15.03.2023

Група 24. Основи трудового законодавства. Урок 6. Матеріальна відповідальність працівників.

Поняття матеріальної відповідальності працівників

Матеріальна відповідальність працівників - це один із видів юридичної відповідальності, що виражається в зобов'язанні працівників покрити цілком або частково матеріальний збиток, завданий з їхньої провини.

Працівники несуть матеріальну відповідальність за збиток, завданий підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових зобов'язань (ст.130 КЗпП України).

Підставою для притягнення працівників до матеріальної відповідальності є:

- порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків;
- нанесення підприємству прямої дійсної шкоди;
- вина у діях або бездіяльності працівника;
- прямий причинний зв'язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та шкодою, яка настала.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

Види матеріальної відповідальності

Трудове законодавство передбачає **два види** матеріальної відповідальності :

- обмежену
- повну.

Обмежена матеріальна відповідальність

Основний вид матеріальної відповідальності працівника - **обмежена матеріальна відповідальність**, яка полягає в обов'язку працівника, з вини якого було заподіяно шкоду, відшкодувати власникові (уповноваженому ним органу) пряму дійсну шкоду, але ***не більше його середнього місячного заробітку***.
У відповідності до ст.133 КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність несуть:

1. ***працівники*** за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їхньому виготовленні, інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівнику в користування, - **у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку**;

1. ***керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники*** при заподіянні шкоди підприємству, установі, організації зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів для запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей, - **у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку**.

Повна матеріальна відповідальність

Повна матеріальна відповідальність працівників у розмірі заподіяної шкоди без будь-якого обмеження передбачена ст.134 КЗпП України.

Перелік підстав притягнення до повної матеріальної відповідальності, що міститься в цій статті, є **вичерпним**.

№ з/п	Підстава	Детальна інформація
1	між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст.135-1 КЗпП України укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей	Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли 18-річного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. ***Типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність*** затверджуються у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України. Законом визначено посади та роботи, при виконанні яких з працівником укладається такий вид договору. На сьогоднійшній день застосовується ***Перелік посад і робіт***, затверджений ще у 1977 році.Зокрема, 20 червня 2018 року до такого висновку дійшов Верховний Суд (справа № 523/4413/1-ц). Якщо виконання обов'язків з обслуговування матеріальних цінностей є основною трудовою функцією працівника, обумовленою при прийнятті на роботу, і, відповідно до чинного законодавства, з ним повинен бути укладений договір про повну матеріальну відповідальність, то відмова від укладення такого договору є перешкодою до прийняття громадянина на таку роботу(посаду). Така відмова без поважної причини вже прийнятого на роботу працівника вважається порушенням трудової дисципліни з відповідними юридичними наслідками. У разі відмови з поважних причин власник зобов'язаний надати працівникові іншу роботу, а за її відсутності або відмови від переведення працівник може бути звільнений за п.1 ст.40 КЗпП України.
2	майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за	Ця підстава передбачає одноразове завдання для працівника одержати цінності, а не постійну

	разовою довіреністю або за іншими разовими документами	трудову функцію. У таких випадках власник повинен ознайомити працівника, якому видано разову довіреність з порядком приймання, транспортування, збереження цінностей. Разове доручення на отримання майна та інших цінностей не може видаватися: ● головному бухгалтеру підприємства; ● особам, яким за вироком суду заборонено обіймати матеріально відповідальні посади протягом певного часу; ● особам, що мають судимість за розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знято і не погашено.
3	шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку	До позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної злочином, повинні додаватися докази, що підтверджують вчинення працівником таких дій, встановлених у порядку кримінального судочинства. Якщо працівник звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку із закінченням терміну давності, актом амністії, притягненням до адміністративної відповідальності або у зв'язку з передачею винного на поруки, це не виключає застосування матеріальної відповідальності. Разом з тим, працівник ***не може притягуватися*** до матеріальної відповідальності за п.3 ст. 134 КЗпП у разі винесення виправдувального вироку, припинення кримінальної справи за відсутністю складу або події скоєння злочину
4	шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані	Факт появи на роботі в нетверезому стані є грубим порушенням трудової дисципліни, а тому повна матеріальна відповідальність за шкоду настає незалежно від того, навмисно або з необережності заподіяно шкоду. Повна матеріальна відповідальність покладається на працівника, що перебуває у нетверезому стані, якщо з його вини підприємство своєчасно не виконало господарські зобов'язання і внаслідок цього зазнало збитків. Власник зобов'язаний довести, що шкоду заподіяно працівником у нетверезому стані. Доказами можуть бути медичний висновок, акти, свідчення свідків тощо. Вони повинні бути відповідно оцінені судом при вирішенні питання про притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.
5	шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також	***Обов'язкова умова*** - умисне заподіяння такої шкоди. Якщо недостача, зіпсуття або знищення вказаного майна сталися з необережності

	інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування	(недбалості), ***настає обмежена матеріальна відповідальність***.
6	відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків	Випадки матеріальної відповідальності, які передбачені спеціальними нормативно-правовими актами. Зокрема, за шкоду, заподіяну: ● перевитратою пального на автомобільному транспорті; ● отриманням посадовою особою премій внаслідок допущених з її вини викривлень даних про виконування робіт; ● розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних матеріалів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; ● витратами підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця у разі його звільнення. При цьому мають бути наявні 2 обов'язкових факти: 1. звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за порушення трудової дисципліни або за власним бажанням без поважної причини; 2. протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням.
7	шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків	Шкода заподіяна роботодавцеві не сторонньою особою, а саме працівником, який перебуває з таким підприємством у трудових правовідносинах на підставі трудового договору. Така шкода може бути заподіяна як у робочий час, так і після його закінчення або до початку роботи. *Типовим прикладом* такої шкоди є використання майна підприємства в особистих цілях, при виконанні на обладнанні (приладах, автотранспорті) підприємства роботи, яка не належить до трудової функції працівника.
8	службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу	Обов’язок відшкодувати у повному розмірі шкоду, заподіяну підприємству у зв’язку зі сплатою незаконно звільненому чи переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, покладається на службову особу, за наказом чи розпорядженням якої таке звільнення чи переведення було здійснене
9	керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати	***Обов'язкові умови***: 1. несвоєчасна виплата заробітної плати понад 1 місяць; 2. виплата компенсацій за порушення строків її виплати;

		3. Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством

Порядок відшкодування шкоди

Існує **три варіанти** відшкодування збитків, завданих роботодавцеві працівником:

- ***Добровільне відшкодування.***
- ***Стягнення за розпорядженням власника чи вповноваженого ним органу***.
- ***Відшкодування в судовому порядку***.

Ст. 136 КЗпП України регламентує порядок відшкодування шкоди.
Стягнення шкоди провадиться шляхом:

- Відрахування із заробітної плати працівника на підставі розпорядження:

    1. власника або уповноваженим ним органом, якщо ***шкода завдана працівниками у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку***;
    2. вищестоящого в порядку підлеглості органу, якщо ***шкода заподіяна керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками***.

Таке розпорядження має бути зроблено **не пізніше двох тижнів** від дня виявлення шкоди і звернено до виконання **не раніше семи днів** з дня повідомлення про це працівника. Якщо працівник не згодний з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в КТС, а у разі незгоди з рішенням КТС — у суді. Працівник має право відразу звернутися до суду.

- Подання власником позову до районного (міського) суду - ***в інших випадках***.

Такий позов може бути подано **протягом одного року** з дня виявлення заподіяної шкоди.
Днем виявлення шкоди є:

1. день, коли власникові стало відомо про наявність шкоди;
2. день підписання акта або висновку, якщо шкода встановлена у результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства.

Визначення розміру відшкодування

Якщо працівник згоден із розміром збитків, то він може добровільно покрити шкоду, заподіяну підприємству, повністю або частково. За згодою власника працівник також може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно чи поправити пошкодження.

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;
- за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди - у разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей;
- за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів - у разі розкрадання або недостачі продукції і товарів на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі.

Законодавством може бути встановлено ***окремий порядок*** визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні,:

- заподіяної підприємству, установі, організації:

1. розкраданням;
2. умисним зіпсуттям;
3. недостачею окремих видів майна та інших цінностей;
4. втратою окремих видів майна та інших цінностей;

- 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:

1. ступеня вини;
2. виду матеріальної відповідальності;
3. межі матеріальної відповідальності.

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та:

1) займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

2) виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими йому для виконання роботи. (ст. 135-1 Кодексу законів про працю України)

Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування

При визначенні розміру відшкодування, згідно ст. 137 КЗпП України враховуються:

- пряма дійсна шкода;
- ступінь вини працівника;
- конкретна обстановка, 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.