

## МАЙНОВА ШКОДА ЯК ОБ'ЄКТИВНА ОЗНАКА ТРУДОВОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ ПРАЦІВНИКА

*Досліджено категорію майнової шкоди як об'єктивної ознаки трудового правопорушення, вчиненого працівником. Розглянуто трактування шкоди у соціальному, юридичному та фактичному аспектах. Висвітлено співвідношення понять майнової шкоди і збитків; обґрунтовано, що під другим слід розуміти грошовий вираз майнової шкоди.*

*Зосереджено увагу на категорії «пряма дійсна шкода», вказано її ознаки. Вироблено відповідні пропозиції до трудового законодавства щодо можливості використання поняття реальних збитків замість складної конструкції «пряма дійсна шкода».*

**Ключові слова:** *трудове правопорушення, шкода, майнова шкода, збитки, пряма дійсна шкода, реальні збитки, причинно-наслідковий зв'язок.*

**Постановка проблеми.** Уніфікація розуміння майнової шкоди як одного з негативних наслідків різного виду правопорушень належить до тих правових явищ, які завжди привертала увагу науковців. У доктрині трудового права основні підходи до сутності майнової шкоди, розмірів відшкодування, співвідношення з поняттям збитків подані, як правило, в межах дослідження матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Тимчасом доводиться констатувати, що законодавець залишає поза увагою такі ключові поняття, як «пряма дійсна шкода» (ч. 1 ст. 130 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) України), «збитки» (ч. 2 ст. 252-5 КЗпП) [1], зі змісту наведених законодавчих положень доволі складно зрозуміти їхнє співвідношення. Крім того, внаслідок внесення змін до КЗпП шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 р. [2] суттєво зужується одна із ключових гарантій матеріальної відповідальності працівників – відшкодування ними лише прямої дійсної шкоди, адже згаданим Законом встановлюється відповідальність працівників, що є посадовими особами, за не одержані роботодавцем доходи. З метою створення ефективного механізму захисту заробітної плати працівників від безпідставних відрахувань у законодавстві повинні бути чітко й однозначно вирішені окреслені проблеми правового регулювання

відшкодування майнової шкоди, заподіяної внаслідок трудового правопорушення працівника.

**Стан дослідження.** Заподіяну майнову шкоду як умову матеріальної відповідальності сторін трудового договору активно досліджували представники науки трудового права, з-поміж яких О. Т. Барабаш, О. С. Белінський, Д. О. Карпенко, О. М. Коротка, О. М. Лук'янчиков, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, П. Р. Ставицький, Н. М. Хуторян, В. Д. Чернадчук та чимало ін. Віддаючи належне серйозним і ґрунтовним науковим розробкам учених у сфері трудових правовідносин з відшкодування шкоди, заподіяної їх суб'єктами, можемо констатувати відсутність достатньої уваги до характеристики майнової шкоди саме як складової об'єктивної сторони трудового правопорушення працівника.

**Мета** статті полягає в тому, щоб на основі теоретичних напрацювань та аналізу чинного трудового законодавства ідентифікувати поняття шкоди, майнової шкоди та збитків, провести їхнє розмежування, а також розкрити особливості прямої дійсної шкоди як негативних наслідків трудового правопорушення працівника.

**Виклад основних положень.** Шкода, заподіяна трудовим правопорушенням працівника, має об'єктивний характер, і тому вона належить до об'єктивної сторони вказаного правопорушення. Цей об'єктивний характер обумовлюється й тим, що шкода, будучи заподіяна особі, існує незалежно від волі і свідомості правопорушника.

Отож, як зазначає О. Т. Барабаш, об'єктивну сторону порушення трудової дисципліни становлять: а) невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків; б) протиправність невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків; в) шкода для трудової дисципліни; г) причинний зв'язок між невиконанням чи неналежним виконанням трудових обов'язків та шкодою, яка настала [3, с. 15]. Оскільки наявність шкоди характеризує трудове правопорушення з об'єктивного боку, видається доцільним дослідити це явище саме в аспекті об'єктивної ознаки останнього.

