

# Лекція **17.** Поняття матеріальної відповідальності сторін трудового договору

**Матеріальна  
відповідальність**

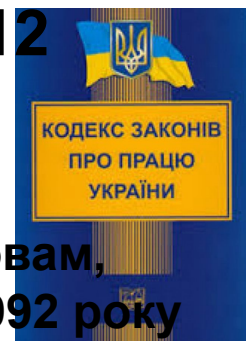


## План лекції:

- **1.** Поняття і загальна характеристика матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
- **2.** Відмінність матеріальної відповідальності від цивільно-правової.
- **3.** Підстави та умови матеріальної відповідальності.
- **4.** Обмежена матеріальна відповідальність працівників.
- **5.** Повна матеріальна відповідальність працівників.
- **6.** Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником.
- **7.** Матеріальна відповідальність роботодавця.
- **8.** Відшкодування моральної шкоди.

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АКТИ:**

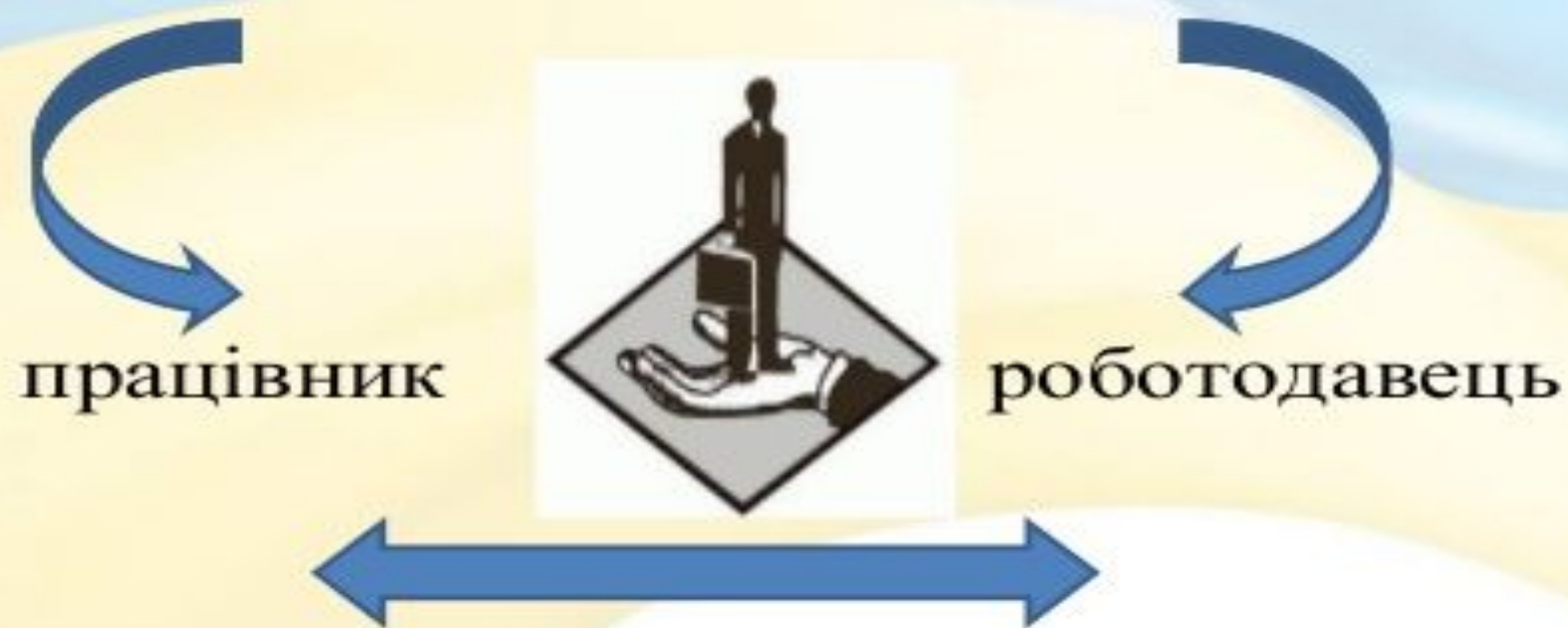
- 1. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 року // ВВР України. - 1995. - № 22. - Ст. 173.**
- 2. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року №116// Зібрання постанов КМ України. - 1996. - № 6. - Ст. 192.**
- 3. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність: Наказ Міністерства праці України від 12 травня 1996 року №43 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. — 1997. — № 1.**
- 4. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 року № 14.**



- Матеріальна відповідальність як один з видів юридичної відповідальності становить собою обов'язок однієї сторони трудового договору — працівника або власника (уповноваженого ним органу) відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку.



