



Матеріальна відповідальність працівників за шкоду заподіяну роботодавцю

На сьогоднішній день більшість норм законодавства про працю є застарілими і часто виникає ситуація їх порушення, що призводить до неможливості притягнення працівника до відповідальності.

Детальніше з питань щодо відповідальності працівників за шкоду заподіяну роботодавцю консультують фахівці Сарненського місцевого центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги.

Матеріальна відповідальність працівників – це відповідальність за трудове майнове правопорушення – заподіяння прямої дійсної шкоди майну роботодавця, внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Розмір дійсної шкоди є саме тим критерієм, за допомогою якого точно встановлюється сума, що підлягає відшкодуванню працівником з урахуванням виду відповідальності, ступеня вини, конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду. Збитки можуть бути нанесені безпосередньо працівниками при розкраданні, втраті, пошкодженні майна підприємства та/або неякісного виконання своїх трудових обов'язків.

Підстави й умови матеріальної відповідальності працівників визначає Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП). Характерною рисою відповідальності в трудовому законодавстві є її взаємний характер. Зокрема, 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, згідно із ст.131 КЗпП, працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді.

Відповідно до ст. 130 КЗпП умовами настання матеріальної відповідальності працівника є (ці умови повинні виконуватись одночасно): пряма дійсна шкода; протиправна поведінка працівника; вина працівника; прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, що настала.

Обов'язок доведення наявності умов для притягнення працівника до матеріальної відповідальності покладено саме на адміністрацію підприємства.

Суб'єктом матеріальної відповідальності за законодавством про працю може бути лише працівник, який перебуває в трудових відносинах із роботодавцем і завдав йому майнову шкоду внаслідок порушення прийнятих ним на себе за трудовим договором обов'язків (ч. 1 ст. 130 КЗпП України). У разі оформлення цивільно-правового договору (договору про виконання робіт, надання послуг тощо) питання щодо відповідальності такого працівника регулюються іншим законодавством. Якщо трудові обов'язки працівника не закріплені в жодному документі, буде досить складно встановити, що працівник порушив свої трудові обов'язки.

Підставою матеріальної відповідальності є наявність збитку, заподіяного роботодавцю. Її характерними рисами є наступне: у більшості випадків розміри відшкодування встановлюються стосовно заробітної плати працівника (а не до розміру матеріальної шкоди); стягненню підлягає тільки пряма дійсна шкода; працівник не несе

відповідальності за шкоду, яку можна віднести до категорії нормального виробничо-господарського ризику. В Постанові Пленуму Вишого Спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11 грудня 2015 року №12 "Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю" роз'яснюється, що під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

У будь-якому разі **працівник повинен нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, що безпосередньо впливає з його дій або бездіяльності**. Однак, в окремих випадках діяння працівника, унаслідок яких роботодавцеві завдано шкоди, можуть визнаватися правомірними, а отже, працівник не може притягуватися до відповідальності. Зокрема:

1. Якщо працівник знищує матеріальні цінності роботодавця відповідно до своїх безпосередніх функціональних обов'язків або з метою виконання законного наказу чи розпорядження керівника.

2. Якщо працівник відмовився виконувати явно протиправний наказ або розпорядження і внаслідок цього роботодавцеві було завдано матеріальної шкоди. За таких обставин дії працівника вважатимуться правомірними, тобто він своїх трудових обов'язків не порушував.

3. Якщо працівник завдав шкоди, діючи у стані крайньої необхідності, оскільки дії в такому стані є правомірними. У разі перевищення працівником меж крайньої необхідності він не звільняється від матеріальної відповідальності.

Слід зазначити, що працівники можуть нести обмежену, повну і колективну матеріальну відповідальність.

Згідно із ст. 133 КЗпП, обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, - 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.

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;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки злочину (має бути встановлено у порядку кримінального судочинства);

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані (може бути підтверджено медичним висновком, показаннями свідків, іншими документами);

5) шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

6) коли спеціальним законом на працівника покладено повну матеріальну відповідальність (наприклад Законом України «Про товарну біржу»);

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків (самовільне використання працівником майна (устаткування, приладів, автомашин) роботодавця в особистих цілях);

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

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

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Згідно із ст.135² КЗпП, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим представником. 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.

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

Роботодавець має дотримуватися встановленої процедури притягнення працівника до відповідальності, з метою уникнення судових спорів, та уникнення відповідальності, до якої може бути притягнуто і самого роботодавця за порушення законодавства про працю.

Ст. 136 КЗпП визначає, що покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Таке розпорядження 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, встановлене ст. 128 КЗпП: під час кожної виплати заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20%. Тобто, якщо сума до стягнення перевищує допустиму межу, таке стягнення може відбуватись протягом кількох місяців. В такому разі утримання може проводитися тільки за письмовою заявою працівника (добровільне відшкодування) або за рішенням суду.

Працівник, за бажанням, може самостійно внести необхідну суму в касу підприємства з урахуванням обмеження, встановленого п. 1 постанови Правління Національного банку України «Про встановлення граничної суми розрахунків готівкою» від 06.06.2013 № 210.

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

Працівник, який заподіяв шкоду, може за згодою адміністрації підприємства вибрати найбільш оптимальний для себе варіант відшкодування шкоди: погашення шкоди повністю або частково у добровільному порядку, передання для покриття заподіяної шкоди рівноцінного майна, відновлення, ремонт пошкодженого майна. Згідно з ч.2 ст.136 КЗпП, якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, що передбачений ст.221 КЗпП, комісіями по трудових спорах або районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Для притягнення до повної матеріальної відповідальності роботодавцю слід звернутися в суд за місцем проживання працівника шляхом подання позовної заяви про відшкодування збитку протягом одного року з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Довідково. Сарненський місцевий центр з надання БВПД знаходиться за адресою: м. **Сарни, вул. Широка, 22** (другий поверх приміщення «Приватбанку»). Тел.: **(03655) 3-22-20, (067) 856 74 35.** Телефон безкоштовної гарячої лінії **0 800 213 103** (цілодобово).

Березнівське бюро правової допомоги: м. **Березне, вул. Київська, 9** (приміщення ЦНАПу та статистики), тел. **(03653)5-34-44, (067) 836 50 41, (096) 117 38 45.**

Володимирецьке бюро правової допомоги: смт **Володимирець, вул. Соборна, 20** (приміщення Володимирецької районної державної нотаріальної контори), тел. **(03634) 2-58-08, (068) 091 88 85.**

Дубровицьке бюро правової допомоги: м. **Дубровиця, вул. Воробинська, 9** (приміщення районної бібліотеки), тел. **(03658)2-00-06, (068) 085 13 52;.**

Рокитнівське бюро правової допомоги: смт **Рокитне, вул. Незалежності, 21** (приміщення Управління Державної казначейської служби України в Рокитнівському районі), тел. **(03635)2-30-03, (097) 318 59 96.**

*Фахівці Дубровицького бюро правової допомоги
Сарненського МЦ з надання БВПД*