2010. 1176 с.