**Лекція 6 МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

**1. Поняття, функції і види матеріальної відповідальності працівників**

**2. Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників**

**3. Визначення розміру і порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником**

**4. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників**

**5. Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника**

**6. Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність працівників**

**7. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.**

**1. Поняття, функції і види матеріальної відповідальності працівників**

**Матеріальна відповідальність сторін трудового договору** – це обов’язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов’язків.

**Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом має три цілі:**

**- правовідновлювальну;**

**- гарантійну;**

**попереджувально-виховну.**

Але основною, яка визначає її правову природу, є *правовідновлювальна.* *Гарантійна і попереджувально-виховна* функції є супроводжуючі, які треба враховувати для визначення мотивів поведінки працівника, при виборі правових і громадських заходів забезпечення трудового правовідношення.

***Перша, основна*** - захист майна роботодавця від його пошкодження, втрати, розкрадань і забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником;

***Друга*** – забезпечення гарантії працівнику при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень

***Третя*** – виховання у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого відношення до майна роботодавця, яке передається йому для виконання його трудової функції, для попередження завдання нової шкоди майну роботодавця.

**Матеріальна відповідальність працівника** – це обов’язок працівника відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку завдану ним пряму дійсну шкоду майну роботодавця протиправним винним порушенням прийнятих на себе за трудовим договором обов’язків.

|  |
| --- |
| Залежно від порядку притягнення, розміру заподіяної шкоди та обсягу відшкодування матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством може бути двох видів |
| **обмежена** | **повна** |
| є основним видом матеріальної відповідальності, у зв’язку з тим, що в процесі виконання обов’язків працівник застосовує різноманітні засоби та предмети праці і в силу цього зазнає ризику спричинити майнову шкоду роботодавцю по необережності чи недостатній обачності.Вона поширюється на всіх працівників, незалежно від їх місця в організаційному чи функціональному порядку праці трудового колективу і незалежно від того, це працівник чи керівник процесу праці (статті 132 та 133 КЗпП України). | настає в окремих випадках, передбачених трудовим законодавством (ст. 134 КЗпП України). |

**Суть обмеженої матеріальної відповідальності полягає в тому, що** працівник зобов’язаний нести матеріальну відповідальність за завдану роботодавцеві майнову шкоду в розмірі цієї шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

Якщо завдана працівником шкода перевищує його середній місячний заробіток, це перевищення працівник не покриває, воно лягає в певних випадках на керівника процесу праці, якщо той також винен у заподіянні шкоди. Не відшкодована працівником і керівником процесу праці майнова шкода лягає на роботодавця. Обмежена матеріальна відповідальність настає в усіх випадках, якщо не має підстав притягти працівника до повної матеріальної відповідальності, а також у випадках, передбачених ст. 133 КЗпП України. Законодавством про працю не визначений вичерпний перелік випадків, коли працівник притягається до обмеженої матеріальної відповідальності. Обмежену матеріальну відповідальність не можна визначити як неповну чи часткову, оскільки при заподіянні шкоди меншого розміру, ніж середня заробітна плата працівника, останній нестиме відповідальність у повному розмірі шкоди. Розмір відшкодування не визначатиметься часткою заподіяної шкоди, а залежатиме від розміру середньої місячної заробітної плати працівника.

|  |
| --- |
| **Залежно від форми організації праці трудове право розрізняє** |
| Індивідуальнуматеріальну відповідальність | колективну (бригадну) матеріальну відповідальність |

**2. Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників**

**Підставою настання матеріальної відповідальності працівників** є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов’язків, в результаті чого підприємству, установі, організації була завдана майнова шкода. Таким чином, на підставі скоєння трудового майнового правопорушення, яке є одночасно трудовим дисциплінарним правопорушенням, а також заподіює роботодавцю майнову шкоду, можна притягти працівника до матеріальної відповідальності.

**Умовами настання матеріальної відповідальності працівника є:**

1. пряма дійсна шкода;
2. протиправна поведінка працівника;
3. вина в діях чи бездіяльності працівника;
4. прямий причинний зв’язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, яка настала.
5. ***Пряма дійсна шкода.***

Поняття прямої дійсної шкоди визначається в постанові Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. №14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» у п. 4 якої наголошується, що під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна чи інших цінностей, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей, або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов’язків, грошові виплати.

