

# Види матеріальної відповідальності працівників

Як уже зазначалося, у трудовому праві межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від форми вини працівника, характеру допущеного ним порушення обов'язків, виду майна, якому заподіяна шкода, і трудової функції, що виконується працівником.

Трудове законодавство передбачає два види матеріальної відповідальності працівників: обмежену і повну.

Основний вид матеріальної відповідальності працівника - обмежена матеріальна відповідальність, яка полягає в обов'язку працівника, з вини якого було заподіяно шкоду, відшкодувати власнику (уповноваженому ним органу) пряму дійсну шкоду, але не більше його середнього місячного заробітку.

За правилами ст. 132 КЗпП за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяна шкода, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, крім випадків, коли законодавством вона передбачена в більшому, ніж цей заробіток розмірі. Обмежена матеріальна відповідальність працівників має універсальний характер, вона застосовується завжди, якщо інше не передбачено законодавством. Необхідно звернути увагу на межі матеріальної відповідальності, передбаченої за контрактом між працівником і роботодавцем. У ст. 21 КЗпП передбачено, що контрактом може бути визначено серед інших умов трудового договору також і умови про матеріальну відповідальність сторін контракту. У п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. №14 вказано, що якщо межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту. Проте змін у КЗпП щодо розширення випадків повної матеріальної відповідальності працівників внесено не було. Таким чином, у законодавстві залишилося чинне раніше положення, за яким працівника не можна притягти до повної матеріальної відповідальності у випадках, не передбачених ст. 134 КЗпП, а серед них немає такої підстави, як умови встановлені контрактом. Згідно з нормою ст. 9 КЗпП, а також постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170 та затвердженого нею Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, вважаються недійсними. Більше того, вказаним Положенням встановлено, що не можуть бути змінені контрактом імперативні норми законодавства, зокрема про порядок розгляду трудових спорів та випадки повної матеріальної відповідальності (ст. 134 КЗпП). Таким чином, положення п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України №14 суперечать чинному законодавству і не можуть застосовуватись як такі.

У відповідності до ст. 133 КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність несуть:

1) працівники - за псування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівнику в користування;

2) керівники підприємств, установ, організацій і їхні заступники, керівники структурних підрозділів та їхні заступники при заподіянні шкоди підприємству, установі, організації зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів для запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей (ст. 133 КЗпП).

Зазначені службові особи несуть матеріальну відповідальність за ту частину шкоди, яка не відшкодована її безпосередніми заподіявачами. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати суми, на яку заподіяно шкоду. Слід звернути особливу увагу на те, що на керівників та відповідних службових осіб покладено обов'язок забезпечення своєчасного та обов'язкового стягнення матеріальної шкоди, заподіяної працівниками. В іншому випадку, як підкреслив Пленум Верховного Суду України у своїй постанові №14, на таких службових осіб покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно

вжито заходів для стягнення шкоди з безпосередніх заподіювачів її й таку можливість підприємство втратило.

При матеріальній відповідальності в межах середнього місячного заробітку він визначається відповідно до затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. №100 Порядку обчислення середньої заробітної плати (із змін. і доп.), а саме виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди, або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше 2 місяців, а в разі, коли працівник останні 2 місяці перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення, - виходячи з виплат за попередні 2 місяці роботи на даному підприємстві (п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. в ред. постанови Пленуму від 28 березня 1997 р. №31).

Повна матеріальна відповідальність без обмеження будь-якою межею за шкоду, заподіяну працівником, передбачена ст. 134 КЗпП. Перелік підстав притягнення до повної матеріальної відповідальності, що міститься в цій статті, є вичерпним.

