

Лекція 11

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2 год.

1. Поняття, підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.
2. Види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну ними підприємству.
3. Порядок визначення розміру та покриття шкоди.
4. Матеріальна відповідальність роботодавців за шкоду, заподіяну працівникам у зв'язку з виконанням ними трудових обов'язків.

1. Поняття, підстави та умови матеріальної відповідальності працівників

Відповідно до ст. 13 Конституції України держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності, їх рівність перед законом. Механізм, за допомогою якого забезпечується виконання конституційної норми закріплених, окрім цивільного, господарського права, в нормах трудового права про матеріальну відповідальність. Відповідно до ст. 130 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них обов'язків.

Матеріальна відповідальність працівника — це вид юридичної відповідальності, що полягає в обов'язку робітника або службовця відшкодувати в установленому законом порядку і розмірах пряму дійсну шкоду, заподіяну підприємству (установі, організації), на якому він працює, його протиправним і винним невиконанням чи неналежним виконанням своїх трудових обов'язків.

У ст.130 КЗпП визначені підстави та умови матеріальної відповідальності. Підставою настання матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення, внаслідок якого іншій стороні правовідносин завдана майнова шкода. Це відбувається, як правило, внаслідок: порушення працівником трудових обов'язків (неналежне виконання чи невиконання обов'язків, визначених законодавством, Правилами внутрішнього трудового розпорядку, трудовим договором, контрактом) та наявності юридичного факту заподіяння шкоди майну підприємства – (ч. 2 ст. 130 КЗпП) (втрата, пошкодження, знищення майна). Матеріальна відповідальність може настати лише за наявності певних умов.

Умови матеріальної відповідальності:

- 1) наявність шкоди (пряма дійсна шкода);
- 2) вина працівника в заподіяній шкоді (намір чи необережність);
- 3) протиправність — порушення норм трудового законодавства шляхом дії чи бездіяльності (діяння протиправне, якщо воно являє собою невиконання юридичних обов'язків чи зловживання правом, тобто заборонено правом);

4) наявність причинного зв'язку між діями чи бездіяльністю працівника та заподіяною шкодою.

Виключають протиправність:

- виконання трудової функції (ветеринар розпорядився знищити хворих тварин);
- нормальний виробничо-господарський ризик;
- наявність непереборної сили;
- наявність крайньої необхідності.

Ознаки матеріальної відповідальності:

- суб'єктом може бути тільки працівник, який перебуває у трудових правовідносинах з підприємством, установою, якому нанесена шкода;
- відшкодуванню підлягає лише пряма дійсна шкода (не враховується не отриманий прибуток, втрачена вигода);
- у більшості випадків встановлюються граничні межі відшкодування шкоди (у розмірі середньомісячної заробітної плати).

Матеріальна відповідальність в трудовому праві має двосторонній характер (матеріальна відповідальність працівника та матеріальна відповідальність роботодавця). Хоча, вони відрізняються за правовим регулюванням, розміром та порядком відшкодування. Одночасно може наставати кілька видів юридичної відповідальності (наприклад, притягнення працівника до кримінальної відповідальності не тягне за собою звільнення від матеріальної (при її нанесенні)).

2. Види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну ними підприємству

Відповідно до норм Конституції України усі суб'єкти права власності рівні перед законом та мають право на її захист. Фактично це відбувається шляхом встановлення матеріальної відповідальності.

Матеріальна відповідальність – це встановлений чинним законодавством обов'язок відшкодувати матеріальні (моральні) збитки (шкоду), заподіяні винною стороною трудового договору або контракту (працівником чи роботодавцем) потерпілій стороні.

Чинне законодавство про матеріальну відповідальність працівників встановлює три види матеріальної відповідальності робітників:

1. Обмежена матеріальна відповідальність.

Обмежена матеріальна відповідальність при заподіянні шкоди працівником полягає в обов'язку відшкодувати заподіяну з його вини шкоду в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Цей вид відповідальності є основним і настає в усіх випадках, коли чинним законодавством не передбачений більш високий розмір відшкодування. Названа відповідальність є обмеженою тому, що вона обмежується розміром середнього місячного заробітку працівника (ст. 133 КЗпП).

2. Повна матеріальна відповідальність.

За шкоду, заподіяну підприємству, працівники несуть матеріальну відповідальність у повному обсязі тільки у випадках, прямо передбачених законодавством України (ст. 134 КЗпП).