Заподіяна роботодавцеві шкода повинна відноситись до наявного майна. Наявним майном є таке, що оцінюється в грошах, у тому числі самі гроші, і знаходиться на балансі підприємства та відображено в даних бухгалтерського обліку. Хоча упущена вигода, неодержані доходи роботодавця можуть бути істотними і теж є майновою шкодою, але вони при визначенні наявності майнової шкоди, завданої тим чи іншим працівником, не враховуються, бо за них працівник не може відповідати (ч. 4 ст. 130 КЗпП України).

Він відповідає лише за майнову шкоду, завдану ним безпосередньо, тобто за пряму шкоду, яка випливає саме з противоправного діяння працівника. Непряма, опосередкована шкода не відшкодовується.

Заподіяна роботодавцеві шкода повинна бути дійсною. Під дійсною шкодою розуміється всяке зменшення майна, яке відбувається шляхом погіршення, знецінення, недобору тощо наявного майна. Якщо в дійсності шкоди не було і вона є лише удаваною, вигаданою, нереальною, то підстави для настання матеріальної відповідальності працівника немає.

Спосіб завдання майнової шкоди (зіпсуття, знищення, втрата грошових сум, втрата чи обезцінення майнових документів, необхідність для роботодавця зробити надлишкові чи штрафні виплати, недостача, неправильне використання грошових сум, привласнення і т. ін.) не мають значення для матеріальної відповідальності. Він може вплинути лише на її розмір. Важливо встановити, що наявне майно роботодавця тим чи іншим способом зменшилось, погіршилось чи обезцінилось саме внаслідок порушення працівником прийнятих на себе трудових обов’язків.

Матеріальна відповідальність не настає у випадках, коли шкода заподіяна у межах **обґрунтованого виробничо-господарського ризику**. Ризик вважається обґрунтованим, якщо:

- мета не могла бути досягнута іншими не ризикованими засобами;

- ризик відповідає значенню тієї мети на досягнення якої він спрямований;

- можливість настання шкідливих наслідків малоймовірна. При завідомому завданні шкоди нормальний ризик відсутній;

- об’єктом ризику можуть виступати тільки матеріальні цінності, а не життя і здоров’я людей;

- ризикувати мають право тільки особи, що володіють певною професійною підготовкою і досвідом.

До нормального виробничо-господарського ризику може бути віднесено шкоду, що наступила при вишукуванні або випробуванні нових, виправданих у даних обставинах технологічних прийомів роботи, якщо були застосовані всі доступні заходи для запобігання шкоди і якщо при цьому неможливо було досягти бажаного результату іншим способом або для цього були потрібні значні витрати, що перевищують шкоду.

1. ***Протиправна поведінка працівника.***

Протиправна поведінка – це поведінка працівника, який не виконує чи неналежним чином виконує трудові обов’язки, передбачені приписами правових норм, трудовими договорами, наказами та розпорядженнями роботодавця. Формами протиправної поведінки є протиправна дія чи протиправна бездіяльність.

У випадках, передбачених законом, колективним договором, завдання *майнової шкоди не є протиправним, а тому не тягне за собою матеріальної відповідальності працівника, а саме, якщо ця шкода:*

а) завдана працівником, який виконав розпорядження чи вказівки роботодавця або уповноваженого ним керівника процесу праці, за умови, що у працівника не було підстав сумніватись в їх правомірності (якщо працівник знав або повинен був знати про протиправність розпорядження чи вказівки, завдана ним шкода буде протиправною наряду з керівником, який дав цю вказівку чи розпорядження);

б) належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику (ч. 4 ст. 130 КЗпП України). Тим самим захищає працівника, який проявив ініціативність і діловитість і ризик його був нормальним, але з незалежних від нього причин він привів до майнової шкоди;

в) завдана працівником, який перебував у стані крайньої необхідності (ч.

4 ст. 130 КЗпП України).

1. ***Вина працівника.***

**Вина працівника** – це його психічне ставлення до вчинюваного ним протиправного діяння та його наслідків, внутрішня сторона протиправної поведінки. Залежно від поєднання інтелектуальної та вольової ознаки розрізняють такі форми вини: умисел (прямий і непрямий) і необережність (самовпевненість та недбалість).

**Для покладення матеріальної відповідальності правове значення має будь-яка форма вини, однак її форма впливає на вид та межі матеріальної відповідальності.** Довести вину працівника, як і наявність інших умов матеріальної відповідальності, повинен роботодавець, якому завдана шкода і який ставить питання про її відшкодування.