До таких підстав відносяться:

1. Укладення між працівником і власником письмового договору про повну матеріальну відповідальність (п. 1 ст. 134). За таким договором працівник приймає на себе повну матеріальну відповідальність за забезпечення збереження майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або інших цілей. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність у доповнення до трудового договору конкретизує обов'язки власника або уповноваженого ним органу і працівника щодо забезпечення збереження матеріальних цінностей. Договори про повну матеріальну відповідальність укладаються при умові, що працівник досяг 18 років, тобто є повнолітнім і займає посаду (або виконує роботу), передбачену спеціальним переліком, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. №447/24 "Про затвердження переліку посад і робіт, що заміщуються або що виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за забезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва", а також Типовим договором про повну індивідуальну матеріальну відповідальність (із змін. та доп.) (див. Кодекс законів про працю України з постанетейними матеріалами // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 1997. - X911-12. - С. 535-538). У переліку за основу притягнення працівників до матеріальної відповідальності покладений зміст їх трудових обов'язків, виконання функцій, пов'язаних з обслуговуванням матеріальних цінностей. Цей перелік не підлягає розширювальному тлумаченню. У зв'язку з цим треба відмітити, що на практиці керівники підприємств відчують потребу укладати договори про повну матеріальну відповідальність з працівниками, чиї посади (виконувана робота) в зазначеному переліку не вказані. Так, наприклад, такі договори укладаються з лаборантами кафедр вищих навчальних закладів, з майстрами діляниць у будівельних організаціях тощо, хоча правових наслідків такий договір не має. Працівник не може бути притягнений до повної матеріальної відповідальності на підставі укладеного договору про повну матеріальну відповідальність, якщо його посада не міститься у переліку. Такий договір має не більш ніж моральне значення. Таким чином, назріла необхідність у розробці та прийнятті нового переліку посад (виконуваних робіт), зайняття (виконування) яких передбачає укладання договору про повну матеріальну відповідальність.

Недійсними є договори про повну матеріальну відповідальність, укладені з особами, котрі не досягли 18-літнього віку. Укладення договору про повну матеріальну відповідальність є обов'язковим, якщо працівник виконує обов'язки щодо обслуговування матеріальних цінностей і це складає його основну трудову функцію. Відмова від укладення такого договору є перешкодою до прийому громадянина на роботу, що передбачає обов'язкове укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність. Така відмова без поважної причини вже прийнятого на роботу працівника є порушенням трудової дисципліни з усіма витікаючими звідси наслідками. При відмові від укладення договору про повну матеріальну відповідальність внаслідок поважних причин, власник зобов'язаний надати працівнику іншу роботу, а при її відсутності або відмові працівника від переведення останній може бути звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП.

2. Одержання майна та інших цінностей працівником під звіт за разовим дорученням або за іншими разовими документами (п. 2 ст. 134). Майно та інші цінності за разовими документами можуть

отримувати працівники, для яких обслуговування матеріальних цінностей не складає основної трудової функції і їх посади не містяться в названому вище переліку. У таких випадках власник повинен ознайомити працівника, якому видана разова довіреність, з порядком приймання, транспортування, збереження цінностей. Разове доручення на отримання майна та інших цінностей не може видаватися головному бухгалтеру підприємства; особам, яким за вироком суду заборонено займати матеріально-відповідальні посади протягом певного часу; особам, що мають судимість за розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена.

3. Шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку (п. 3 ст. 134). До позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної злочинцем, повинні додаватися докази, що підтверджують здійснення працівником таких дій, встановлених в порядку кримінального судочинства. Якщо працівник звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку зі закінченням терміну давності, актом амністії, притягненням до адміністративної відповідальності або у зв'язку з передачею винного на поруки, це не виключає застосування матеріальної відповідальності. У разі оголошення виправдувального вироку, припинення кримінальної справи за відсутністю складу або події скоєння злочину працівник не притягується до матеріальної відповідальності за п. 3 ст. 134 КЗпП.

4. Шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані (п. 4 ст. 134). Факт появи на роботі в нетверезому стані є грубим порушенням трудової дисципліни, а тому повна матеріальна відповідальність за шкоду настає незалежно від того, умисно або з необережності заподіяна шкода. Працівник, який у нетверезому стані заподіяв шкоду підприємству, установі, організації, несе повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну шкоду, в тому числі за псування по недбалості сировини, матеріалів при виготовленні продукції, а також іншого майна. Повна матеріальна відповідальність покладається на працівника, що знаходився в нетверезому стані, якщо з його вини підприємство своєчасно не виконало господарські зобов'язання і в зв'язку з цим понесло збитки. Власник зобов'язаний довести, що шкоду заподіяно працівником в нетверезому стані. Доказами може бути медичний висновок, акти, свідчення свідків тощо. Вони повинні бути відповідно оцінені судом при вирішенні питання про притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності. Пленум Верховного Суду України в п. 10 постанови від 29 грудня 1992 р. №14 указав на те, що зменшення розміру відшкодування за шкоду, заподіяну в нетверезому стані, як правило, не допускається.

5. Шкоди завдано недостаткою, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі й при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівникові в користування підприємством, установою, організацією (п. 5 ст. 134). Наведений перелік збігається з переліком, передбаченим п. 1 ст. 133 КЗпП, який передбачає обмежену відповідальність в межах середнього місячного заробітку, а різниця полягає у формі вини працівника. Повна матеріальна відповідальність настає за умисне заподіяння такої шкоди. Якщо недостача, псування або знищення вказаного майна сталися з необережності (недбалості), настає матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку.

6. Відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків (п. 6 ст. 134 КЗпП). Відповідно до спеціальних нормативно-правових актів така відповідальність може бути покладена, зокрема, за шкоду, заподіяну: перевитратою пального на автомобільному транспорті; отриманням посадовою особою премій внаслідок допущених з його вини викривлень даних про виконання робіт; розкраданням, знищенням (псуванням), недостаткою або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; витратами підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за порушення трудової дисципліни або за власним бажанням без поважних причин протягом 3 років з часу прийняття на роботу за направленням (див. п. 12 постанови Пленуму Верховного Суду України №14 від 29 грудня 1992 р. в редакції постанови Пленуму від 28 березня 1997 р. №3). Видається, в останньому випадку відшкодування має проводитися за нормами цивільного законодавства, оскільки відсутня підстава матеріальної відповідальності - трудове майнове правопорушення.

7. Шкода завдана не при виконанні трудових обов'язків (п. 7 ст. 134). Наголосимо, що у такому випадку шкода заподіюється не будь-якою особою підприємству, а саме працівником, який перебуває з таким підприємством у трудових відносинах на підставі трудового договору. Шкода не при виконанні трудових обов'язків може бути заподіяна як у робочий час, так і після його закінчення або до початку роботи. Типовим прикладом спричинення такої шкоди є використання майна підприємства в особистих цілях, при виконанні на обладнанні (приладах, автотранспорті) підприємства роботи, що не відноситься до трудової функції працівника.

Пленум Верховного Суду України роз'яснив, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням з особистою метою технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т. ін.), належних підприємствам, установам, організаціям, потрібно виходити з того, що така шкода, заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства (статті 203, 453 ЦК України). У таких випадках шкода відшкодовується в повному розмірі, включаючи і нестримані підприємством, установою, організацією доходи від використання вказаних технічних засобів (див. п.18 постанови Пленуму Верховного Суду України №14 від 29 грудня 1992 р.). Вважаємо, що у цьому випадку Пленум Верховного Суду України (слідом за Пленумом Верховного Суду СРСР, який у 1989 р. таким же чином розтлумачив цю підставу) перевищив свої повноваження і вдався не до роз'яснення, а до встановлення норми права, яка суперечить чинному трудовому законодавству в частині загальних положень матеріальної відповідальності у трудовому праві на відміну від цивільно-правової відповідальності, зокрема відшкодування тільки прямої дійсної шкоди, в зв'язку з чим погіршує правове становище працівників.

8. Службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу (п. 8 ст. 134 КЗпП) несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди. Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі п. 8 ст. 134 КЗпП, потрібно мати на увазі, що цим пунктом покладається обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації в зв'язку з оплатою незаконно звільненому або переведеному працівнику часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи винними посадовими особами, за наказом або розпорядженням яких звільнення або переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідальність у таких випадках покладається на службову особу незалежно від форми вини.

**Головний державний інспектор**

**І.Заєць**