**ТЕМА: Матеріальна відповідальність сторін трудового договору**

*Навчальна мета*: оволодіти знаннями про основні відомості щодо матеріальної відповідальності працівників та роботодавця, визначити види матеріальної відповідальності та порядок відшкодування шкоди.

*Виховна мета*: сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

*Розвивальна мета*: розвивати інтелектуальні здібності, мовлення, пам'ять, увагу, уяву, мислення, спостережливість, активність, творчість, самостійність здобувачів вищої освіти, прищеплювати їм раціональні способи пізнавальної діяльності з зазначеної теми.

**ПЛАН:**

1. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників

2. Види матеріальної відповідальності

3. Порядок відшкодування шкоди

Список літератури:

1. *Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.*
2. *Кодекс законів про працю України. від 10.12.1971 № 322-VIII // [Електроний ресурс] – Режим доступу:* [*http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08*](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08)
3. *Закон України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" від 06.06.1995 р. № 217/95-ВР.*
4. *Постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ "Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю" від 11.12.2015 р. № 12 .*
5. *Постанова Пленуму Верховного суду України "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" від 29.12.1992 р. № 14.*

**1. Загальні засади матеріальної відповідальності працівників**

*На жаль, не завжди роботодавець може сподіватися на сумління своїх працівників. Неналежно виконувати свої обов’язки вони можуть з різних причин, тому трудове законодавство встановлює матеріальну відповідальність. Розгляньмо, які види матеріальної відповідальності існують нині, у яких випадках роботодавець може її застосувати і які особливості в такому разі він має взяти до уваги…*

На власника чи вповноважений ним орган покладено обов’язок створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи й забезпечення повного збереження дорученого їм майна.

Зі свого боку, працівники зобов’язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації (*далі* — підприємство) і вживати заходів до запобігання шкоді.

Підстави й умови матеріальної відповідальності працівників визначає Кодекс законів про працю України (*далі* — [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723)).

Засади матеріальної відповідальності

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству (ст. 130 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723)). Умовами настання матеріальної відповідальності працівника є (ці умови повинні виконуватись одночасно):

**1)** порушення працівником покладених на нього трудових обов’язків;

**2)** нанесення прямої дійсної шкоди;

**3)** вина в діях або бездіяльності працівника;

**4)** прямий причинний зв’язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та шкодою, яка настала.

***Порушення трудових обов’язків***. Це перша й основна умова для притягнення до відповідальності. Адже [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723) регламентує **трудові відносини**. Як наслідок — для притягнення працівника до матеріальної відповідальності за порушення трудових обов’язків такі обов’язки повинні бути **прописані в посадовій інструкції, у колдоговорі чи в письмовому трудовому договорі**. Адже, якщо немає внутрішнього документа на підприємстві, який визначає обов’язки працівника, *як далі підтвердити, що ці обов’язки порушені?* Питання риторичне.

Також слід зазначити, що Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ (*далі* — ВССУ) у постанові від 11.12.2015 р. [№ 12](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/109266) (*далі* — [Постанова № 12](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/109266)) *наголосив*: працівник зобов’язаний **бережливо ставитися до майна підприємства** (ч. 2 ст. 131 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723)). Проте **за межами робочого часу** він звільняється від виконання не лише трудового обов’язку виконувати роботу відповідно до трудового договору, а й від виконання абсолютної більшості інших трудових обов’язків, покладених на нього правилами внутрішнього трудового розпорядку. **Тому працівник не може нести відповідальність за несхоронність майна, яке йому передали для зберігання, використання в процесі роботи або з іншою метою, у період після закінчення робочого часу й до його початку.**

***Нанесення прямої дійсної шкоди.*** Під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід мати на увазі втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов’язків, грошові виплати (п. 4 [Постанови ВСУ № 14](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/2715)  ).