1. ***Причинний зв’язок.***

Причинний зв’язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і майновою шкодою, яка виникла, повинен бути прямим (безпосереднім). Прямий – це такий зв’язок, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю випливає з його дій чи бездіяльності. У всякому разі працівник повинен нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо випливає з його дій чи бездіяльності. За іншу частину шкоди матеріальну відповідальність несуть інші працівники, дії чи бездіяльність яких безпосередньо призвели до виникнення шкоди. Нагадаємо, що в трудовому законодавстві передбачена лише особиста, персональна відповідальність, а загальної, субсидіарної, солідарної відповідальності воно не знає (ч. 5 ст. 135-3 КЗпП). Причинний зв’язок між винною протиправною поведінкою працівника та її наслідками повинен бути встановлений не тільки як можливий або ймовірний, але як безсумнівно вірогідний. У тих випадках, коли будь-яка дія працівника сприяла настанню шкоди в силу випадкового збігу обставин, такі дії не можуть бути підставою для покладання на нього матеріальної відповідальності.

Розглянуті вище чотири елементи трудового майнового правопорушення: заподіяння роботодавцю майнової шкоди; протиправна поведінка; вина дії чи бездіяльності; прямий причинний зв’язок між протиправністю і винною дією чи бездіяльністю і шкодою, яка настала, – створюють юридичний склад трудового майнового правопорушення. За відсутності одного з цих елементів такого складу не буде, а тому не буде й підстав для притягнення працівника до матеріальної відповідальності. У цьому випадку до нього можуть застосовуватися правові заходи, що забезпечують охорону майнових прав роботодавця, трудового колективу, але матеріальної відповідальності не буде. Це так звані правові заходи захисту прав потерпілої сторони трудового правовідношення, наприклад, стягнення роботодавцем із заробітку працівника авансу, одержаного ним для поїздки у відрядження, за який працівник своєчасно не відзвітував.

**3. Визначення розміру і порядок покриття матеріальної шкоди, заподіяної працівником**

Розмір заподіяної роботодавцеві дійсної шкоди наявному майну визначається неоднаково. У різних випадках, ситуаціях він буде різний:

а) за загальним правилом розмір заподіяної роботодавцеві шкоди визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами (ч. 1 ст. 135-3 КЗпП України);

б) у разі розкрадання, недостачі, навмисного знищення чи навмисного зіпсуття матеріальних цінностей дійсна шкода визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день покриття шкоди (ч. 2 ст. 135-3 КЗпП України);

в) 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 (ч. 3 ст. 135-3 КЗпП України).

При визначенні дійсної майнової шкоди не враховуються (а) природні витрати, знос чи нормальні витрати майна за встановленими нормами; (б) вартість тих витрат, які роботодавець повинен буде нести з вини працівника, але до моменту вирішення питання про його матеріальну відповідальність ще не мають місця.

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

***Порядки відшкодування завданої шкоди поділяються на:***

- добровільний (за розпорядженням роботодавця);

- судовий.

Добровільне відшкодування здійснюється шляхом внесення грошей в касу підприємства або відшкодуванням збитків у натурі. Передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або полагодити пошкоджене можна тільки за згодою роботодавця.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за роботодавця, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження роботодавця, або вищестоящого 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 суду. 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.

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавець повинен довести наявність всіх умов матеріальної відповідальності.

Законодавством може бути встановлено *особливий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі в кратному обчисленні,* заподіяної роботодавцеві 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. Це не особливий вид матеріальної відповідальності, а метод, порядок визначення розміру дійсної шкоди. У цьому випадку різниця між фактичною шкодою і роздрібною ціною повинна передаватися в бюджет чи інші фонди, з яких фінансуються субсидії для зниження роздрібних цін. Це особливий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної роботодавцю розкраданням, навмисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей.

*Спеціальний порядок обчислення розміру шкоди встановлюють:*

- ***Закон України*** *«Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраденням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»* *від 6 червня 1995 року N 217/95;*

*-* ***Закон України*** *«Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі»* *від 3 жовтня 2019 року № 160-IX;*

*-* ***Постанова Кабінету Міністрів******України*** *від 15 липня 2020 року, № 604 «Про затвердження переліку озброєння, зброї та боєприпасів до неї, нестача або розкрадання яких відшкодовується винними особами у кратному співвідношенні до їх вартості»;*

*-* ***Постанова Кабінету Міністрів України*** *від 22 січня 1996 року, № 116, «Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей».*

**4. Випадки повної матеріальної відповідальності працівників**

**Суть повної матеріальної відповідальності полягає в тому, що** на працівникові лежить обов’язок нести відповідальність за завдану роботодавцеві з його вини пряму дійсну шкоду в повному обсязі без будь- якого обмеження. Вона встановлена, головним чином, для тих категорій працівників, які обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов’язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням в процесі виробництва переданих їм цінностей, які зобов’язані забезпечити їх повне зберігання.

Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

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;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) 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 підприємством, установою, організацією працівникові в користування

6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків

8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

9) керівник підприємства, установи, організації 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, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством

10) шкоди завдано недостачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання у порядку.

**П. 1 ст. 134 КЗпП України:** *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.*

Під зберіганням розуміється збереження в повній цілості, відсутності пошкоджень, зіпсуття. Такий договір роботодавець може укласти не з усяким працівником, робота якого, на його думку, безпосередньо зв’язана із зберіганням цінностей, а тільки з тим, який передбачений в переліку, затвердженому у встановленому законом порядку. [*Перелік посад та робіт,*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77#Text)[*що заміщуються чи виконуються працівниками, з якими підприємством,*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77#Text)[*установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77#Text)[*матеріальну відповідальність*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77#Text), затверджено постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. №447/24 і діє на території України відповідно до постанови Верховної Ради від 12 вересня 1991 р.

№1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР». Цей Перелік складається з двох частин. У першій зазначені посади працівників, з якими можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність (наприклад, завідуючі касами, завідуючі магазинами тощо). У другій перелічено роботи, на виконання яких може укладатись договір про повну матеріальну відповідальність (наприклад, видача грошей через касу тощо). Перелік не підлягає розширеному тлумаченню. Якщо договір про матеріальну відповідальність укладений з працівником, посаду якого не передбачено в Переліку, цей договір вважається недійсним (нікчемним), і такий працівник несе матеріальну відповідальність за завдану шкоду на загальних підставах, тобто в обмеженому розмірі, якщо законодавством не передбачена матеріальна відповідальність в межах повного розміру шкоди за іншими підставами. Договір про повну матеріальну відповідальність не може бути укладений із неповнолітніми особами.

За договором працівник приймає на себе повну матеріальну відповідальність за забезпечення зберігання майнових і інших цінностей, переданих йому для зберігання чи інших цілей, а роботодавець зобов’язується створити йому умови, необхідні для нормальної роботи, провадження відповідних операцій з найменшим ризиком для цього майна й інших цінностей і забезпечити повне їх зберігання. Невиконання цих обов’язків з боку роботодавця може бути для органу, що розглядає трудовий спір, в тому числі й суду, підставою для звільнення працівника від покриття шкоди або для зменшення покриття цього розміру і покладення відповідальності на відповідного керівника процесу праці.

Укладення договору про повну матеріальну відповідальність є однією із

важливих умов трудового договору з працівником, який займає посаду чи виконує роботу, безпосередньо пов’язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням чи застосуванням в процесі виробництва переданих йому цінностей. *Відсутність такого договору позбавляє роботодавця права стягнути заподіяну шкоду в повному розмірі (якщо тільки працівник не відповідає в такому розмірі в силу припису закону). У цьому випадку роботодавець вправі вимагати покриття шкоди за недостачу переданого працівнику майна і інших цінностей лише в обмеженому розмірі.* Тому працівник зобов’язаний укласти з роботодавцем такий договір. У разі його відмови від укладення договору про майнову відповідальність, згідно з вимогами законодавства, роботодавець може запропонувати переведення його на іншу роботу, відповідну його спеціальності, кваліфікації і не пов’язану безпосередньо із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням чи застосуванням в процесі виробництва переданих йому цінностей. За відсутності такої роботи або відмови працівника від запропонованої йому іншої роботи роботодавець вправі звільнити його за п. 1 ст. 40 чи п. 3 ст. 40 КЗпП України (за останнім пунктом у тому разі, якщо укладення такого договору було передбачено трудовим договором).

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність складається у двох примірниках, із яких перший знаходиться у роботодавця, а другий у працівника. Дія договору поширюється на весь час роботи з ввіреними цінностями.