Виокремлюючи шкоду серед наведених об'єктивних ознак трудового правопорушення працівника, варто зазначити, що вона є явищем доволі складним і неоднозначним. Зокрема, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови під поняттям «шкода» розуміються: 1) матеріальні втрати, збитки; 2) збитки, втрати, неприємності тощо, що є наслідком яких-небудь дій, учинків; 3) іноді як те саме, що вина [4].

На думку Р. О. Стефанчука, термін «шкода» походить від польського «*szkoda*» та від давньонімецького «*scado*» – втрата, збиток

і в загальнотеоретичному розумінні означає зменшення або знищення майнової, немайнової чи іншої сфери потерпілого [5].

З погляду В. Т. Смірнова та А. А. Собчака, термін «шкода» вживають для позначення наслідків правопорушення, що виражаються у пошкодженні чи знищенні майна або смерті. Іноді цей термін використовується для позначення душевних, моральних страждань і переживань особи – і тоді йдеться про моральну шкоду. Під поняттям «шкоди» згадані вчені розуміють несприятливі наслідки, які настають при ущемленні належних потерпілому особистих прав і благ [6, с. 58].

Найперше слід зазначити, що категорію шкоди тлумачать у соціальному, юридичному та фактичному аспектах. Власне, соціальний аспект шкоди полягає у тому, що в кінцевому результаті протиправне діяння посягає на суспільні відносини та заподіює шкоду суспільству загалом, а не лише окремій особі, і розкривається через ознаку суспільної шкідливості правопорушення. Проте у юридичній літературі галузевого спрямування справедливо підкреслюється, що соціальний аспект шкоди нерозривно пов'язаний із юридичним, тобто якщо благо не охороняється законом – навіть відчутні соціальні наслідки не можуть бути підставою відшкодування шкоди [7, с. 13].

Що стосується так званої «фактичної шкоди», то вона визначається як применшення будь-якого майнового чи немайнового охоронюваного правом блага [8, с. 138], включаючи у свій зміст і шкоду, завдану майну, і моральну (немайнову) шкоду [9, с. 36].

І. С. Канзафарова вважає, що шкода може бути як майновою так і немайною, поділяючи другу на фізичну та моральну шкоду [8, с. 199]. Окремі представники науки цивільного права, назагал дотримуючись розподілу шкоди на майнову та немайнову, не розмежовують останню на фізичну і моральну [10, с. 214].

Роз'яснюючи склад трудового правопорушення працівника, А. М. Лушніков та М. В. Лушнікова зазначають, що воно заподіює роботодавцю шкоду, яка має організаційний та майновий характер [11, с. 750].

Власне, під майновою шкодою Р. О. Стефанчук розуміє будь-яке зменшення чи знищення майнового суб'єктивного права, охоронюваного законом інтересу чи майнового блага, що спричиняє втрати у потерпілого [5].

Інколи майнову шкоду визначають як різницю між майновим станом особи до завдання шкоди та після. Тимчасом у цивільному законодавстві поряд з поняттям «майнова шкода» застосовується поняття «збитки». Збитки, відповідно до ст. 22 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), – це втрати, яких особа зазнала у зв'язку зі

знищенням або пошкодженням речі, а також витрати, що особа зробила або мусить зробити для відновлення свого порушеного права (реальні збитки), та доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушено (упущена вигода) [12].

Проблема співвідношення поняття майнової шкоди і збитків становить науковий інтерес й у сфері трудового права. Це зумовлено тим, що у ч. 2 ст. 252-5 КЗпП зазначається, що власник або уповноважений ним орган встановлює конкретні підрозділи і працівників, винних у заподіянні збитків, що їх зазнало підприємство, доводить про це до відома трудового колективу і покладає на конкретні підрозділи і працівників майнову (матеріальну) відповідальність згідно зі законодавством. До того ж слід зауважити, що притягнення працівників до матеріальної відповідальності регулюється також Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей», який використовує категорію «збитки» для позначення негативних наслідків майнового характеру, спричинених протиправним діянням працівника [13]. Але відповіді на питання, яке ж співвідношення між поняттями «збитки» та «майнова шкода», законодавець не дає.