# Суб'єктами матеріальної відповідальності в трудовому праві в усіх випадках є



які перебувають у трудових правовідносинах

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



- Слід підкреслити двосторонній характер матеріальної відповідальності.
- 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 (ст. **153** КЗпП України).  
Порушення цих зобов'язань тягне настання матеріальної відповідальності власника перед працівником (ст. **11** Закону України «Про охорону праці»). Власник зобов'язаний також створити працівникам умови для забезпечення повного збереження дорученого їм майна (ст. **131** КЗпП України).
- 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.

- Матеріальна відповідальність працівників регулюється главою IX КЗпП "Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації".

- Видами матеріальної відповідальності є :

**1) Обмежена матеріальна відповідальність. 2) Повна матеріальна відповідальність. 3) Підвищена матеріальна відповідальність. 4) Колективна матеріальна відповідальність**





- 2.
- Матеріальну відповідальність потрібно відрізнити від майнової відповідальності, передбаченої нормами цивільного права. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору виникає при заподіянні шкоди тільки у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків. У трудовому праві відшкодуванню підлягає тільки пряма дійсна шкода і, як правило, в обмеженому розмірі – не більше середнього місячного заробітку працівника, який заподіяв шкоду.
- Ця відповідальність не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством; неотримані доходи або упущена вигода, на відміну від цивільного права, відшкодуванню не підлягають. У цивільному праві завжди діє принцип повного відшкодування шкоди.

- Межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від форми вини, виду майна, якому заподіяна шкода, характеру трудової функції, яку виконує працівник, чого немає в цивільному праві. За нормами трудового права працівники звільняються від матеріальної відповідальності за шкоду, яка може бути віднесена до категорії нормального виробничо–господарського ризику.
- Тягар доведення наявності підстави й умов матеріальної відповідальності працівника лежить на власникові або уповноваженому ним органі (ст. **138** КЗпП України), тобто діє презумпція невинності працівника, в той час як у цивільному праві встановлена презумпція вини заподіювана шкоди.
- Потрібно звернути увагу на те, що на відміну від цивільно–правової майнової відповідальності, коли передбачаються випадки майнової відповідальності без вини, матеріальна відповідальність у трудовому праві не може наступити без вини. При покладанні на працівника матеріальної відповідальності вина повинна бути обов'язково встановлена. Форма вини впливає на вид матеріальної відповідальності, і відповідно умисне заподіяння майнової шкоди тягне за собою повну матеріальну відповідальність.

Передусім відмінні суб'єкти. У матеріальній відповідальності такими суб'єктами є працівник, який перебуває у трудових відносинах із роботодавцем, і роботодавець. У цивільній відповідальності таким суб'єктом є будь-яка юридична або фізична особа

- Підставою матеріальної відповідальності є правопорушення, що характеризується одночасною наявністю двох ознак - це трудове правопорушення, тобто таке, що вчинене внаслідок порушення саме трудових зобов'язань, і це майнове правопорушення, тобто таке, що заподіяло майнову шкоду одній зі сторін трудового договору. Підставою цивільно-правової відповідальності є майнове правопорушення.

- Однією з обов'язкових умов будь-якої юридичної відповідальності» у тому числі й матеріальної і цивільно-правової, є наявність вини, тобто умислу чи необережності, у діях правопорушника. Разом з тим для цивільно-правової відповідальності відомі й випадки відповідальності без вини, зокрема володільця джерела підвищеної небезпеки.

- Матеріальна відповідальність сторін трудового договору виникає при заподіянні шкоди у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням саме трудових обов'язків.
- У трудовому праві відшкодуванню підлягає тільки пряма дійсна шкода, неодержані доходи відшкодуванню не підлягають. Водночас у цивільно-правовій відповідальності застосовується принцип повного відшкодування, за якого відшкодуванню підлягають як пряма дійсна шкода, так і неодержані прибутки (упущена вигода).
- Для матеріальної відповідальності характерним є застосування як універсального виду відповідальності обмеженої матеріальної відповідальності. При цьому таким обмеженням виступає не обсяг заподіяної шкоди, а середній заробіток працівника. Ця відповідальність не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