ВССУ в [Постанові № 12](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/109266) визначив такі категорій прямої дійсної шкоди:

* недостача, втрата, знищення, пошкодження чи зіпсування матеріальних цінностей;
* шкода, спричинена незаконним продажем товарів за зниженою ціною;
* витрати, спричинені незаконними або необґрунтованими виплатами (переплатами);
* витрати, спричинені зайвими виплатами на користь працівників;
* суми неустойки, фінансових санкцій, пені, сплачені на користь контрагентів за цивільно-правовими договорами, державного чи місцевого бюджетів, державних органів;
* виплати на користь інших суб’єктів у порядку відшкодування шкоди, оскільки організація відповідає за шкоду, заподіяну діями її працівників;
* нестягнена з боржника дебіторська заборгованість, коли можливість її стягнення втрачена у зв’язку зі спливом строку позовної давності;
* нестягнена з боржника шкода (за винятком тієї частини шкоди, яка належить до категорії неодержаного прибутку), якщо можливість її стягнення втрачена.

***Наявна вина працівника та причинно-наслідковий зв’язок.*** Обов’язковою умовою притягнення працівника до матеріальної відповідальності **є його вина**.

***Вина працівника*** — це його психічне ставлення до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі **умислу** або **необережності**.

Причинний зв’язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та майновою шкодою, яка сталася, **повинен бути прямим** (безпосереднім).

***Прямий зв’язок*** — це такий, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю випливає з дій або бездіяльності працівника.

У будь-якому разі **працівник повинен нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо випливає з його дій або бездіяльності** (п. 4 [Постанови № 12](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/109266)).

Коли матеріальна відповідальність не виникає

**Не може бути покладена матеріальна відповідальність** на працівників за шкоду (ч. 4 ст. 130 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723)):

* яка належить до категорії нормального виробничо-господарського **ризику**;
* за неодержані підприємством прибутки;
* заподіяну працівником, який перебував у стані крайньої необхідності.

Ризик вважається обґрунтованим, якщо:

* мета не могла бути досягнута іншими, не ризикованими засобами;
* ризик відповідає значенню тієї мети, на досягнення якої його спрямовано;
* можливість настання шкідливих наслідків є малоймовірною. При завідомому заподіянні шкоди нормальний ризик відсутній;
* об’єктом ризику можуть бути тільки матеріальні цінності, а не життя та здоров’я людей;
* ризикувати мають право лише особи, що володіють певною професійною підготовкою та досвідом.

***Нагадаємо***

***Крайня необхідність*** *— усунення небезпеки, яка загрожує державному чи громадському порядку, власності, правам і свободам громадян, установленому порядку управління, якщо ця небезпека за таких обставин не могла бути усунена іншими засобами та якщо заподіяна шкода є менш значною, ніж відвернена шкода.*

*(ст. 18* [*КпАП*](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/25810)*)*

2. Види матеріальної відповідальності

Трудовим законодавством передбачено декілька видів матеріальної відповідальності: **обмежена, повна, колективна (бригадна) та підвищена**.

***Обмежена матеріальна відповідальність.*** Відповідно до ст. 133 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723), обмежену матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної шкоди в межах середнього місячного заробітку несуть:

**1)** ***працівники*** — за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у т.ч. під час їх виготовлення. А також за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування;

***Нагадаємо***

*У цьому випадку несуть відповідальність працівники, які допустили зіпсуття або знищення таких цінностей у ході трудового процесу. Не може бути покладена відповідальність на інших працівників із числа службових осіб, якщо шкода від зіпсуття або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок їхніх неправильних службових дій (бездіяльності).*

*(п. 5* [*Постанови ВСУ № 14*](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/2715)*)*

**2) *керівники підприємств*** ***та їхні заступники***, керівники структурних підрозділів на підприємствах, їхні заступники, якщо шкоду заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних, грошових або культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню та зіпсуттю матеріальних, грошових чи культурних цінностей.

***Нагадаємо***

*До категорії зазначених вище осіб належать керівники, їхні заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства чи іншим положенням.*

*До зайвих грошових виплат належать, зокрема, суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв’язку із затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення тощо.*

*(п. 6* [*Постанови ВСУ № 14*](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/2715)*)*

До обмеженої відповідальності можна притягти працівника незалежно від укладеної форми трудового договору.

Докладніше про обмежену відповідальність працівників під час відшкодування збитків читайте в статті ***«Обмежена матеріальна відповідальність працівників у разі відшкодування шкоди, заподіяна майну підприємства»*** газети ***«Інтерактивна бухгалтерія»*** № 119/2017.