З погляду О. М. Серебреннікової, потреба використання поняття «збитки» замість поняття «шкода» обумовлюється тим, що інститут матеріальної відповідальності покликаний забезпечити відшкодування потерпілому майнової шкоди, тобто шкоди, яка підлягає грошовій оцінці [7, с. 84].

Як стверджує І. С. Канзафарова, грошова оцінка шкоди визнається збитком, який і підлягає компенсації (відшкодуванню) за умови неможливості, недоцільності або відмови потерпілого від відшкодування шкоди в натурі [10, с. 200]. Під збитками А. В. Янчук розглядає вартість втраченого особою матеріального блага, а також грошову суму, на яку зменшилась вартість матеріального блага внаслідок часткової втрати ним цінності (зокрема, в разі пошкодження), або вартість відновлення матеріального блага (реальні збитки) [14, с. 8]. Отже, вважаємо за доцільне погодитися із розумінням збитків як грошового вираження майнової шкоди.

Однак матеріальна відповідальність працівників полягає в їхньому обов'язку відшкодувати не будь-яку майнову шкоду, а лише пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну внаслідок їхньої протиправної дії чи бездіяльності.

Чинний КЗпП не містить дефініції поняття прямої дійсної шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником. Своєю чергою, за п. 4 Постанови Пленуму Верховного Суду «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 р. № 14, під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати [15].

З огляду на визначення, наведене Пленумом Верховного Суду України, Н. М. Хуторян доходить висновку, 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, як стверджує вчена, таке роз'яснення не можна віднести до дефінітивних понять, оскільки воно охоплює лише окремі випадки прямої дійсної шкоди [16, с. 192–193].

У юридичній літературі галузевого спрямування пропонується під прямою дійсною шкодою розуміти шкоду, що може бути: наслідком зіпсуття чи знищення майна роботодавця (обладнання, транспортних засобів та ін.); недобором грошових сум; знеціненням документів унаслідок пропуску строку позовної давності і неможливості через це стягнення за документами, які підтверджують наявність заборгованостей; знеціненням документом є також неналежно складений акт на приймання продукції [17, с. 374].

Недоліком наведеного роз'яснення Пленуму Верховного Суду щодо розуміння поняття прямої дійсної шкоди, на думку О. М. Лук'янчикова, є й те, що у ньому під прямою дійсною шкодою розуміються три принципово різні елементи: 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 як штрафи, відшкодування шкоди та ін.).

Далі вчений зазначає, 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. Майнову шкоду і збитки О. М. Лук'янчиков трактує як різні правові категорії, які не можуть бути об'єднані в одне поняття «пряма дійсна шкода» [18].

У Листі Вищого Спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю» від 11 грудня 2015 р. [19] надається розгорнуте роз'яснення категорії «пряма дійсна шкода». Отож до прямої дійсної шкоди слід відносити: недостачу, втрату, знищення, пошкодження, зіпсуття матеріальних цінностей; неможливість стягнути вартість матеріальних цінностей, яких не вистачає, з постачальника (перевізника), що передав матеріальні цінності з недостачею. Прямою дійсною шкодою слід вважати також шкоду, спричинену незаконним продажем товарів за зниженою ціною, якщо можливість стягнення відповідних сум з контрагента за договором, що придбав товари за зниженою ціною, втрачена. До переліку випадків заподіяння прямої дійсної шкоди, наведеного Вищим Спеціалізованим Судом, належать і зайві грошові виплати, здійснені роботодавцем за цивільно-правовими договорами, на користь державного місцевого бюджету, спеціальних фондів соціального страхування, на користь працівників тощо, коли втрачено можливість стягнення таких виплат (переплат) зі суб'єктів, котрі їх одержали. До прямої дійсної шкоди віднесено нестягнуту з боржника дебіторську заборгованість і нестягнуту шкоду (за винятком тієї частини шкоди, яка належить до категорії неoderжаного прибутку), якщо можливість їх стягнення втрачена у зв'язку зі закінченням строку позовної давності чи з інших причин. Проте нестягнута з боржника неустойка не може бути віднесена до прямої дійсної шкоди. Це – неoderжаний прибуток (абз. 5 п. 4).

