

Тема 12. Поняття, загальні підстави та умови матеріальної відповідальності

Матеріальна відповідальність — інститут трудового права та один з видів відповідальності за трудовим правом, а також вид юридичної відповідальності сторін трудового договору. Сторона трудового договору зобов'язана відшкодувати заподіяну іншій стороні трудового договору шкоду відповідно до законодавства.

Матеріальна відповідальність — це обов'язок сторони трудового договору відшкодувати іншій стороні заподіяну шкоду в установленому законом порядку та розмірі.

Матеріальна відповідальність має такі ознаки:

- властиві всім видам юридичної відповідальності;
- властиві тільки видам відповідальності, що мають характер відшкодування шкоди;
- властиві тільки виду юридичної відповідальності за трудовим законодавством.

Матеріальна відповідальність сторін трудового договору відрізняється од передбаченої нормами цивільного права майнової відповідальності:

- 1) матеріальна відповідальність передбачається за шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов'язків працівника;
- 2) встановлено відповідальність тільки за пряму дійсну шкоду (неотримані доходи або упущена вигода, на відміну від цивільного права, відшкодуванню не підлягають);
- 3) межі матеріальної відповідальності та порядок покриття шкоди, заподіяної працівником, встановлені законодавством;
- 4) допускається добровільне покриття шкоди повністю або частково;
- 5) роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи й забезпечення повного збереження дорученого їм майна;
- 6) суб'єктами матеріальної відповідальності є працівник і роботодавець;
- 7) матеріальна відповідальність працівника може застосовуватися разом з іншими видами юридичної відповідальності або самостійно.

Матеріальна відповідальність (на відміну від дисциплінарної) має двосторонній, взаємний характер, оскільки відповідальність несуть не тільки працівники перед роботодавцем, а й роботодавець несе відповідальність перед працівником за заподіяння йому шкоди.

- Працівники зобов'язані дбайливо, бережливо ставитися до майна роботодавця і вживати заходів для запобігання шкоді (ст. 131, 139 КЗпП). Працівники, які внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків заподіяли шкоду роботодавцеві, несуть матеріальну відповідальність (ст. 130 КЗпП).

- Своєю чергою, роботодавець зобов'язаний створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи та забезпечення повного збереження дорученого їм майна, забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці (ст. 131, 153 КЗпП) і нести відповідальність перед працівниками за заподіяну їм шкоду: зобов'язаний відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або

іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків (ст. 173 КЗпП).

Отже, порушення покладених на сторони трудового договору обов'язків, якщо внаслідок цього заподіяно шкоду, викликає трудове майнове правопорушення.

Коллективний договір і трудовий договір (контракт) можуть конкретизувати матеріальну відповідальність працівника та роботодавця, але слід врахувати, що договірна відповідальність роботодавця не повинна бути нижчою, а працівника — вищою, ніж це передбачено чинним трудовим законодавством України.

Залежно від того, хто заподіяв шкоду, розрізняють два види матеріальної відповідальності (рис. 14.1).

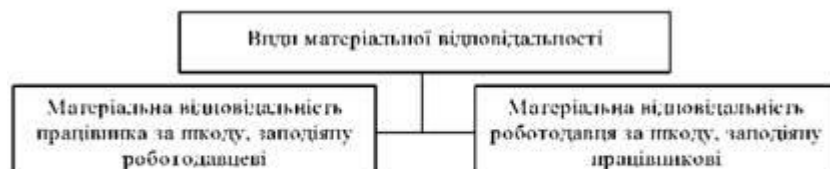


Рис. 14.1. Види матеріальної відповідальності

Кожний із зазначених видів матеріальної відповідальності відрізняється один від одного нормативними актами, що їх регулюють, межею матеріальної відповідальності та порядком покриття шкоди.

Матеріальна відповідальність полягає у встановленому законом обов'язку однієї із сторін трудового договору (працівника або роботодавця) покрити (відшкодувати) у встановлених законом межах і порядку шкоду, заподіяну другій стороні внаслідок винного, протиправного порушення покладених на них обов'язків.

Матеріальна відповідальність працівників є самостійним видом юридичної відповідальності, яка може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності (ч. 3 ст. 130 КЗпП).

Цей вид відповідальності врегульований главою IX КЗпП "Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації", іншими нормами КЗпП, а також іншими нормативно-правовими актами.

Важливе значення для практики застосування чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників мають постанови Пленуму Верховного Суду України.

Чинне трудове законодавство при покладанні матеріальної відповідальності на працівників має на меті:

- забезпечити права й законні інтереси працівників, встановивши гарантії при покладанні на працівника матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну організації;
- відшкодувати повністю або частково шкоду, заподіяну майну роботодавця;
- виховати у працівника бережливе, дбайливе ставлення до майна роботодавця.

Отже, інтереси охорони майна роботодавця поєднуються з охороною прав і законних інтересів працівника, а матеріальна відповідальність працівників має відшкодовуючу, гарантійну та превентивну мету.

Особливості матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом зумовлюються певними факторами і відображені на рис. 14.2.



Рис. 14.2. Особливості матеріальної відповідальності працівників згідно з трудовим правом

Суб'єктами відповідальності у трудовому праві можуть бути:

- працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем і заподіяли його майну шкоду внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків;
- роботодавець — власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа, майну якого шкоду заподіяв працівник, або з вини якого шкоду заподіяно працівникові.

Суб'єктом майнової відповідальності за цивільним правом є громадянин чи юридична особа, що заподіяла шкоду.

Неповнолітні, що уклали трудовий договір, теж несуть матеріальну відповідальність за нормами трудового права (ст. 187 КЗпП).

