

Тема №9:

«Матеріальна відповідальність сторін трудового договору!»

■ ПЛАН:

- 1. Поняття матеріальної відповідальності: загальна характеристика.
- 2. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.
- 3. Види матеріальної відповідальності працівників.
- 4. Договір про повну матеріальну відповідальність працівника
- 5. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
- 6. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.
- 7. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

Рекомендовані нормативні акти та література:

1. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Кучерук О. Порухення трудового законодавства: відповідальність. *Праця і закон*. 2014. № 1. С. 47-51.
4. Луцюк П. С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Севєродонецьк, 2017. 468с.
5. Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудовій сфері: галузевий аспект. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2017. С. 135-139.
6. Цесарський Ф. А. Особливості трудового договору із матеріально відповідальними особами. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 81-85.

1. Поняття матеріальної відповідальності: загальна характеристика

- **Матеріальна відповідальність працівника** — це обов'язок працівника відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку пряму дійсну шкоду завдану ним майну роботодавця протиправним винним порушенням покладених на нього трудових обов'язків.
- Слід підкреслити двосторонній характер матеріальної відповідальності. Якщо дисциплінарна відповідальність має односторонній обов'язок, оскільки тільки роботодавець має дисциплінарні права й працівник завжди несе дисциплінарну відповідальність перед власником, а не навпаки, то при заподіянні шкоди працівник відповідає перед роботодавцем, а роботодавець — перед працівником залежно від того, котра зі сторін заподіяла шкоду.
- Відповідно до трудового законодавства власник або уповноважений їм орган зобов'язаний забезпечити здорові й безпечні умови праці, впроваджувати сучасні способи техніки безпеки й санітарно-гігієнічних умов, які запобігають виробничому травматизму й виникненню професійних захворювань у працівника. Навіть при виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи (ст. 153 КЗпП України).

- Власник зобов'язаний також створити працівникам умови для забезпечення повного збереження дорученого їм майна (ст. 131 КЗпП України). Якщо ж, роботодавець через невиконання якогось свого обов'язку, передбаченого законом спричинить шкоду працівникові, то він буде нести матеріальну відповідальність за це.
- З іншого боку, працівник, що невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків заподіяв шкоду підприємству, з яким він перебуває в трудових відносинах, зобов'язаний відшкодувати цю шкоду.
- Підставою для притягнення до матеріальної відповідальності є здійснення стороною трудового договору винного майнового правопорушення, тобто порушення покладених на неї обов'язків, що спричинило шкоду (майнова шкода, трудове каліцтво або інше ушкодження здоров'я) другій стороні трудового договору. За загальним правилом матеріальна відповідальність сторін трудового договору настає в тому разі, якщо шкоду заподіяно винними діями або бездіяльністю.

- Матеріальна відповідальність працівників регулюється главою IX КЗпП України «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації».
- Межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від форми вини, виду майна, якому заподіяна шкода, характеру трудової функції, яку виконує працівник. Зокрема, діє загальне правило, згідно з яким шкода, заподіяна з необережності, підлягає відшкодуванню в обмеженому розмірі.
- За нормами трудового права на працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.
- Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником за шкоду, заподіяну здоров'ю, регулюється Законом України «Про охорону праці». Відшкодування шкоди провадиться незалежно від залучення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності за дії, які заподіяли шкода підприємству.

2. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників.

- **Суб'єктом** матеріальної відповідальності може бути лише той працівник, що перебуває в трудових відносинах з підприємством, якому заподіяна шкода. При цьому вік працівника не має юридичного значення. Слід зазначити лише, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність із неповнолітніми працівниками до 18 років укладатися не можуть. У всіх інших випадках неповнолітні працівники з 15-16 років несуть матеріальну відповідальність на загальних підставах.
- **Характерними рисами матеріальної відповідальності працівників є наступне:** у більшості випадків розміри відшкодування встановлюються стосовно заробітної плати працівника (а не до розміру матеріальної шкоди); стягненню підлягає тільки прямий дійсний збиток; працівник не несе відповідальності за шкоду, яку можна віднести до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

Підставою матеріальної відповідальності є наявність збитку, заподіяного підприємству.

Умовами настання матеріальної відповідальності виступають: наявність прямої дійсної шкоди; протиправність дії або бездіяльності; причинний зв'язок між протиправним порушенням обов'язку і майновою шкодою; вина працівника.

Під прямою дійсною шкодою розуміють втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей або зробити зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

Як свідчить практика, найбільш типовими випадками прямої шкоди є: нестача і знищення цінностей; витрати, понесені на відновлення майнового стану.