1). Матеріальна відповідальність на *підставі письмових договорів*. Крім трудового договору між працівником і підприємством може бути укладений письмовий договір про прийняття працівником на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

Такі письмові договори відповідно до ст. 135' КЗпП можуть бути укладені підприємством з працівниками, які досягли вісімнадцятирічного віку, що займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із збереженням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі! виробництва переданих їм цінностей.

Поряд з індивідуальною матеріальною відповідальністю при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватись колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність може укладатись тільки за згодою кожного члена бригади.

2). Повна матеріальна відповідальність настає за *шкоду*, заподіяну працівниками підприємству у випадках, коли майно або інші цінності були одержані працівником під звіт за *разовою довіреністю або за іншими разовими документами (доручення)*. Термін «під звіт» означає, що працівники повинні повністю звітувати перед власником або уповноваженим ним органом за одержані цінності, тобто подати документи про відправлення вантажу, здачу одержаних цінностей на склад, використання їх на виробництві за розпорядженням певних службових осіб тощо. Працівник, який одержав матеріальні цінності і не звітував про них, у разі їх відсутності несе повну матеріальну відповідальність незалежно від виду майна і мети його використання.

3). Матеріальна відповідальність у повному розмірі настає також у випадку, коли шкоду завдано діями працівника, які мають *ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку* (п. 3 ст. 134 КЗпП).

Таку відповідальність несе будь-який працівник, незалежно від посади, яку він займає, або виконуваної ним роботи, який не є матеріально відповідальною особою, але своїми діями, що мають ознаки кримінального злочину, завдав шкоди майну підприємства.

4). При заподіянні шкоди майну підприємства працівником, який був у *нетверезому стані*, також настає повна матеріальна відповідальність (п.4 статті 4 134 КЗпП). Нетверезий стан працівника може бути підтверджений як медичним висновком, так іншими видами доказів, такими, як акти, пояснення сторін і третіх осіб, показання свідків..

5). Матеріальна відповідальність у повному розмірі настає також у випадку, коли шкоди завдано *недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям* матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівникові в користування (п. 5 ст. 134 КЗпП).

Така відповідальність за навмисне завдання шкоди можлива при встановленні факту, що працівник під час виробничого процесу бажав заподіяти підприємству шкоду або свідомо допускав її настання.

6). Чинне законодавство покладає повну матеріальну відповідальність на працівника за заподіяння шкоди підприємству навіть у випадку, коли з цим працівником і *не укладався договір про повну матеріальну відповідальність*.

Така відповідальність може бути покладена на працівника за шкоду, заподіяну викраденням, загибеллю або нестачею великої рогатої худоби, свиней, вівців, кіз і коней, що належать сільськогосподарським підприємствам аграрного промислового комплексу; перевитратою пального, допущеного працівниками автомобільного транспорту; одержанням службовою особою премій внаслідок проведення з її вини викривлень даних про виконання робіт і за шкоду, заподіяну викраденням, недостачею, понаднормативними витратами валютних цінностей та іншими винними діями

7). Робітники і службовці, винні у заподіянні матеріальної шкоди підприємству, з яким вони перебувають у трудових відносинах, але не при виконанні трудових обов'язків, відповідають за цю шкоду у повному розмірі (п.7 ст. 134 КЗпП).

Така шкода може бути завдана як протягом робочого часу, коли працівник не виконував своїх трудових обов'язків, так і у вільний від роботи час. Вчинені працівником під час роботи дії спрямовувалися працівником не на виконання трудових обов'язків на користь підприємства, а були протиправними і не відповідали інтересам цього підприємства. Це могло статися при використанні працівником техніки, обладнання, станків, механізмів в особистих інтересах без дозволу на те власника або уповноваженого ним органу.

8). Повна матеріальна відповідальність передбачена також для службових осіб, які заподіяли шкоду підприємству незаконним звільненням з роботи або переведенням працівника на іншу роботу, коли на користь такого працівника стягується заробітна плата за час вимушеного прогулу.

Матеріальну відповідальність несуть ті службові особи, які підписали наказ про звільнення чи переведення працівника. У випадку, коли це звільнення чи переведення визнане неправильним, працівник поновлюється на роботі, і на його користь стягується заробітна плата.

9). Керівник підприємства, установи, організації усіх форм власності, винний в несвоєчасній виплаті заробітної плати більше одного місяця, несе повну матеріальну відповідальність, якщо це привело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, та за умови, що Державний бюджет України й місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

3. Підвищена матеріальна відповідальність.