*Не замінює собою договір про повну матеріальну відповідальність вказівка роботодавця про покладення на працівника повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілісності ввірених в наказі (розпорядженні) і ознайомлення з ним працівника.*

На підставі договору про матеріальну відповідальність працівник несе повну матеріальну відповідальність не тільки за недостачу понад передбачених норм цінностей, але і взагалі за незабезпечення зберігання майна і інших цінностей, переданих йому для зберігання від пошкодження. В той же час за шкоду, завдану таким працівником іншому майну роботодавця, яким він користується в процесі праці для виконання інших цілей, він несе матеріальну відповідальність на загальних підставах з іншими працівниками. **П. 2 ст. 134 КЗпП України** : *майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.*

Підставою повної матеріальної відповідальності в даному випадку є заподіяння шкоди невиконанням чи неналежним виконанням прийнятого працівником на себе обов’язку виконати окреме трудове завдання – одержати від третьої особи чи матеріально відповідального працівника трудового колективу за разовою довіреністю або іншим разовим документом під свою відповідальність визначене майно й інші цінності та передати його (вернути) в цілості і збереженості роботодавцю. Коло осіб, яким можуть видаватись довіреність на отримання цінностей, законодавчо не визначено. Таке окреме завдання може прийняти на себе будь-який працівник трудового колективу.

*Під іншими разовими документами варто вважати* накладні, відомості, рахунки-фактури тощо, передбачені відповідними правилами первинного забезпечення бухгалтерського обліку.

Особливості одержання матеріальних цінностей за разовою довіреністю, а також по інших разових документах полягають у тому, що працівник одержує їх не для збереження, а, як правило, для вчинення яких-небудь разових операцій (наприклад, одержання товару і його доставки на підприємство).

**П. 3 ст. 134 КЗпП України:** *шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.*

Відповідно до Постанови Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11.12.2015 р. № 12

«[Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що](https://document.vobu.ua/doc/7035) [регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну](https://document.vobu.ua/doc/7035) [роботодавцю](https://document.vobu.ua/doc/7035)» для покладення відповідальності за п. 3 ст. 134 КЗпП України судам необхідно встановити не факт притягнення працівника до кримінальної відповідальності, а наявності в його діях складу злочину. Відповідальність працівника за п. 3 ст. 134 КЗпП України виникає за умови, що злочинний характер його діянь (наприклад, кваліфікація за відповідними статтями КК: необережне знищення або пошкодження майна (стаття 196 КК); порушення обов’язків щодо охорони майна (стаття 197 КК); службова недбалість (стаття 367 КК); злочини у сфері господарської діяльності (розділ VII КК)) *підтверджено у встановленому порядку вироком суду*.

Працівник також нестиме повну матеріальну відповідальність за цим пунктом і у випадку, *коли наявність складу кримінального правопорушення в його діях буде установлено органами досудового розслідування* (повідомлено про підозру з наступним припиненням провадження у справі за нереабілітуючою підставою, яка не виключає кримінальну відповідальність).

У п. 9 [постанови Пленуму ВСУ № 14](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text) зазначено, що до позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, повинні додаватись докази, які підтверджують, що вчинення працівником таких діянь встановлено у порядку кримінального судочинства.

Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в тих випадках, коли шкода, заподіяна діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але він був звільнений від кримінальної відповідальності у зв’язку зі спливом строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності, або з інших підстав, передбачених законом.

При винесенні виправдального вироку (закритті провадження у кримінальній справі) за відсутністю складу злочину суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, вправі з інших передбачених законом підстав задовольнити позов у межах повного розміру заподіяної

працівником шкоди.

В абз. 4 п. 13 [постанови Пленуму ВСУ № 3](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0003700-89#Text) зазначено, що у разі заподіяння шкоди підприємству, установі, організації з вини кількох працівників або працівника та інших осіб, які не перебували у трудових відносинах з цим підприємством, установою, організацією, суд вправі покласти на підсудних солідарну відповідальність, якщо буде встановлено, що шкоду заподіяно їх спільними умисними злочинними діями.

Особливістю застосування цієї підстави повної матеріальної відповідальності також є те, що зниження розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню, не припускається, якщо її заподіяно кримінальним правопорушенням, учиненим із корисливою метою. Зменшення розміру шкоди, заподіяної злочинною халатністю, можливо у виняткових випадках за наявності умов, зазначених у ст. 137 КЗпП України, з обов’язковим наведенням у вироку мотивів ухваленого рішення.