- Пряма дійсна шкода може бути наслідком зіпсуття чи знищення майна підприємства (обладнання, транспортних засобів і ін.); недобором грошових сум, тобто неповним одержанням підприємством грошових надходжень, що йому належали, внаслідок недбалого ставлення працівника до своїх трудових обов'язків; знецінення документів внаслідок пропущеного строку позовної давності та неможливості у зв'язку із цим стягнення за документами, які підтверджують наявність заборгованості.
- Норма ст. 130 КЗпП України, яка передбачає відшкодування тільки прямої дійсної шкоди, є суттєвою гарантією для працівників. Не підлягають відшкодуванню неодержанні доходи (упущена вигода), під якими розуміються прибутки, які були б отримані, якби працівник не здійснив протиправного діяння.
- Не може бути стягнена шкода, що належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також шкода, заподіяна працівником, який перебуває у стані крайньої необхідності.

Протиправність дії або бездіяльність однієї зі сторін трудового договору (невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків).

Протиправною є поведінка працівника, який не виконує або неналежним чином виконує обов'язки, передбачені законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами і розпорядженнями власника або уповноваженого ним органу.

Вина працівника уявляє собою відношення до заподіяної шкоди у формі умислу чи необережності. При покладенні на працівника матеріальної відповідальності вина повинна бути обов'язково встановлена. Окрім того, форма вини впливає на вид матеріальної відповідальності.

Матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної, або кримінальної відповідальності.

3. Види матеріальної відповідальності працівників

- На матеріальну відповідальність покладені три основні функції:

- захисна;
- гарантійна;
- виховна.
- **Перша** - захист майна роботодавця від його пошкодження, втрати, розкрадань і забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником.
- **Друга** - охорона заробітної плати працівника від надмірних, незаконних і безпідставних майнових 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.

- Залежно від форми організації праці трудове право розрізняє такі види матеріальної відповідальності:
- **індивідуальну** матеріальну відповідальність і **колективну** (бригадну) матеріальну відповідальність.
- Залежно від порядку притягнення, розміру заподіяної шкоди й обсягу відшкодування матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством може бути двох видів:
- - **обмеженою**;
- - **повною**.
- При цьому, колективна матеріальна відповідальність може бути тільки повною, а індивідуальна як повною, так і обмеженою.

- **Основний вид матеріальної відповідальності працівника** - обмежена матеріальна відповідальність, яка полягає в обов'язку працівника, з вини якого було заподіяно шкоду, відшкодувати роботодавцю 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. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

- 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.
- **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.

■ До цих підстав належать такі:

- 1. Укладення між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135-1 КЗпП України письмового договору про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;
- 2. Одержання працівником майна та інших цінностей 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 недостатчею, 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 недостатчею, 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, визначеному КЗпП України.

У лютому 2021 року до КЗпП України внесені зміни щодо можливості укладення договорів на повну матеріальну відповідальність з працівниками, які виконують роботу за трудовим договором про дистанційну або надомну роботу. Як правило, роботодавець надає дистанційним працівникам засоби для виконання трудових обов'язків (наприклад, комп'ютер). Місце, яке працівник обрав для виконання трудових обов'язків, може бути погано пристосованим для таких потреб, і ризик втрати чи пошкодження майна зростає. З огляду на це виникає потреба захистити роботодавця від потенційних витрат.

Пункт 2 ст. 135-1 КЗпП України передбачає можливість укладення договору про повну матеріальну відповідальність з надомниками та дистанційними працівниками незалежно від того, чи містяться їх посади і роботи у Постанові Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 року №447/24 «Про затвердження переліку 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, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення чи використання в процесі виробництва, а також типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність» (далі Постанова №447) і діє на території України відповідно до постанови Верховної Ради від 12.09.1991 року №1545-XII «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР».

Крім того, ст. 134 КЗпП України окремим випадком повної матеріальної відповідальності передбачено ситуацію, коли шкоду завдано недостатчею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих дистанційному чи надомному працівнику у користування.

Як бачимо, укладення договору про повну матеріальну відповідальність не є обов'язковим для стягнення з працівника повної вартості пошкодженого чи знищеного майна, головне – відобразити документально, що трудові обов'язки виконуються в дистанційному (надомному) порядку та факт передачі такого майна працівнику роботодавцем. Це можна зробити шляхом укладення з працівником трудового договору про дистанційну роботу, прийняття наказу про переведення працівників на дистанційну роботу, або введення Положення про дистанційну роботу на підприємстві та актом приймання-передачі обладнання (інструментів).

4. Договір про повну матеріальну відповідальність працівника

Згідно зі ст. 135-1 КЗпП України 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.

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 у спеціальному Переліку.

2) виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи.