- 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. В цивільному праві розмір відшкодування не залежить від форми вини.
- 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. У цивільному праві діє інше правило. Ст. **445** ЦК України передбачає, що шкода, заподіяна у стані крайньої необхідності, повинна бути відшкодована особою, яка її заподіяла.
- Тягар доведення наявності підстави й умов матеріальної відповідальності працівника лежить на власникові або уповноваженому ним органі (ст. **138** КЗпП України), тобто діє презумпція невинності працівника, тоді як у цивільному праві встановлено презумпцію вини заподіювача шкоди, і тягар доказування лежить саме на ньому.
- Нарешті, у трудовому праві дозволяється здійснювати покриття шкоди працівниками у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником позову до суду. Стягнення шкоди за цивільно-правової відповідальності провадиться за рішенням суду.

Не може бути покладена матеріальна відповідальність на працівників за шкоду:

- яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
  - за неодержані підприємством прибутки;
  - заподіяну працівником, який перебував у стані крайньої необхідності.
- Нагадаємо! Крайня необхідність — усунення небезпеки, яка загрожує державному або громадському порядку, власності, правам і свободам громадян, установленому порядку управління, якщо ця небезпека за таких обставин не могла бути усунена іншими засобами та якщо заподіяна шкода є менш значною, ніж відвернена шкода. (ст. 18 Кодексу України про адміністративні правопорушення)



### 3. Підстави та умови матеріальної відповідальності.

Матеріальна відповідальність виражається в обов'язку працівника відповідати за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.

Матеріальна відповідальність накладається, коли існують такі умови:

- **1)** наявність прямої дійсної шкоди – втрат, викрадення, знищення, пошкодження майна, що викликало необхідність зробити витрати на відновлення чи придбання майна;
- **2)** протиправна поведінка особи – це невиконання чи неналежне виконання працівником його трудових обов'язків;
- **3)** причинний зв'язок між протиправною дією та заподіяною шкодою;
- **4)** вина працівника в заподіяній шкоді.



- 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.





- 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.
- Не отримані або списані в дохід держави доходи не можуть включатися на шкоду, що підлягає відшкодуванню.
- Як свідчить практика, найбільш типовими випадками прямої шкоди є: нестача і знищення цінностей; витрати, понесені на відновлення м'я стану. До зайвих виплат належать: суми штрафів; суми заробітної премій, незаконно виплачених працівникам тощо.



- 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. Знеціненим документом є також неналежне складений акт на прийом продукції. До прямої шкоди також належить шкода, яка виникла у роботодавця внаслідок відшкодування шкоди іншим особам, якщо це стало результатом винних протиправних дій працівника.
- 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.
- До нормального виробничого ризику належить шкода, яка заподіяна, наприклад, при випробуванні нових технічних засобів виробництва, коли неможливо було досягти бажаного результату іншим шляхом і було вжито всіх заходів щодо запобігання шкоди.



- 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.



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

• У відповідності до КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність несуть:

• **1)** працівники за зіпсування 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;

• **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.

- До категорії зазначених вище осіб п. 2 належать керівники, їхні заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства чи іншим положенням.
- До зайвих грошових виплат належать, зокрема, суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку із затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення тощо. (п. 6 Постанови ВСУ № 14)
- До обмеженої відповідальності можна притягти працівника незалежно від укладеної форми трудового договору.

- 5.
- 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.

- Перелік посад і робіт, що заміщаються чи 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 чи застосування під час виробництва, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджені постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 р. № 447/24.
- Отже, договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено тільки з працівниками, які займають посади (виконують роботи) із зазначеного переліку. І лише за наявності такого договору працівник нестиме повну матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду. Тобто повна матвідповідальність виникає тільки за умови виконання обох описаних вище вимог.



- Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено між підприємством із працівниками, які досягли вісімнадцятирічного віку, котрі обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням під час виробництва переданих їм цінностей.