***Повна матеріальна відповідальність.*** Працівники несуть матеріальну відповідальність **у повному розмірі** за шкоду, заподіяну з їхньої вини підприємству у випадках, коли:

**1)** між працівником і підприємством укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості майна й інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей (ст. 1351 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723));

***Увага***

*Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено між підприємством із працівниками, які досягли 18-річного віку, котрі обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов’язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням під час виробництва переданих їм цінностей.*

*(ст. 1351* [*КЗпП*](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723)*)*

**Перелік посад і робіт**, що заміщаються чи виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення чи застосування під час виробництва, а також **типовий договір** про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, затверджені постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 р. [№ 447/24](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/3121).

Отже, договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено тільки з працівниками, які обіймають посади (виконують роботи) із зазначеного **переліку**. І лише за наявності такого договору працівник нестиме повну матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду. Тобто повна матвідповідальність виникає лише за умови виконання обох описаних вище вимог.

Як зазначив ВСС у [Постанові № 12](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/109266), договори про повну матеріальну відповідальність, укладені з особами, які не включені до переліку категорій працівників, з котрими можна такі договори укладати, **є недійсними**.

**2)** майно й інші цінності були **одержані працівником під звіт** за разовою довіреністю або іншими разовими документами. Таку відповідальність може нести будь-який працівник, котрий отримав під звіт майно й інші матеріальні цінності, навіть не укладаючи при цьому договору про повну матеріальну відповідальність;

**3)** шкода завдана діями працівника, які мають **ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку**. До відповідальності притягуються працівники у випадку крадіжки чи інших злочинних діянь, передбачених [Кримінальним кодексом України](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/100218). Факт учинення злочину має бути підтверджений правоохоронними чи судовими органами;

**4)** шкода завдана працівником, який був **у нетверезому стані**. Нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами й іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків);

**5)** шкода завдана **недостачею, умисним знищенням (зіпсуттям)** матеріалів, виробів (продукції), у т.ч. під час їх виготовлення, а також інструментів, приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування;

**6)** на працівника покладено повну матеріальну відповідальність відповідно до законодавства за шкоду, заподіяну підприємству **під час виконання трудових обов’язків**;

***Нагадаємо***

*Згідно із чинним законодавством, така відповідальність може бути покладена, зокрема, за шкоду, заподіяну перевитратою пального на автомобільному транспорті, розкраданням, знищенням (зіпсуттям), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; витратами підприємства на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи власника за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом 3-х років із часу прийняття на роботу за направленням.*

*(п. 12* [*Постанови ВСУ № 14*](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/2715)*)*

**7)** шкода завдана **не під час виконання трудових обов’язків**.

У п. 18 [Постанови ВСУ № 14](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/2715) роз’яснено, що під час заподіяння шкоди працівниками самовільним використанням у корисливих цілях технічних засобів підприємства (автомобілів, автокранів тощо) відповідальність має наставати за нормами не трудового, а цивільного права. У таких випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи й не одержані підприємством прибутки від використання зазначених технічних засобів.

**8)** **службова особа винна** в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу. У цьому випадку до відповідальності можна притягти лише службову особу — тобто ту, яка наділена організаційно-розпорядчими повноваженнями. Відповідальність настає, якщо шкода підприємству заподіяна у зв’язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи та незалежно від форми вини (умисел чи необережність) (п. 13 [Постанови ВСУ № 14](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/2715));

**9)** **керівник підприємства** всіх форм власності, **винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць**, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, якщо Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Керівника до відповідальності може притягти вищий орган, правоохоронні органи, чи органи, що здійснюють нагляд за дотриманням законодавства про працю.

***Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.*** **Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність** може запроваджуватися в разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов’язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, та коли **неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника** й укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність (ст. 1352 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723)).

Колективна матеріальна відповідальність установлюється власником за погодженням із профспілкою підприємства, а рішення роботодавця про встановлення колективної матеріальної відповідальності **оформлюється наказом** по підприємству.

**Письмовий договір** про колективну матеріальну відповідальність укладається між підприємством і всіма членами колективу.

Перелік робіт, під час виконання яких може запроваджуватися колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування, а також форма Типового договору про колективну матеріальну відповідальність затверджені наказом Мінпраці від 12.05.1996 р. [№ 43](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/2134).