Ст. 135 КЗпП передбачає підвищену матеріальну відповідальність робітників за шкоду, заподіяну майну підприємства, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір. Така відповідальність встановлена за шкоду, заподіяну підприємству працівниками, **наступає у таких розмірах:**

- дорогоцінні метали — золото, срібло, платина та інші метали (родій, іридій, осмій, рутеній, паладій) — у подвійному розмірі вартості металів за відпускними цінами;
- дорогоцінне каміння — природні алмази, смарагди, рубіни, сапфіри, олександрити, а також перли, бурштин — у подвійному розмірі;
- ограноване дорогоцінне каміння, ювелірні та побутові вироби з дорогоцінних металів і каміння — у потрійному розмірі;
- алмазні інструменти та порошки — у подвійному розмірі;
- іноземна валюта, платіжні документи, цінні папери — у потрійному розмірі за обмінним курсом на день виявлення;
- музейні експонати, що містять дорогоцінне каміння та метали за оцінкою експертів (історично-художня цінність) — у подвійному та потрійному розмірах.

Застосовується цей вид відповідальності і в інших випадках щодо вартості вузлів, деталей, напівфабрикатів, що виробляються для внутрішньо-виробничих потреб (коефіцієнт 2), спиртових виробів (коефіцієнт — 2 і 3) (Постанова КМУ від 22 січня 1996 р. №116 тощо).

3. Порядок визначення розміру та покриття шкоди

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації **шкоди** визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що *не перевищує середнього місячного заробітку*, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора.

Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування. Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. 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, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

4. Матеріальна відповідальність роботодавців за шкоду, заподіяну працівникам у зв'язку з виконанням ними трудових обов'язків

Роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівниками, заподіяну у зв'язку з виконанням ними трудових обов'язків у випадках, передбачених законодавством, та за умовами трудового договору чи контракту. Це один із основних засобів захисту прав працівників.

Матеріальна відповідальність роботодавця настає:

- при порушенні права працівника на працю (при незаконних переведеннях, звільненні, відстороненні від роботи тощо);
- при порушенні обов'язків власника чи уповноваженого ним органу щодо видачі документів про працю та заробітну плату (неправильне заповнення, оформлення чи затримка видачі трудової книжки, заробітної плати тощо);
- при незабезпеченні збереження особистих речей працівника під час роботи (крадіжка, пошкодження, знищення);

– за незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці, що спричинило пошкодження здоров'я чи смерті працівника — лише в окремих випадках.

Відповідно до ст. 173 КЗпП шкода здоров'ю заподіяна каліцтвом чи іншим ушкодженнями життю працівників при виконанні ними обов'язків, обумовлених трудовим договором, від шкодується у встановленому законодавством порядку.

Відшкодування шкоди працівникові складається з виплати:

— втраченого ним заробітку (залежно від ступеня втрати професійної працездатності, який визначає МСЕК);

— одноразової допомоги, зазначеної в колективному договорі;

— компенсації на медичну та соціальну допомогу (додаткове харчування, ліки, протезування, санаторно-курортне лікування, спеціальний догляд та ін.).

Доказом вини власника визначались:

— акт про нещасний випадок або професійне захворювання;

— висновок службових осіб (органів), які здійснюють контроль і нагляд за охороною праці та дотриманням законодавства про працю;

— медичний висновок про професійне захворювання;

— вирок або рішення суду, постанова прокурора, висновок органів дізнання або попереднього слідства;

— рішення про притягнення винних осіб до дисциплінарної або адміністративної відповідальності;

— показання свідків;

— інші докази. Ці факти можуть бути підставою для притягнення роботодавця до різних видів юридичної відповідальності, які передбачені іншими галузями права.

При ліквідації підприємств, установ, організацій заборгованість щодо відшкодування шкоди, заподіяної працівникам ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків також виплачується Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Список літератури

1. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів України про працю. Затверджений Законом № 322 – УІІ від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. – ст. 375.
3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
4. Трудове право: підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2019. 544 с.

5. Трудове право України: підручник. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Нац. ун-т «Остроз. акад.» ; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. - 2-ге вид., стер. Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. 593 с.
6. Трудове право України: підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб.і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
7. Трудове право України: Підручник для ВНЗ. 5-те вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / Болотіна Н.Б. К., 2008. 860 с.
8. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.