Трудовий договір про дистанційну роботу або надомну роботу укладається на підставі Типової форми, яка затверджена Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 05 травня 2021 року № 913-21.

Дистанційна робота і робота на дому має власну характеристику такої праці та особливостей її здійснення.

Укладення трудового договору про дистанційну роботу було зумовлено загрозою поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру, тобто причинами, незалежними від роботодавця та працівника, і які фактично носять строковий характер (хоча і не визначений відповідними датами, а можливо – до завершення такої загрози), трудовий договір про дистанційну роботу укладається на безстроковій основі із вказівкою про строковість використання такої форми організації праці, як дистанційна робота. В останньому випадку укладення трудового договору про дистанційну роботу не було зумовлено використанням саме такої форми організації праці, що мали істотне значення для працівника і роботодавця, а у зв'язку з неможливістю укладення звичайного трудового договору з використанням іншої форми організації праці.

Тому в даному випадку можна укласти звичайний трудовий договір із визначенням у ньому строковості використання такої форми організації праці, як дистанційна робота, та всіх необхідних умов для її запровадження та забезпечення. Звісно, вибір виду договору (звичайного трудового чи трудового договору про дистанційну роботу) здійснюється за згодою працівника і роботодавця. Стосовно випадку укладення звичайного трудового договору за зазначених умов, у КЗпП не передбачено спеціальних правил. У випадку укладення трудового договору про дистанційну роботу за умови загрози поширення таких явищ, що визначені законодавством, як тільки зникне загроза, таких працівників за їхньою згодою потрібно перевести на робоче місце в межах підприємства, установи чи організації. До початку роботи за трудовим договором про дистанційну роботу обов'язок щодо проведення інструктажу з питань техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони покладається на роботодавця, а ось обов'язок щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці в такому випадку – на працівника, якщо інше не передбачено самим трудовим договором. Такі особливі, додаткові умови щодо безпеки праці можуть бути передбачені в трудовому договорі про дистанційну роботу за правилами ст. 60-2 КЗпП України.

У випадку, якщо технічні засоби надані самим роботодавцем для виконання працівником роботи за трудовим договором, то за їх справність і технічний стан нести відповідальність роботодавець (ст. 153 КЗпП України та ст. 13 Закону України «Про охорону праці»). При цьому ст. 60-1 КЗпП України визначається, що «порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу». Вказані положення щодо технічного забезпечення працівника програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами можна було би віднести до обов'язкових умов трудового договору, але визначена можливість їхньої відсутності в такому договорі переводить їх у розряд додаткових.

Так, трудовим законодавством передбачено, що в разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на власника або уповноважений ним орган, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим. При цьому якщо такі засоби надаються самим роботодавцем, це дає йому підстави до укладення договору про повну матеріальну відповідальність працівника. Зазначене слідує з положення статті 135-1 КЗпП України. Навіть якщо такого договору не укладено, то повна матеріальна відповідальність настає також у випадку, якщо «шкоди завдано недостатчею, 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 в користування обладнання та засобів з нього може бути стягнуто балансову вартість такого обладнання в порядку, визначеному КЗпП України» (п. 10 ст. 134 КЗпП).

5. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність є різновидом повної матеріальної відповідальності працівників, що базується на договорі між роботодавцем та працівником.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може застосовуватись лише за умов, передбачених законодавством.

Зокрема, відповідно до ст. 135-2 КЗпП України до таких умов належать:

- 1) виконувана бригадою робота повинна бути пов'язана зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих бригаді цінностей;
- 2) вказана робота здійснюється спільно членами бригади;
- 3) відсутність розмежування обсягу матеріальної відповідальності кожного члена бригади та неможливість укладення з кожним працівником договору про індивідуальну повну матеріальну відповідальність.

Така відповідальність, як це визначено законодавством, встановлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Умови застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності визначаються чинним законодавством та письмовим договором, укладеним між роботодавцем та всіма членами бригади на підставі «Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність», затвердженого наказом Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43. Цим же наказом затверджено і «Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність».

Укладення договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність з працівниками на посадах і роботах, не передбачених Переліком, позбавляє його юридичної сили.

У випадку відмови працівника від укладення договору про колективну (бригадну) відповідальність роботодавець за згодою працівника може перевести його на іншу роботу, а при відмові працівника від іншої роботи або її відсутності звільнити його.

Підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності, як було з'ясовано вище, є матеріальна шкода, завдана роботодавцю розкраданням, нестачею, умисним знищенням або псуванням матеріальних цінностей, а також їх знищенням або псуванням через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами. Шкода, яка підлягає відшкодуванню, розподіляється між членами даного колективу пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди. При цьому звільнення працівника з роботи не припиняє його обов'язку відшкодування розміру недостачі, що складає його частку.