Підставою для притягнення членів колективу до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, заподіяна розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей, а також їх знищенням або зіпсуттям через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами.

Заподіяна колективом шкода підприємству, яка підлягає відшкодуванню, **розподіляється між членами колективу пропорційно** місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди.

У випадках, коли в несхоронності матеріальних цінностей, крім членів колективу (бригади), з яким укладено договір, винні службові особи, суд обговорює питання про притягнення їх до участі в справі як співвідповідачів і визначає частину шкоди, яка відповідає ступеню вини кожного з них, і розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню з урахуванням виду й меж матеріальної відповідальності, яка на нього покладається. Решта шкоди розподіляється між членами колективу (бригади) згідно з Типовим договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

***Підвищена матеріальна відповідальність.*** Підвищена матеріальна відповідальність передбачена [Законом № 217](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/917)  як спеціальний захід, спрямований на забезпечення збереження окремих видів майна та цінностей, а саме: **дорогоцінних металів, каміння та валютних цінностей**. Відповідно до ст. 1 [Закону № 217](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/917), матеріальну відповідальність несуть працівники, які виконують операції, пов’язані із закупівлею, продажем, обліком, перевезенням, доставкою чи використанням у процесі виробництва дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних побутових і промислових виробів, відходів і брухту, що містять дорогоцінні метали та дорогоцінне каміння, а також валютні операції. Крім працівників, які виконують перелічені операції, до матеріальної відповідальності згідно із [Законом № 217](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/917) можуть притягатися й особи, безпосередньо не пов’язані з виконанням операцій, зазначених вище, але визнані винними в розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або втраті дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, валютних цінностей.

***Зверніть увагу***

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

*(ст. 5* [*Закону № 217*](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/917)*)*

3. Порядок відшкодування шкоди

Тут усе залежить від розміру шкоди.

***Покриття шкоди працівниками в розмірі, що НЕ перевищує середнього місячного заробітку.*** Таке покриття шкоди провадиться за розпорядженням (наказом) власника, а керівниками підприємств та їхніми заступниками — за розпорядженням вищого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із **заробітної плати працівника**.

Розпорядження власника (уповноваженого ним органу) або вищого в порядку підлеглості органу **має бути зроблено не пізніше 2-х тижнів із дня виявлення заподіяної працівником шкоди та звернено до виконання не раніше 7-ми днів із дня повідомлення про це працівникові**.

При цьому потрібно пам’ятати й про обмеження розміру відрахувань із заробітної плати, установлене ст. 128 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723): під час кожної виплати заробітної плати **загальний розмір усіх відрахувань** **не може перевищувати 20%**. Тобто, якщо сума до стягнення перевищує допустиму межу, таке стягнення слід «розтягнути» на декілька місяців.

***Покриття шкоди працівниками в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток.*** Як зазначає ВССУ в [Постанові № 12](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/109266), якщо пряма дійсна шкода, що заподіяна працівником підприємству, **перевищує середній місячний заробіток працівника**, з останнього стягується **лише сума, що дорівнює середньому місячному заробітку**, **а решта шкоди працівником не покривається**.

За згодою власника чи вповноваженого ним органу **працівник може передати** для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

Водночас ч. 3 ст. 136 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723) залишає за роботодавцем право подати позов до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду. Для звернення власника до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установлюється **строк в один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди** (ст. 233 [КЗпП](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/91723)).

***Нагадаємо***

*Судам необхідно перевіряти, чи додержаний власником або вповноваженим ним органом установлений ст. 233 КЗпП річний строк із дня виявлення заподіяної працівником шкоди для звернення в суд із позовом про її відшкодування. Днем виявлення шкоди, установленої внаслідок  інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства слід вважати день підписання відповідного акта чи висновку.*

*(п. 20* [*Постанови ВСУ № 14*](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/2715)*)*

І наостанок декілька слів про визначення розміру шкоди до відшкодування. Під час визначення розміру шкоди вартість майна визначається **на день виявлення шкоди**, а в разі зміни цін застосовуються ціни, **що діють на день прийняття рішення про відшкодування** (п. 13 [Постанови № 12](http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/109266)).