**П. 4 ст. 134 КЗпП України :** *шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.*

Для притягнення до повної матеріальної відповідальності за цією підставою не має значення фах працівника, посада, а також форма вини. У кожному конкретному випадку необхідно довести факт перебування працівника в нетверезому стані, який повинен бути доведений належним чином (висновок відповідного медичного органу, складений акт, показання свідків та ін.). У даному випадку враховується також токсичне та наркотичне сп’яніння.

За загальним правилом, зменшення розміру відшкодування в цьому випадку не допускається. Це пояснюється тим, що поява на роботі в нетверезому стані є грубим порушенням трудової дисципліни.

**П. 5 ст. 134 КЗпП України**: *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 підприємством, установою, організацією працівникові в користування.*

Повна матеріальна відповідальність працівника за цією підставою можлива тільки у випадках навмисного знищення або навмисного псування виданого працівнику майна. І тільки при недостачі можлива будь-яка форма вини. Навмисне заподіяння шкоди має бути підтверджено фактом наявності умислу та свідомого бажання працівника в ході виробничого процесу заподіяти підприємству шкоду або допустити її настання. При цьому варто мати на увазі, що завдання роботодавця полягає в тому, щоб довести намір працівника.

Основна відмінність матеріальної відповідальності за даною підставою і матеріальної відповідальності за п. 1 ст. 133 КЗпП України полягає у формі вини. Якщо відповідальність у межах середнього місячного заробітку настає у випадку псування або знищення майна через недбалість, то повна – при навмисному знищенні або навмисному псуванні того ж майна.

**П. 6 ст. 134 КЗпП України**: *відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків.*

Правовими приписами така відповідальність встановлена, наприклад,

для:

а) касирів за всяку шкоду прийнятим ним цінностям, завдану їх

необережними чи навмисними діями;

б) працівників роздрібної торговельної мережі за зіпсуття чи недостачу довірених їм товарно-матеріальних цінностей, а також за пошкодження чи втрату іншого довіреного їм майна;

в) розкраданням, знищенням (зіпсуттям), недостачею або втратою дорогоцінних металів, каміння та валютних цінностей;

г) працівників сільськогосподарських підприємств у випадку розкрадення чи загибелі тварин, які належать цим підприємствам;

ґ) працівників автомобільного транспорту за перевитрату пального;

д) витратами підприємства на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням;

е) одержанням службовою особою премій внаслідок викривлення з її вини даних про виконання робіт та ін.

При притягненні працівника до повної матеріальної відповідальності за цією підставою необхідно мати на увазі, що це повинно бути передбачене спеціальним законом або іншим нормативним актом, а тому в кожному конкретному випадку необхідно з’ясувати, за який вид шкоди встановлена така відповідальність і чи належить працівник до категорії осіб, які передбачені у відповідному законодавчому акті.

Приміром, у п. 44–45 Постанови Національного банку України «Про затвердження Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні» від 29.12.2017 р. № 148, касир несе повну матеріальну відповідальність за збереження всіх прийнятих ним цінностей.

**П. 7 ст. 134 КЗпП України:** *шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків.*

Положення КЗпП України «не при виконанні трудових обов’язків» слід розуміти як самовільне використання працівником майна (устаткування, приладів, автомашин) власника в особистих цілях та всупереч інтересам власника.

Поняття «не при виконанні трудових обов’язків» – неоднозначне, тому слід зважати на таке:

1) якщо працівник в інтересах роботодавця для забезпечення належного здійснення процесу праці виконує не свої трудові обов’язки, а обов’язки іншого працівника і завдасть шкоди, то це не буде вважатися шкодою «не при виконанні трудових обов’язків». За неї працівник відповідає як за шкоду, завдану при виконанні трудових обов’язків, тобто на загальних підставах;

2) інша справа, *коли працівник за дозволом роботодавця використає його засоби виробництва (автомобіль, трактор та ін.) для задоволення своїх особистих потреб і завдасть шкоди.* Така шкода вважається завданою працівником не при виконанні трудових обов’язків, *і за неї він буде нести відповідальність хоча в повному розмірі, але* ***за нормами трудового законодавства (п. 7 ст. 134 і ст. 137 КЗпП);***

3) шкода буде вважатись завданою не при виконанні трудових обов’язків, якщо працівник самовільно, без дозволу роботодавця, використає його засоби виробництва для задоволення своїх особистих потреб і завдасть йому шкоди. У цьому випадку працівник взагалі несе матеріальну відповідальність не за трудовим, а за *цивільним законодавством* (п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками»). Як наслідок, шкода буде відшкодовуватися в повному розмірі, включаючи і не отримані підприємством доходи від використання вказаних технічних засобів. **П. 8 ст. 134 КЗпП України**: *службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.*

Йдеться про роботодавця або уповноваженого ним керівника процесу праці, якому за правилами внутрішнього розпорядку надано право прийняття на роботу та звільнення працівника і який підписав наказ, яким порушені права працівника. Керівники структурних підрозділів та інші посадові особи, які готували матеріали для керівника підприємства, матеріальну відповідальність не несуть.

