

## Лекція 11. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.

### План:

1. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності, її відмінність від цивільно-правової відповідальності.
2. Підстави та умови матеріальної відповідальності.
3. Види матеріальної відповідальності працівників.
4. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.
5. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

### **1. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності, її відмінність від цивільно-правової відповідальності.**

*Матеріальна відповідальність* як один з видів юридичної відповідальності становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або роботодавця відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі і порядку.

Матеріальна відповідальність має двосторонній, взаємний характер – матеріальна відповідальність не лише працівників, а й роботодавця.

*Матеріальна відповідальність працівників* регулюється гл. IX КЗпП України “Гарантії при покладенні на працівника матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації”; Законом України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” від 6 червня 1995 р.; Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затв. постановою КМУ від 22 січня 1996 р. №116; Переліком робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затв. наказом Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. №43.

Продовжують також діяти кілька актів СРСР. Зокрема, постанова Ради Міністрів СРСР від 3 жовтня 1977 р. №889 “Про порядок укладення письмових договорів про повну матеріальну відповідальність робітників і службовців за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм на збереження або для інших цілей”; постанова Держкомпраці СРСР від 28 грудня 1977 р. №447/24 “Про затвердження переліку посад і робіт, що заміщуються або що виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу, перевезення або

застосування в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність”.

При застосуванні зазначених нормативно-правових актів слід керуватися Постановами Пленуму Верховного Суду України: “Про судову практику в справах відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” від 29 грудня 1992 р. №14; “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6 листопада 1992 р. №9; “Про судову практику в справах відшкодування моральної (немайнової) шкоди” від 31 березня 1995 р. №4.

КЗпП України не містить окремого розділу, який би передбачав *відповідальність роботодавця* щодо відшкодування матеріальної шкоди працівникові, заподіяної йому при виконанні трудових обов’язків. Норми про матеріальну відповідальність роботодавця містяться в різних главах КЗпП. Окрім того, обов’язок роботодавця щодо відшкодування шкоди часто не викладений саме як матеріальна відповідальність. При цьому застосовуються, напр., конструкції “працівникові виплачується середній заробіток”, “орган виносить ухвалу про виплату працівникові середнього заробітку” тощо. Згідно з КЗпП України матеріальна відповідальність роботодавця настає у випадках незаконної відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення, переведення працівника, затримки видачі трудової книжки, неправильного формулювання причини звільнення, затримки виконання рішення відповідного органу щодо поновлення прав працівника тощо (ст. 117, 235, 236 КЗпП та ін.).

У новому Трудовому кодексі Російської Федерації є окрема гл. 37, присвячена матеріальній відповідальності роботодавця перед працівником.

#### **Відмінність матеріальної відповідальності по трудовому праву від майнової відповідальності, передбаченої нормами цивільного права**

<b>Матеріальна відповідальність</b>	<b>Майнова відповідальність</b>
1. <i>Суб'єктами</i> є працівник, який перебуває у трудових відносинах з роботодавцем, і роботодавець.	1. <i>Суб'єктом</i> є будь-яка юридична або фізична особа.
2. <i>Підставою</i> є правопорушення, що характеризується одночасно наявністю двох ознак – це <i>трудове правопорушення</i> , тобто таке, що вчинене внаслідок порушення трудових обов’язків, і це <i>майнове правопорушення</i> , тобто таке, що заподіяло майнову шкоду одній із сторін трудового договору.	2. <i>Підставою</i> є <i>майнове правопорушення</i> .
3. Обов’язковою є наявність в діях правопорушника <i>вини</i> у формі умислу чи необережності.	3. Можлива відповідальність і <i>без вини</i> , напр., володільця джерела підвищеної небезпеки.
4. Діє <i>презумпція невинності</i> працівника, тягар доведення наявності підстави й умов матеріальної відповідальності працівника	4. Діє <i>презумпція вини</i> заподіювача шкоди, і тягар доведення лежить саме на ньому.

лежить на власникові або уповноваженому ним органі.	
5. Як універсальний вид відповідальності застосовується <b>обмежена матеріальна відповідальність</b> (у межах середнього заробітку працівника), і лише в окремих, передбачених КЗпП випадках - повна.	5. Відповідальність <b>у повному обсязі</b> заподіяної шкоди.
6. Відшкодуванню підлягає тільки <b>пряма дійсна шкода</b> , неодержані доходу відшкодуванню не підлягають.	6. Застосовується принцип повного відшкодування, за якого відшкодуванню підлягає як <b>пряма дійсна шкода, так і неотримані прибутки</b> (упущена вигода).
7. Межі відповідальності диференціюються залежно від форми вини, виду майна, якому заподіяна шкода, характеру трудової функції, яку виконує працівник (напр., шкода, заподіяна з необережності, підлягає відшкодуванню в обмеженому розмірі).	7. Розмір відшкодування від зазначених факторів не залежить.
8. На працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.	8. Ці обставини <b>не звільняють</b> від необхідності відшкодування завданої шкоди.
9. Покриття працівниками шкоди у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку, здійснюється <b>за розпорядженням власника</b> , у решті випадків – шляхом подання власником позову до суду.	9. Стягнення шкоди провадиться <b>за рішенням суду</b> .