- Повна матеріальна відповідальність
- 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 за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей (ст. 1351 КЗпП).
  - 2) майно й інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або іншими разовими документами. Таку відповідальність може нести будь-який працівник, котрий отримав під звіт майно й інші матеріальні цінності, навіть не укладаючи при цьому договору про повну матеріальну відповідальність;
  - 3) шкода завдана діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку. До відповідальності притягуються працівники у випадку крадіжки чи інших злочинних діянь, передбачених Кримінальним кодексом України. Факт вчинення злочину має бути підтверджений правоохоронними чи судовими органами;
  - 4) шкода завдана працівником, який був у нетверезому стані. Нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами й іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків);

- 5) шкода завдана недостачею, умисним знищенням (зіпсуттям) матеріалів, виробів (продукції), у т.ч. під час їх виготовлення, а також інструментів, приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування;
- 6) на працівника покладено повну матеріальну відповідальність відповідно до законодавства за шкоду, заподіяну підприємству під час виконання трудових обов'язків;
- Нагадаємо! Згідно із чинним законодавством, така відповідальність може бути покладена, зокрема, за шкоду, заподіяну перевитратою пального на автомобільному транспорті, розкраданням, знищенням (зіпсуттям), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; витратами підприємства на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи власника за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років із часу прийняття на роботу за направленням. (п. 12 Постанови ВСУ № 14)

- 7) шкода завдана не під час виконання трудових обов'язків;
- У п. 18 Постанови ВСУ № 14 роз'яснено, що під час заподіяння шкоди працівниками самовільним використанням у корисливих цілях технічних засобів підприємства (автомобілів, автокранів тощо) відповідальність має наставати за нормами не трудового, а цивільного права. У таких випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи й не одержані підприємством прибутки від використання зазначених технічних засобів;
- 8) службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу. У цьому випадку до відповідальності можна притягти лише службову особу — тобто ту, яка наділена організаційно-розпорядчими повноваженнями. Відповідальність настає, якщо шкода підприємству заподіяна у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи (п. 33 Постанови ВСУ № 9) та незалежно від форми вини (умисел чи необережність (п. 13 Постанови ВСУ № 14));
- 9) керівник підприємства 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.
- Керівника до відповідальності може притягти вищий орган, правоохоронні органи, чи органи, що здійснюють нагляд за дотриманням законодавства про працю.

- Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність
- Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може запроваджуватися в разі спільного виконання працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, та коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника й укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність (ст. 1352 КЗпП).
- Колективна матеріальна відповідальність устанавлюється власником за погодженням із профспілкою підприємства, а 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.
- Підставою для притягнення членів колективу до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, заподіяна розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей, а також їх знищенням або зіпсуттям через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами.

- Заподіяна колективом шкода підприємству, яка підлягає відшкодуванню, розподіляється між членами колективу пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди.
- У випадках, коли в несхоронності матеріальних цінностей, крім членів колективу (бригади), з яким укладено договір, винні службові особи, суд обговорює питання про притягнення їх до участі в справі як співвідповідачів і визначає частину шкоди, яка відповідає ступеню вини кожного з них, і розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню з урахуванням виду і меж матеріальної відповідальності, яка на нього покладається. Решта шкоди розподіляється між членами колективу (бригади) згідно з Типовим договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

- Підвищена матеріальна відповідальність
- Підвищена матеріальна відповідальність передбачена Законом № 217 як спеціальний захід, направлений на забезпечення збереження окремих видів майна та цінностей, а саме: дорогоцінних металів, каміння та валютних цінностей. Відповідно до ст. 1 Закону № 217, матеріальну відповідальність несуть працівники, які виконують операції, пов'язані із закупівлею, продажем, обліком, перевезенням, доставкою чи використанням у процесі виробництва дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних побутових і промислових виробів, відходів і брухту, що містять дорогоцінні метали та дорогоцінне каміння, а також валютні операції. Крім працівників, які виконують перелічені операції, до матеріальної відповідальності згідно із Законом № 217 можуть притягатися й особи, безпосередньо не пов'язані з виконанням операцій, зазначених вище, але визнані винними в розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або втраті дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, валютних цінностей.

- Судам необхідно перевіряти, чи додержаний власником або вповноваженим ним органом установлений ст. 233 КЗпП річний строк із дня виявлення заподіяної працівником шкоди для звернення в суд із позовом про її відшкодування. Днем виявлення шкоди, установленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства слід вважати день підписання відповідного акта чи висновку. (п. 20 Постанови ВСУ № 14)
- Для звернення власника до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установлюється строк в один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди (ст. 233 КЗпП).



6.