У своїй монографії Н. М. Хуторян проводить розмежування таких понять, як «пряма шкода» та «дійсна шкода». Зокрема, науковець зазначає, що під прямою шкодою слід розуміти шкоду, яка є результатом протиправної поведінки сторони трудових правовідносин і перебуває з цією поведінкою в належному зв'язку. Дійсну шкоду Н. М. Хуторян розглядає як фактичне зменшення майна та майнових прав сторони трудових правовідносин. Дійсна шкода проявляється у втраті, погіршенні або зниженні цінності майна роботодавця, зменшенні його майнових прав, а також у здійсненні витрат для відновлення, придбання майна чи інших цінностей, або у здійсненні непередбачених грошових витрат [16, с. 195].

Згідно зі ст. 130 КЗпП, неoderжані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних із неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само як і інші неoderжані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню. До прямої дійсної майнової шкоди не включаються доходи, які роботода-

вещ міг би реально одержати за звичайних обставин, якби його право не було порушено (ч. 2 ст. 335 проекту Трудового кодексу [20]).

Отже, працівник зобов'язаний відшкодувати роботодавцю лише реальні збитки, до яких О. М. Лук'янчиков відносить: вартість втраченого та знищеного майна, визначена відповідно до вимог законодавства; витрати, які особа зробила або мусить зробити для відновлення свого порушеного права; додаткові витрати (штрафні санкції, відшкодування шкоди третім особам тощо), яких зазнала сторона трудового договору внаслідок невиконання (неналежного виконання) трудових обов'язків іншою стороною [18].

Як бачимо, таке визначення реальних збитків відрізняється від наведеного у ст. 22 Цивільного кодексу України. За висновком науковця, до них належать усі додаткові витрати (штрафні санкції, сплачені іншим суб'єктам, відшкодування шкоди третім особам), понесені стороною, яка зазнала збитків внаслідок порушення трудових обов'язків другою стороною. Назагал не заперечуємо можливість використання поняття реальних збитків у сфері матеріальної відповідальності працівника, за умови, якщо трудове законодавство чітко й однозначно визначатиме їхній обсяг, оскільки це суттєво впливає на розмір збитків.

Що стосується згаданої дефініції прямої шкоди, запропонованої Н. М. Хуторян, то варто зазначити, що в її основу лягли висновки представника науки цивільного права Г. К. Матвеева. На його думку, слід розрізняти прямі та непрямі збитки, де прямим визнається збиток, що перебуває в необхідному зв'язку з протиправною дією (бездіяльністю); дія в цьому випадку є істотною причиною конкретного збитку, причиною, без наявності якої цей збиток не настав би [21, с. 49–51].

Виходячи з наведеного, можемо сказати, що розмежування прямої та непрямой майнової шкоди знаходиться у площині встановлення причинно-наслідкового зв'язку між протиправним діянням і такою шкодою. Приміром, у п. 4 Інформаційного Листа Вищого Спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ «Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю» від 11 грудня 2015 р. констатовано, що причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і майновою шкодою, яка сталася, повинен бути прямим (безпосереднім). Прямий зв'язок – це такий зв'язок, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю впливає з дій чи бездіяльності працівника. У будь-якому разі працівник мусить нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо впливає з його дій чи бездіяльності [19].

Інший підхід визначення причинно-наслідкового зв'язку міститься у ч. 3 ст. 335 проекту Трудового кодексу України [20], де пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною діями (бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих дій (бездіяльності) цієї шкоди не було би заподіяно. Відмінність між КЗпП і проектом Трудового кодексу полягає у тому, що у першому йдеться про причинний зв'язок як умову матеріальної відповідальності, а в проекті базового закону фактично ж закріплюється правило встановлення причинного зв'язку, яке означає, що якщо припустити зникнення причини (протиправного діяння), то зникає наслідок (шкідливий результат).