## 2. Підстави та умови матеріальної відповідальності.

*Підставою* виникнення матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення однією зі сторін трудового договору своїх обов'язків, що призвело до заподіяння майнової шкоди іншій стороні.

*Умови* матеріальної відповідальності сторін трудового договору:

**1. Наявність прямої дійсної шкоди.** Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей чи зробити зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. Найбільш типовими випадками прямої дійсної шкоди є: нестача і знищення цінностей, витрати, понесені на відновлення майнового стану; зайві виплати – суми штрафів; суми заробітної плати, премій, незаконно виплачених працівникам тощо. Ст. 130 передбачає відшкодування тільки прямої дійсної шкоди, а неодержані доходи (упущена вигода) відшкодуванню не підлягають.

**2. Протиправність дій або бездіяльність** однієї із сторін трудового договору (невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків).

**3. Причиний зв'язок між протиправним порушенням обов'язку і матеріальною шкодою.**

**4. Вина працівника, власника або уповноваженого ним органу.** Як вже зазначалося, матеріальна відповідальність у трудовому праві не може наставати без вини. Окрім того, форма вини впливає на вид матеріальної відповідальності. Тягар доведення вини лежить на власникові, крім випадків відшкодування шкоди працівниками, які несуть повну матеріальну відповідальність за спеціальними законами, уклали договір про повну матеріальну відповідальність або отримали матеріальні цінності за разовим дорученням. Щодо таких випадків діє презумпція вини працівника.

Матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

### **3. Види матеріальної відповідальності працівників**

Трудове законодавство передбачає два види матеріальної відповідальності працівників: *обмежену та повну*.

1. Основний вид – **обмежена матеріальна відповідальність**, яка полягає в обов'язку працівника, з вини якого було заподіяно шкоду, відшкодувати власникові пряму дійсну шкоду, але не більше свого середньомісячного заробітку (ст. 132 КЗпП України). Застосовується завжди, якщо інше не передбачено законодавством. Відповідно до ст. 133 КЗпП України, обмежену матеріальну відповідальність несуть:

а) працівники – за псування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу та інших предметів, виданих підприємством працівнику в користування;

б) керівники підприємств та їх заступники, керівники структурних підрозділів та їх заступники при заподіянні шкоди підприємству зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів для запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей.

У ст. 21 КЗпП України передбачено, що контрактом може бути визначено серед інших умов трудового договору також умови про матеріальну відповідальність. Проте змін до КЗпП щодо розширення випадків повної матеріальної відповідальності працівників внесено не було (ст. 134 КЗпП). Згідно з ст. 9 КЗпП України та Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затв. постановою КМУ від 19 березня 1994 р. №170, умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з

чинним законодавством, вважаються недійсними. Положенням встановлено, що не можуть бути змінені контрактом імперативні норми законодавства, зокрема про порядок розгляду трудових спорів та випадки повної матеріальної відповідальності.

**2. Повна матеріальна відповідальність працівників** у розмірі заподіяної шкоди без будь-якого обмеження передбачена ст. 134 КЗпП України, яка містить вичерпний перелік підстав притягнення до повної матеріальної відповідальності:

1) *Укладення між працівником і власником письмового договору про повну матеріальну відповідальність (п.1 ст. 134).* За таким договором працівник бере на себе повну матеріальну відповідальність за забезпечення збереження майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей. Такі договори укладаються за умови, якщо працівник досяг 18 років і обіймає посаду (виконує роботу), передбачену спеціальним переліком, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР від 28 грудня 1977 р. №447/24. Укладення договору є обов'язковим, якщо працівник виконує обов'язки щодо обслуговування матеріальних цінностей і це становить його основну трудову функцію.

2) *Одержання майна та інших цінностей працівником під звіт за разовим дорученням або за іншими разовими документами (п. 2 ст. 134).* Майно та інші цінності за разовими документами можуть отримувати працівники, для яких обслуговування матеріальних цінностей не становить основної трудової функції і їх посади не містяться в названому вище переліку.

3) *Шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку (п. 3 ст. 134).* У разі оголошення виправдувального вироку, припинення кримінальної справи за відсутністю складу або події скоєння злочину працівник не притягується до матеріальної відповідальності за п. 3 ст. 134. Водночас це не виключає права роботодавця притягувати такого працівника до обмеженої матеріальної відповідальності, або до повної матеріальної відповідальності з інших підстав.

4) *Шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані (п. 4 ст. 134)* – незалежно від того, умисно або з необережності заподіяно шкоду.

5) *Шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі й при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівникові в користування підприємством (п. 5 ст. 134)* – різниця з п. 1 ст. 133 (обмежена матеріальна відповідальність) – у формі вини працівника.