У ст. 130 КЗпП визначено загальні підстави й умови матеріальної відповідальності працівників (рис. 14.3).



Рис. 14.3. Загальні підстави й умови матеріальної відповідальності працівників

Підставами матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну майну роботодавця, є проступки працівників — порушення покладених на них трудових обов'язків (дисциплінарне правопорушення), внаслідок чого завдано прямої шкоди (трудове майнове правопорушення).

Обов'язки працівників щодо збереження майна роботодавця визначені у ст. 131 КЗпП. Так, працівники повинні дбайливо ставитися до майна роботодавця, а роботодавець, своєю чергою, — створити працівникам умови, які забезпечують повне збереження дорученого їм майна. Порушення покладених

на працівників обов'язків, якщо внаслідок цього заподіяно шкоду майну, й утворює трудове майнове правопорушення, що є також підставою для матеріальної відповідальності працівників.

Працівники за заподіяну з їх вини шкоду при виконанні трудових обов'язків, як правило, несуть обмежену матеріальну відповідальність — у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більшої за свій середній місячний заробіток (ст. 132, 133 КЗпП).

Відповідно до законодавства працівники несуть і матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їхньої вини роботодавцеві (ст. 134 КЗпП).

Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану роботодавцеві розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, встановлюються законодавством (ст. 135 КЗпП). Розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, залежить від:

- виду матеріальної відповідальності працівників (обмежена, повна, підвищена);
- характеру правопорушення, яким заподіяно шкоду (зайві грошові виплати, неправильна постановка обліку й зберіганням матеріальних або грошових цінностей та ін.);
- форми вини працівника (умисел чи з необережності);
- способу заподіяння шкоди (зіпсуття, знищення, розкрадання);
- виду майна, якому завдано шкоду (матеріали, вироби, інструменти, спеціальний одяг, дорогоцінні метали тощо).

Матеріальна відповідальність працівників є обов'язком працівників відшкодувати роботодавцеві, з яким вони перебувають у трудових відносинах, пряму дійсну шкоду, заподіяну внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків, винними протиправними діями (бездіяльністю) у межах, розмірі та порядку, визначених чинним законодавством.

Трудове законодавство залежно від форми вини розрізняє два види матеріальної відповідальності: обмежену й повну (рис. 14.9).



Рис. 14.9. Види матеріальної відповідальності залежно від форми вини працівника

У зв'язку з тим, що в процесі виконання трудових обов'язків працівник, використовуючи засоби й предмети праці, ризикує заподіяти майну роботодавця шкоду з необережності, основним видом матеріальної відповідальності працівників є обмежена матеріальна відповідальність, яка застосовується, якщо інше не передбачено законодавством (ст. 132 КЗпП).

Повна матеріальна відповідальність залежно від характеру трудової функції, видів робіт, що виконуються працівниками, поділяється на індивідуальну та колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (ст. 135-2 КЗпП).



Рис. 14.10. Види матеріальної відповідальності залежно від характеру трудової функції, видів робіт, що виконуються працівниками

З метою охорони окремих видів майна (дорогоцінних металів, алмазів, золота, корунду, платини та інших цінностей), а також коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, спеціальними нормативними актами встановлено підвищену, кратну матеріальну відповідальність працівників.

Кожен з видів матеріальної відповідальності працівників (обмежена, повна, підвищена, індивідуальна чи колективна) застосовується у випадках, визначених законодавством України про працю.

Обмежена матеріальна відповідальність у трудових відносинах застосовується як загальне правило.

Матеріальна відповідальність понад середній місячний зарібок допускається лише у випадках, визначених законодавством (ст. 132 КЗпП). Цей вид матеріальної відповідальності полягає в обов'язку працівника, з вини якого при виконанні трудових обов'язків було заподіяно шкоду, покрити (відшкодувати) її роботодавцеві у встановлених законом межах — у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного зарібку.

При обмеженій матеріальній відповідальності заподіяна шкода, що перевищує встановлену законом межу, не може бути покладена на працівника. Матеріальна відповідальність понад середній місячний зарібок працівника допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві (ч. 2 ст. 132 КЗпП).

Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників визначені у ст. 133 КЗпП України.

Відповідно до п. 1 ст. 133 КЗпП, обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники:

- за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні;
- за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові для користування.

Важливо врахувати, що п. 1 ст. 133 КЗпП та п. 5 ст. 134 КЗпП передбачають матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості одних і тих самих видів майна. Відмінність полягає лише у формі вини.

Так, п. 1 ст. 133 КЗпП передбачає матеріальну відповідальність працівників через недбалість, а п. 5 ст. 134 КЗпП — у разі умисного знищення або умисного зіпсуття майна та інших матеріальних цінностей.

Матеріальна відповідальність для окремих категорій працівників та Ті підстави встановлені п. 2 ст. 133 КЗпП.

Так, обмежену матеріальну відповідальність несуть керівники підприємств, установ, організацій та їхні заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їхні заступники, якщо шкоду заподіяно:

- зайвими грошовими виплатами;
- неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних або грошових цінностей;
- невжиттям необхідних заходів, щоб запобігти простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню та пошкодженню матеріальних або грошових цінностей.

Повна матеріальна відповідальність. Цей вид матеріальної відповідальності полягає в обов'язку працівника відшкодувати заподіяну з його вини роботодавцеві пряму дійсну шкоду у повному розмірі, без обмеження певною величиною.

Підвищена матеріальна відповідальність працівників — це обов'язок працівників покрити заподіяну майну роботодавця шкоду у встановленому законом розмірі й у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.