Члени бригади звільняються від відшкодування шкоди, якщо шкоду завдано не з їх вини або якщо встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів колективу. У цьому випадку відшкодування здійснюватиметься за правилами, що регулюють індивідуальну матеріальну відповідальність, тобто конкретний винуватець відповідатиме за правилами ч. 1 ст. 130 КЗпП України.

6. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування

Розмір заподіяної роботодавцю шкоди залежить від декількох факторів, зокрема від виду правопорушення, ступеня вини працівника, характеру виробничої діяльності юридичної особи. Основою для визначення шкоди, завданої роботодавцю, є дані бухгалтерського обліку.

Розмір завданих збитків вираховується виходячи з балансової вартості майна з урахуванням зносу згідно з установленими нормами. Це найбільш поширений спосіб обчислення розміру шкоди. При навмисному заподіянні шкоди (при недостатчі, розкраданні, умисному знищенні або умисному зіпсутті матеріальних цінностей) розмір суми збитків для відшкодування визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

Пленум Верховного Суду України звертає увагу на ту обставину, що при визначенні розміру шкоди слід враховувати чинне законодавство про ціни і ціноутворення. Вартість майна визначається на день виявлення шкоди, а у випадку зміни цін застосовуються ціни, що діють на день прийняття рішення про відшкодування.

Стаття 135 та ч. 4 ст. 135-3 КЗпП України складають правову базу застосування так званого кратного обчислення розміру шкоди, заподіяної роботодавцю розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Спеціальний порядок обчислення розміру заподіяної шкоди встановлений Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінними металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР. Положеннями цього Закону визначено характер порушень (недбалість у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, розкрадання, знищення, недостача, наднормативні втрати (за винятком тих, що сталися у процесі технологічного процесу) та вид робіт (операції, пов'язані з закупівлею, продажем, обліком, перевезенням, доставкою або використанням у процесі виробництва дорогоцінних металів, ювелірних, побутових та промислових виробів, валютні операції), які дають підстави для притягнення працівників до відповідальності за цим Законом. Закон також встановлює спеціальні коефіцієнти для кратного обчислення розміру заподіяної шкоди (наприклад, коефіцієнт 2 стосовно вартості металу в чистому вигляді або коефіцієнт 3 щодо вартості валютних цінностей тощо).

Кратний розмір обчислення шкоди застосовується також на підставі «Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей», який був затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116. Зокрема, відповідно до зазначеного Порядку обчислюється шкода від розкрадання, знищення, нестачі основних фондів, продукції, яка виробляється для внутрішньовиробничих потреб, спиртової продукції, плодово-ягідних консервантів, бланків цінних паперів.

Загальний порядок відшкодування шкоди залежить від виду матеріальної відповідальності працівника.

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Таке розпорядження має бути зроблене не пізніше двох тижнів з дня виявлення шкоди та подано до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівника. Якщо працівник не погоджується з відрахуванням або його розміром, то трудовий спір за його заявою може розглядатися у комісіях по трудових спорах або у суді, якщо він вважає за потрібне відразу звернутися до суду.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до місцевого суду.

Такий позов може бути поданий протягом одного року з дня виявлення завданої шкоди. Днем виявлення шкоди вважається день, коли роботодавцю стало відомо про завдану шкоду. У тих випадках, коли шкоду встановлено за результатами інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізіях або перевірках фінансово-господарської діяльності підприємства, днем її виявлення буде вважатися день підписання відповідного акта, висновку комісії або уповноваженої особи, яка здійснювала перевірку. Якщо працівник притягується до матеріальної відповідальності у порядку регресу в зв'язку з відшкодуванням шкоди третій особі, днем, коли роботодавець дізнався про виникнення шкоди, буде вважатися день проведення виплати на користь цієї третьої особи.

Суд при визначенні розміру шкоди враховує ступінь вини та обставини, за яких було заподіяно шкоду.

7. Матеріальна
відповідальність роботодавця
за шкоду, заподіяну
працівникові

Чинне трудове законодавство не визначає підстав та умов настання матеріальної відповідальності роботодавця, а лише вказує у КЗпП України випадки настання відповідальності роботодавця.

Роботодавець зобов'язаний відшкодувати майнову шкоду, заподіяну працівникові при виконанні ним трудових обов'язків. Така відповідальність настає:

1) 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);

2) за незабезпечення роботодавцем здорових і безпечних умов праці (у випадку ушкодження здоров'я працівника при виконанні трудових обов'язків, каліцтва, у разі смерті працівника);

3) 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);

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

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 затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі (стаття 237 КЗпП України).

У ст. 237-1 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.