6) *Відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству при виконанні трудових обов'язків (п. 6 ст. 134).* Йдеться про випадки матеріальної відповідальності, які передбачені спеціальними нормативно-правовими актами (напр., за шкоду, заподіяну перевитратою пального на

автомобільному транспорті, розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних матеріалів, каміння та валютних цінностей та ін.).

7. *Шкода завдана не при виконанні трудових обов'язків (п. 7 ст. 134).* Така шкода може бути заподіяна як у робочий час, так і поза межами робочого часу. Напр., використання майна підприємства в особистих цілях, при виконанні на обладнанні підприємства роботи, яка не належить до трудової функції працівника.

8. *Службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу (п. 8 ст. 134),* несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди.

9. *Керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсації за порушення строків її виплати, за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством (п. 9 ст. 134).*

#### ***Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність працівників***

Договори про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладаються при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність. Вводиться колективна матеріальна відповідальність власником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації на підприємстві.

Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладається між підприємством і всіма членами колективу (бригади).

Перелік робіт, при виконанні яких може вводиться колективна відповідальність, а також Типовий договір затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 12 травня 1996 р. №43 (напр., це виконання касових операцій, приймання від населення платежів, приймання і відпуск матеріальних цінностей на складах, базах, автозаправних станціях, продаж товарів тощо).

Шкода, що підлягає відшкодуванню, розподіляється між членами колективу (бригади) пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період з останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди. При встановленні конкретного заподіювача шкоди обов'язок відшкодування покладається на цього конкретного працівника – члена колективу (бригади).

#### **4. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.**

Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації визначається відповідно до ст. 135-3 КЗпП України за фактичними витратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей з урахуванням ступеня зносу. Вартість майна визначається на день виявлення шкоди, а в разі зміни цін застосовуються ціни, які діяли в день прийняття рішення про відшкодування.

Ст. 135-3 КЗпП (ч. 4) передбачає можливість кратного обчислення розміру шкоди, заподіяної підприємству розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. *Кратний розмір* обчислення застосовується у разі заподіяння шкоди при роботі з дорогоцінними металами, іноземною валютою, втратою бібліотечних книг, музейних експонатів, інших цінностей відповідно до Закону України “Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” від 6 червня 1995 р. та до Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затв. постановою КМУ від 22 січня 1996 р.

У трудовому праві визнається існування двох видів матеріальної відповідальності – обмеженої і повної (це положення закріплено у КзпП). Підвищена матеріальна відповідальність не розглядається як окремий вид відповідальності, а норми щодо кратного обчислення включено в статті, які стосуються визначення розміру шкоди. На думку Н.Болотіної, необхідним є визнання третього виду матеріальної відповідальності – підвищеної, оскільки кратне обчислення розміру шкоди відповідно тягне й збільшення розміру відшкодування, а це є головним у розмежуванні видів матеріальної відповідальності.

Ст. 136 КЗпП регламентує порядок відшкодування шкоди. Стягнення шкоди, завданої працівниками, в розмірі, що *не перевищує середньомісячного заробітку*, провадиться за розпорядженням власника, а якщо шкода завдана керівниками підприємств та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Таке розпорядження має бути зроблено не пізніше 2 тижнів від дня виявлення шкоди і звернено до виконання не раніше 7 днів від дня повідомлення про це працівника. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається у порядку, передбаченому законодавством. В інших випадках відшкодування шкоди провадиться шляхом подання власником позову до районного (міського) суду. Такий позов може бути подано протягом одного року з дня виявлення заподіяної шкоди. Днем виявлення шкоди слід вважати день, коли власникові стало відомо про наявність шкоди. Якщо шкоду встановлено в результаті інвентаризації матеріальних

цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, днем виявлення шкоди є день підписання відповідного акта або висновку.

Стягнення з керівників підприємств та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоячого органу або за заявою прокурора.

Відповідно до ст. 137 КЗпП, суд, визначаючи розмір відшкодування, враховує ступінь вини і конкретні обставини, за яких було заподіяно шкоду. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, і залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

### **5. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.**

Матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає в себе:

- 1) шкоду, заподіяну працівникові, внаслідок порушення права на працю:
  - при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу;
  - при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з цієї причини;
  - при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника;
  - при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу щодо видачі документів про його працю і заробітну плату (у разі неправильного заповнення, оформлення і затримки видачі трудової книжки, документів про працю і заробітну плату);
- 2) шкоду, заподіяну майну працівника;
- 3) моральну шкоду.

Щодо матеріальної відповідальності роботодавця при порушенні права на працю, то у цій сфері можна виділити три етапи: 1) відшкодування роботодавцем шкоди працівникові, спричиненої незаконною відмовою у прийнятті на роботу; 2) відшкодування шкоди, спричиненої незаконними діями протягом трудової діяльності; 3) відшкодування шкоди, заподіяної після закінчення трудових відносин. Якщо друга і третя сфера, хоча і недосконало, але врегульовані в законодавстві, то норма про матеріальну відповідальність роботодавця за незаконну відмову у прийнятті на роботу і несвоєчасне укладення трудового договору у КЗпП України відсутня.