У цьому випадку суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов’язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв’язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов’язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або, якщо роботодавець чи уповноважений ним керівник процесу праці затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі. При притягненні до повної матеріальної відповідальності за п. 8 ст. 134 КЗпП України форма вини значення не має. Особа, яка володіє правом прийому та звільнення працівників, може навмисно звільнити працівника з порушенням чинного законодавства або порушити закон у силу його незнання. Проте в усіх випадках посадова особа несе відповідальність.

**П. 9 ст. 134 КЗпП України**: *керівник підприємства, установи, організації 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, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.*

Керівник може бути зобов’язаний погасити всю суму компенсації, виплаченої підприємством працівникам, при одночасному дотриманні таких умов:

- мала місце несвоєчасна виплата заробітної плати понад один місяць;

- несвоєчасна виплата є результатом винних дій керівника (наприклад, кошти на заробітну плату були використані не за призначенням);

- у результаті затримки виплати заробітної плати працівникам виплачено компенсацію;

- перед підприємством немає заборгованості з боку бюджетів та юридичних осіб державної форми власності.

**П. 10 ст. 134 КЗпП України:** *шкоди завдано недостачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу.*

У наказі про запровадження дистанційної роботи чи у письмовому договорі достатньо прописати, що працівнику передають для роботи, наприклад, ноутбук, і що працівник несе за нього повну матеріальну відповідальність. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання.

**5. Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника**

За договором працівник приймає на себе повну матеріальну відповідальність за забезпечення зберігання майнових і інших цінностей, переданих йому для зберігання чи інших цілей, а роботодавець зобов’язується створити йому умови, необхідні для нормальної роботи, провадження відповідних операцій з найменшим ризиком для цього майна й інших цінностей і забезпечити повне їх зберігання. Невиконання цих обов’язків з боку роботодавця може бути для органу, що розглядає трудовий спір, в тому числі й суду, підставою для звільнення працівника від покриття шкоди або для зменшення покриття цього розміру і покладення відповідальності на відповідного керівника процесу праці.

Укладення договору про повну матеріальну відповідальність є однією із важливих умов трудового договору з працівником, який займає посаду чи виконує роботу, безпосередньо пов’язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням чи застосуванням в процесі виробництва переданих йому цінностей. Відсутність такого договору позбавляє роботодавця права стягнути заподіяну шкоду в повному розмірі (якщо тільки працівник не відповідає в такому розмірі в силу припису закону). У цьому випадку роботодавець вправі вимагати покриття шкоди за недостачу переданого працівнику майна і інших цінностей лише в обмеженому розмірі. Тому працівник зобов’язаний укласти з роботодавцем такий договір. У разі його відмови від укладення договору про майнову відповідальність, згідно з вимогами законодавства, роботодавець може запропонувати переведення його на іншу роботу, відповідну його спеціальності, кваліфікації і не пов’язану безпосередньо із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням чи застосуванням в процесі виробництва переданих йому цінностей. За відсутності такої роботи або відмови працівника від запропонованої йому іншої роботи роботодавець вправі звільнити його за п. 1 ст. 40 чи п. 3 ст. 40 КЗпП України (за останнім пунктом у тому разі, якщо укладення такого договору було передбачено трудовим договором).

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність складається у двох примірниках, із яких перший знаходиться у роботодавця, а другий у працівника. Дія договору поширюється на весь час роботи з ввіреними цінностями.

Не замінює собою договір про повну матеріальну відповідальність вказівка роботодавця про покладення на працівника повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілісності ввірених в наказі (розпорядженні) і ознайомлення з ним працівника.

На підставі договору про матеріальну відповідальність працівник несе повну матеріальну відповідальність не тільки за недостачу понад передбачених норм цінностей, але і взагалі за незабезпечення зберігання майна і інших цінностей, переданих йому для зберігання від пошкодження. В той же час за шкоду, завдану таким працівником іншому майну роботодавця, яким він користується в процесі праці для виконання інших цілей, він несе матеріальну відповідальність на загальних підставах з іншими працівниками.