- Порядок відшкодування шкоди
- Розмір шкоди визначається за даними бухгалтерського обліку. У разі втрати, пошкодження, зіпсуття матеріальних цінностей шкода визначається за балансовою вартістю матеріальних цінностей. При пошкодженні або зіпсутті розмір шкоди дорівнює сумі, на яку зменшилася вартість матеріальних цінностей.
- Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.
- Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням (наказом) власника, а керівниками підприємств та їхніми заступниками — за розпорядженням вищого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.
- Розпорядження власника (уповноваженого ним органу) або вищого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше 2 тижнів із дня виявлення відповідної працівником шкоди та звернення до виконавця не пізніше 7 днів із

- 7.
- Матеріальна відповідальність роботодавця здійснюється з урахуванням загальних принципів матеріальної відповідальності сторін трудового договору, одним з яких є те, що відшкодуванню підлягає лише пряма дійсна шкода. Для сторони роботодавця це означає, що майнова шкода складається із таких сум, на які працівник мав право, але був позбавлений їх внаслідок незаконних дій роботодавця. Тобто до шкоди входить втрачений внаслідок незаконних дій роботодавця заробіток працівника. Окрім того, на відміну від матеріальної відповідальності працівника, роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові, порушенням його законних прав. Отже, така матеріальна шкода складається принаймні з двох частин: майнового і немайнового характеру.

- Матеріальна шкода, заподіяна працівникові при виконанні ним трудових обов'язків, включає в себе:
- 1) шкоду, заподіяну працівникові, внаслідок порушення права на працю:
  - - при необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу;
  - - при прийнятті працівника на роботу з порушенням правил прийняття, що спричинило його подальше звільнення з цієї причини;
  - - при незаконному переведенні на іншу роботу, відстороненні від роботи, звільненні працівника;
  - - при порушенні обов'язків власника або уповноваженого ним органу 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);

- 2) шкоду, заподіяну майну працівника;
- 3) моральну шкоду.
- Щодо матеріальної відповідальності підприємства за шкоду, завдану майну працівника, слід зазначити, що в трудовому законодавстві не встановлено про це спеціальної норми. Згідно зі ст. 153 КЗпП України, на підприємствах повинні створюватися безпечні та нешкідливі умови праці. До таких умов, серед іншого, належить створення на підприємствах, в установах, організаціях спеціальних місць, обладнаних для зберігання одягу та інших необхідних речей працівників. Незалежно від того, як організовано зберігання особистих речей працівників (обладнані спеціальні гардероби, кімнати зберігання речей тощо), власник зобов'язаний забезпечити збереження цього майна. Невиконання зазначеного обов'язку, що призвело до псування, знищення або розкрадання особистих речей працівника під час роботи, тягне за собою обов'язок відшкодування заподіяної шкоди.

- Окремо слід зупинитися на питанні про матеріальну відповідальність власника або уповноваженого ним органу за шкоду, завдану працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я. Стаття 173 КЗпП України ст. 11 Закону України "Про охорону праці" передбачає такий обов'язок роботодавця.
- В Україні впроваджено нову систему соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.
- Всі працівники вважаються застрахованими від нещасного випадку або професійного захворювання. Відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові, перекладено з роботодавця на страховика - спеціально утворений орган, корпоративний фонд підприємців, де працює система солідарної відповідальності усіх роботодавців за потерпілого.
- Суттєвим є те, що працівники вважаються застрахованими незалежно від сплати підприємством страхових внесків. Держава гарантує соціальний захист за цим видом соціального страхування.
- Сплативши певну суму внесків, підприємство не несе надалі матеріальних затрат у разі нещасного випадку. Потерпілий має звертатися безпосередньо до виконавчої дирекції Фонду.

- 8.
- Виходячи з положень Кодексу законів про працю України, відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. **237- 1**). Наведене законодавче положення дає змогу констатувати, що відшкодування моральної шкоди у трудовому праві має свої особливості, в порівнянні з відшкодуванням моральної (немайнової) шкоди у цивільному праві.
- Моральна шкода відшкодовується за заявою потерпілого або висновком медичних органів у вигляді одноразової грошової виплати, розмір якої визначається в кожному конкретному випадку на основі домовленості сторін (власника, профспілкового органу і потерпілого); рішення комісії з трудових спорів або рішення суду.

- Інститут відшкодування моральної (немайнової) шкоди в трудових правовідносинах потребує удосконалення, а саме усунення труднощів, які виникають при визначенні саме розміру відшкодування моральної шкоди. Крім того, постає питання про відшкодування моральної (немайнової) шкоди без втрати працездатності.
- КЗпП України, ЦК України, а також інші законодавчі акти не встановлюють мінімальний розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди в трудових правовідносинах.