Аналізуючи зазначене положення проекту Трудового кодексу, Д. М. Кравцов доходить висновку, що законодавець має на увазі всі види причинного зв'язку – як необхідний, так і випадковий. Вчений вважає це безумовним позитивом Трудового кодексу, адже правильне встановлення всіх видів причинного зв'язку протиправного діяння зі шкодою, що настала, дає змогу чітко встановити особу або коло осіб, на яких має бути покладена матеріальна відповідальність, оскільки законодавець покладає відповідальність не тільки на безпосередніх заподіювачів шкоди, а й на осіб, чії дії (бездіяльність) були лише приводом (умовою) у розвитку причинно-наслідкового зв'язку, лише створили обстановку, в якій «спрацювала причина», і такі особи можуть притягатися до відповідальності у частині не відшкодованої безпосередніми заподіювачами шкоди [22, с. 211–212]. Наведене означає, що і за непряму майнову шкоду, пов'язану лише побічно, випадково з невиконанням чи неналежним виконанням працівником своїх трудових обов'язків, його можна притягнути до матеріальної відповідальності. Однак з такою точкою зору важко погодитись, адже в цьому випадку відшкодування тільки прямої дійсної шкоди є однією з ключових гарантій трудових прав працівників.

**Висновки.** Підсумовуючи проведене дослідження, вважаємо цілком можливим замінити складну конструкцію «пряма дійсна шкода» на поняття «реальні збитки» і використовувати його на позначення грошового виразу майнової шкоди. Тому пропонуємо передбачити у проекті Трудового кодексу такі положення: «За заподіяну роботодавцеві майнову шкоду внаслідок винного протиправного невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків на нього може бути покладено матеріальну відповідальність у вигляді відшкодування реальних збитків. До реальних збитків включаються: вартість втраченого та знищеного майна, визначена відповідно до вимог законодавства; витрати, які особа понесла для відновлення свого порушеного права; додаткові витрати (штрафні санкції, відшкодування



шкоди третім особам тощо), понесені стороною трудового договору внаслідок невиконання (неналежного виконання) трудових обов'язків іншою стороною. Працівник відшкодовує реальні збитки за умови, якщо його винне протиправне діяння є істотною причиною їх настання, без наявності якої ці збитки б не настали. Покладання на працівника матеріальної відповідальності за неoderжані роботодавцем доходи (упущену вигоду) не допускається. Відшкодування реальних збитків, якщо їхній розмір перевищує середньомісячну заробітну плату працівника, обмежується розміром останньої, за винятком випадків, коли він, згідно зі законом, несе повну матеріальну відповідальність». А щодо способів відшкодування майнової шкоди слід передбачити таке: «Майнова шкода може також бути відшкодована працівником за згодою роботодавця шляхом надання йому іншої речі чи поладження за свій рахунок ушкодженої речі. За згодою сторін трудового договору відшкодування реальних збитків може бути здійснене із розстрочкою платежу».

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів: Закон України від 13 травня 2014 р. № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.

3. Барабаш А. Т. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины / А. Т. Барабаш. – К.: Вища школа, 1977. – 48 с.

4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К.: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.

5. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: Укр. енцикл., 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://leksika.com.ua/10680728/legal/shkoda>

6. Смирнов В. Т. Общее учение о деликтных обязательствах в советском гражданском праве: учеб. пособие / В. Т. Смирнов, А. А. Собчак. – Л.: ЛГУ, 1983. – 122 с.

7. Серебренникова Е. М. Категория вреда в трудовом праве России: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Е. М. Серебренникова. – Екатеринбург, 2007. – 202 с.

8. Тархов В. А. Ответственность по советскому гражданскому праву / В. А. Тархов. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1973. – 456 с.

9. Ківалова Т. С. Щодо характеристики шкоди як підстави виникнення недоговірних зобов'язань / Т. С. Ківалова // Актуальні проблеми держави і права. – 2008. – № 42. – С. 34–42.

10. Канзафарова І. С. Теорія цивільно-правової відповідальності: монографія / І. С. Канзафарова. – Одеса: Астропринт, 2006. – 264 с.

11. Лушников А. М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т. 2. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

12. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 40–44. – Ст. 356.

13. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачою або втратою дорожочінних металів, дорожочінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06.06.1995 р. № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – Ст. 173.

14. Янчук А. В. Відшкодування збитків як спосіб захисту цивільних прав та інтересів: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.03 / А. В. Янчук; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2011. – 20 с.

15. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова від 29.12.1992 р. № 14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92

16. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: монографія / Н. М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.

17. Трудове право України: академічний курс / за ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2007. – 536 с.

18. Лук'янчиков О. М. Прямая дійсна шкода: проблеми розуміння / О. М. Лук'янчиков [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://lukonik.com/publ/prjama\\_dijсна\\_shkoda\\_problemi\\_rozuminnja/1-1-0-10](http://lukonik.com/publ/prjama_dijсна_shkoda_problemi_rozuminnja/1-1-0-10)

19. Про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю: Інформаційний лист Вищого Спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ від 11.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://sc.gov.ua/ua/uzagalnennja\\_sudovoji\\_praktiki.html](http://sc.gov.ua/ua/uzagalnennja_sudovoji_praktiki.html)

20. Проект Трудового кодексу від 26.12.2014 р. за № 1658/П, доопрацьований 20.05.2016 р., прийнятий у першому читанні 05.11.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221).

21. Матвеев Г. К. Вина в советском гражданском праве / Г. К. Матвеев; Киевский гос. ун-т им. Т. Г. Шевченко. – К.: Изд-во Киевского гос. ун-та им. Т. Г. Шевченко, 1955. – 307 с.

22. Кравцов Д. М. Матеріальна відповідальність працівників за проектом Трудового кодексу України / Д. М. Кравцов // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2012. – Вип. 23. – С. 208–215.

### **Годованец Ю. С. Имущественный вред как объективный признак трудового правонарушения работника**

*Исследуется категория имущественного ущерба как объективного признака трудового правонарушения, совершенного работником. Рассматри-*

ається трактовка вреда в соціальному, юридическому і фактическому аспектах. Вияснюється соотношення понять имущественного вреда и ущерба; обосновується, что под другим следует понимать денежное выражение имущественного вреда. Сосредоточено внимание на категории «прямой действительный вред», указаны его признаки. Выработаны соответствующие предложения к трудовому законодательству о возможности использования понятия реального ущерба вместо сложной конструкции «прямой действительный вред».

**Ключевые слова:** трудовое правонарушение, вред, имущественный вред, ущерб, прямой действительный вред, реальный ущерб, причинно-следственная связь.

### **Hodovanets Yu. S. Property damage as an objective feature of the employee's labour offence**

*The article deals with the category of property damage as an objective feature of the labour offence committed by an employee. The interpretation of harm is considered in the social, legal and factual aspects. The author defines a social aspect of harm that is the wrongful act infringes on public relations and injures the society in general, not merely a particular person; and it is revealed through the feature of social harmfulness of the offence. The author investigates the legal aspect of harm that is the negative consequences of illegal acts in the form of belittling the good protected by law.*

*Within the article, we carried out the correspondence between property damage and losses. It is proved that in labour law losses are monetary expression of property damage.*

*A special attention is paid to study of the category of «direct actual damage» and its features. The court practice of the specified problem is analyzed. The author supports the position that legal construction «direct actual damage» covers two separate concepts of actual property damage and direct property damage. Proposals to the labour legislation regarding the use of the concept of actual damages instead of the complex construction «direct actual damage» are made. It is suggested to provide for employee's financial responsibility for caused property damage in the form of the compensation paid.*

*Property damage can also be awarded with the consent of the employer by giving him another thing or repairing damaged items. The paper describes the composition of actual damages, which we understand as losses, that person has suffered in result of the destruction of or damage to things, as well as expenses that a person has done to restore his violated rights; additional costs (penalties, damages to third parties, etc.) incurred by a party of a labour agreement due to non-fulfillment (improper performance) of labour duties by the other side. It is inappropriate to implement the employee's responsibility for outstanding income (loss of profit) in labour law.*

**Key words:** labour offence, harm, property damage, losses, direct actual damage, actual damages, causal relation.

Стаття надійшла 10 лютого 2017 р.