Якщо договір про матеріальну відповідальність укладений з працівником, посаду якого не передбачено в [Переліку](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77#Text) посад і робіт, які заміщаються або 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 або застосування в процесі виробництва, то цей договір вважається недійсним (нікчемним), і такий працівник несе матеріальну відповідальність за завдану шкоду на загальних підставах, тобто в обмеженому розмірі, якщо законодавством не передбачена матеріальна відповідальність в межах повного розміру шкоди за іншими підставами. Договір про повну матеріальну відповідальність не може бути укладений із неповнолітніми особами.

**6. Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність працівників**

Різновидом повної матеріальної відповідальності за договором є колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

*Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється, якщо:*

*-* вона передбачена Переліком робіт, при виконанні яких може вводитися бригадна матеріальна відповідальність;

*-* робота виконуються працівниками спільно і розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника, уклавши з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, неможливо;

*-* власником або уповноваженим ним органом створені працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повної цілості переданих їм цінностей.

[Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96#Text) [(бригадна) матеріальна відповідальність та Типовий договір про колективну](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96#Text) [(бригадну) матеріальну відповідальність, затверджено наказом Міністерства](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96#Text) [праці України від 12 травня 1996 р. №43](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96#Text).

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади).

Комплектування бригад матеріально відповідальних осіб здійснюється на основі принципу добровільності. Зарахування в бригаду нових працівників здійснюється за згодою бригади. *У разі відмови працівника від укладання договору про матеріальну відповідальність керівник підприємства зобов’язаний запропонувати працівнику іншу роботу, що відповідає його кваліфікації. За відсутності такої роботи або відмови працівника від запропонованої йому іншої роботи він може бути звільнений у порядку, встановленому чинним законодавством про працю. Договір про матеріальну відповідальність не може бути укладений із неповнолітніми, а також з особами, робота яких не включена в Перелік робіт, при виконанні яких може вводитися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.*

Керівник бригади призначається наказом (розпорядженням) керівника підприємства. При цьому повинна прийматися до уваги думка колективу (бригади). *У випадку зміни керівника бригади або виходу з неї більш половини початкового складу договір повинний бути переукладений. Якщо ж із складу бригади вибувають окремі працівники або приймаються нові, то в цих випадках договір не переоформляється, а проти підпису вибулого члену вказується дата його вибуття і знову прийнятий працівник підписує договір із зазначенням дати вступу в бригаду.*

Заподіяна шкода розподіляється між членами колективу (бригади) пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період з останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди. Члени бригади звільняються від відшкодування шкоди: а) якщо встановлено, що шкода заподіяна не з їхньої вини; б) якщо відомі конкретні винуватці заподіяної шкоди з числа членів даної бригади.

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

**7.** **Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником**

*Роботодавець зобов’язаний відшкодувати майнову шкоду, заподіяну працівникові при виконанні ним трудових обов’язків. Така* ***відповідальність наступає:***

*-* при порушенні права працівника на працю (у випадках порушення правил прийому на роботу, законодавства про переведення на іншу роботу, незаконного відсторонення від роботи, при порушенні законодавства про підстави і порядок звільнення працівника);

*-* за незабезпечення власником здорових і безпечних умов праці (у випадку ушкодження здоров’я працівника при виконанні трудових обов’язків, каліцтва, у разі смерті працівника);

*-* при порушенні обов’язків роботодавця 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);

*-* при незабезпеченні збереження особистих речей працівника під час роботи (у випадках їх зіпсуття, знищення, крадіжки).

Чинне трудове законодавство не визначає підстав та умов настання матеріальної відповідальності роботодавця, а лише вказує у КЗпП України випадки настання відповідальності роботодавця (наприклад, у разі незаконного звільнення, незаконного переведення на іншу роботу, затримки видачі трудової книжки чи несвоєчасних розрахунків при звільненні, незаконного відсторонення від роботи тощо).

Законодавством про працю передбачено покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, невиконання або затримання виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі, і заподіяння тим самим матеріальної шкоди (статті 236, 237 КЗпП України) та в інших випадках заподіяння працівникові матеріальної шкоди.

У ст. 2371 КЗпП України встановлено також відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові в разі, якщо порушення його законних прав призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.