

*Матеріальна відповідальність сторін
трудового договору*

Поняття, значення, функції матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

- ◆ За трудовим правовідношенням працівник бере на себе обов'язки виконувати певну роботу, виробляти продукцію, надавати послуги. Цю роботу він повинен виконувати так, як це передбачено затвердженим трудовим колективом порядком праці. 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. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом має три мети. Перша, основна - захист майна роботодавця від його пошкодження, втрати, розкрадань і забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Отже, матеріальна відповідальність працівника є правовідновлювальною, бо має насамперед основну мету - відновити майно роботодавця, якому він завдав шкоду. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до винного дисциплінарного стягнення, через те що винний працівник одночасно з завданням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок) (ч. 3 ст. 130 КЗпП України). Друга - забезпечення гарантії працівнику при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності є гарантійною. Третя - виховання у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається йому для виконання його трудової функції, для попередження завдання нової шкоди майну роботодавця.

Підстава та умови матеріальної відповідальності працівників. Її відмінності від цивільно-правової відповідальності.

- ◆ Працівник, який заподіяв шкоду, відповідає за неї сам, неповнолітні також. За нормами цивільного законодавства у разі відсутності у неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування завданої нею шкоди, ця шкода відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі її батьками (усиновлювачами) або піклувальником, якщо вони не доведуть, що шкода була завдана не з їхньої вини. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства, якщо майнова шкода роботодавцеві завдана у зв'язку з виконанням ним обов'язків за трудовим договором (ст. 132 КЗпП України). Така відповідальність у працівника виникає навіть у тому разі, якщо майнова шкода завдана не при виконанні ним трудових обов'язків, але майно працівник одержав для задоволення своїх особистих цілей дозволу роботодавця, який має обов'язок уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП України). У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами цивільного законодавства (статті 1166, 1202 ЦК України) у тому разі, коли він заподіяв шкоду самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів та ін.), належних роботодавцеві, з яким він перебуває у трудових відносинах. Така шкода як заподіяна не при виконанні трудових обов'язків відшкодовується в повному обсязі, включаючи не одержані роботодавцем прибутки від використання зазначених технічних засобів. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правовідношенням має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що виконувати свої обов'язки працівник повинен особисто (ст. 30 КЗпП України). Трудове законодавство не передбачає ні загальної, ні субсидіарної, ні солідарної відповідальності працівника, а тільки особисту персональну відповідальність за виконання прийнятих ним на себе особисто трудових обов'язків. Не змінює цього принципу і укладення з колективом (бригадою) договору про повну матеріальну відповідальність за прийняті ним матеріальні цінності. Наявність такого договору не означає, що член колективу (бригади) повинен нести матеріальну відповідальність за шкоду і тоді, коли немає його вини (ч. 2 ст. 130, ст. 135' КЗпП України). У разі заподіяння матеріальної шкоди декількома особами у трудовому праві застосовується дольова відповідальність. Солідарна відповідальність можлива лише у випадку, коли шкоду завдано злочинними діями декількох осіб. У цивільному праві інакше. Особи, спільними діями або бездіяльністю яких було завдано шкоду, несуть солідарну відповідальність перед потерпілим. За заявою потерпілого суд може визначити відповідальність осіб, які спільно завдали шкоди, у частині відповідно до ступеня їхньої вини. Особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи у розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлено законом.

Види матеріальної відповідальності працівників.

- ◆ Залежно від порядку притягнення, розміру заподіяної шкоди та обсягу відшкодування матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством може бути двох видів - обмеженою або повною. У зв'язку з тим, що в процесі виконання обов'язків працівник застосовує різноманітні засоби та предмети праці і через це зазнає ризику заподіяти майнову шкоду роботодавцеві через необережність чи недостатню обачність, законодавство про працю визначає основним видом матеріальної відповідальності обмежену. 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. Повна матеріальна відповідальність настає в окремих випадках, передбачених трудовим законодавством. Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Сутність обмеженої матеріальної відповідальності полягає в тому, що працівник зобов'язаний нести матеріальну відповідальність за заподіяну роботодавцеві майнову шкоду в розмірі цієї шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Середня місячна заробітна плата відповідно до Порядку обчислення середньої місячної заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100, визначається виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, а в разі, якщо працівник останні місяці не працював або справа вирішується після його звільнення, - виходячи з виплат за попередні два місяці роботи на даному підприємстві. Повна матеріальна відповідальність працівників. Сутність повної матеріальної відповідальності полягає в тому, що на працівникові лежить обов'язок нести відповідальність за заподіяну роботодавцеві з вини працівника пряму дійсну шкоду в повному обсязі без будь-якого обмеження. Її встановлено головним чином для тих категорій працівників, які обіймають посади чи виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробленням, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, зобов'язані забезпечити їх повне зберігання і в деяких інших випадках (статті 134, 237 КЗпП України та деякі інші нормативні акти). Між працівником і роботодавцем 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, наявності, відсутності пошкоджень, зіпсуття. Такий договір роботодавець може укласти не з усяким працівником, робота якого, на його думку, безпосередньо пов'язана зі зберіганням тощо цінностей, а тільки з тим, який передбачений у переліку, затвердженому в установленому законом порядку. Перелік посад та робіт, що заміщуються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність, затверджено постановою ДКП СРСР та Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24 і діє на території України відповідно до постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. № 1545 "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР". Цей Перелік складається з двох частин: у першій зазначено посади працівників, з якими можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність (наприклад, завідувачі касами, завідувачі магазинами тощо); у другій перелічено роботи, на виконання яких може укладатися договір про повну матеріальну відповідальність (наприклад, видача грошей через касу тощо).

Визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником.

- ◆ 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, його майнового стану. Пленум Верховного Суду України в п. 15 постанови "Про судову практику по справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їхніми працівниками" роз'яснив, що розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суд визначає відповідно до ст.1353 КЗпП Закону України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" і затвердженого постановою Кабінету Міністрів України Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей. Визначаючи розмір шкоди, суд має виходити з цін на матеріальні цінності, що діють у даній місцевості на час вирішення справи, і застосовувати встановлені нормативно-правовими актами для цих випадків кратність, коефіцієнти, індекси, податок на додану вартість, акцизний збір тощо. При вирішенні позовів, у яких об'єднано декілька вимог про відшкодування працівником шкоди, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, визначається по кожній з об'єднаних вимог з урахуванням відповідного їй виду і меж матеріальної відповідальності. Визначена в такий спосіб сума відшкодування по кожному випадку заподіяння шкоди включається до загальної суми, яка підлягає стягненню з працівника з урахуванням передбаченого ст. 233 КзпП. України річного строку для пред'явлення позову по кожній вимозі і поважності причин його пропущення. Розмір заподіяної підприємству прямої дійсної шкоди відповідно до ч. 1 ст. 135 і КЗпП України щодо майна, яке було в експлуатації і на яке передбачено амортизаційні відрахування, визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за винятком зносу згідно з установленними нормами. Отже, розмір прямої дійсної шкоди спочатку визначають в натурі, а потім провадять грошову оцінку вартості матеріальних цінностей. Визначати обсяг шкоди в натуральному вираженні не потрібно лише в тих випадках, коли нестача стосується грошових коштів. Розмір збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей визначається за балансовою вартістю цих цінностей (за винятком амортизаційних відрахувань), але не нижче 50 % балансової вартості на момент встановлення факту заподіяння шкоди з урахуванням індексів інфляції, які щомісяця визначає Держкомстат України, розмірів податку на додану вартість та акцизного збору. Тим самим розмір прямої дійсної шкоди визначається в натурі, а потім у грошовій оцінці вартості матеріальних цінностей. Загальне визначення шкоди проводиться в грошових сумах.

Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.

- ◆ Загальний порядок відшкодування шкоди залежить від виду матеріальної відповідальності працівника. Покриття заподіяної 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 2 тижнів з дня виявлення шкоди та звернено до виконання не раніше 7 днів з дня повідомлення про це працівника. Якщо працівник не погоджується з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою може розглядатися в КТС або у суді, якщо він вважає за потрібне одразу звернутися до суду. У решті випадків покриття заподіяної шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до місцевого суду. Такий позов може бути поданий протягом 1 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 або висновку комісії, або уповноваженої особи, яка здійснювала перевірку. Стаття 137 КЗпП передбачає обов'язкове зменшення розміру відшкодування шкоди у випадках, коли шкода заподіяна не лише з вини працівника, а й через неналежні умови для зберігання матеріальних цінностей. Пленум Верховного Суду України у постанові від 29 грудня 1992 р. № 14 "Про судову практику в справах відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" звертає увагу на те, що зменшення розміру шкоди допустиме лише у виняткових випадках, коли підтверджено наявність конкретних обставин, що перешкоджали працівникові виконувати належним чином покладені на нього обов'язки. Зокрема, у випадку, коли шкода заподіяна за відсутності нормальних умов зберігання матеріальних цінностей чи при неналежній організації праці. Розмір шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них із урахуванням ступеня вини, виду та меж матеріальної відповідальності. Солідарна матеріальна відповідальність застосовується лише за умови, якщо судом встановлено, що шкода роботодавцю заподіяна спільними умисними діями кількох працівників або працівника та інших осіб.

Підстава, умови і види матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.

- ◆ 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 зарібок 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 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 переведення 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); Відносини щодо відшкодування підприємством шкоди, завданої працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням його здоров'я, до 2001 р. регулювалися Законом України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р.; Правилами відшкодування власником підприємства, установи й організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. № 472 (зі змінами і доповненнями, внесеними постановами Кабінету Міністрів України № 492 від 18 липня 1994 р.) (Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. - 1994. - № 9-10); від 3 жовтня 1997 р. № 1100 (Урядовий кур'єр. - 1997. - 25 жовтня; повний текст зі змінами див.: Відшкодування матеріальної і моральної шкоди та компенсаційні виплати: нормативні акти, роз'яснення, коментарі // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. - 1997. - № 9-10. - С. 178-188). Нині Правила відшкодування власником шкоди від 23 червня 1993 р. втратили чинність. З 1 квітня 2001 р. набрав чинності новий порядок відшкодування такої шкоди. В Україні упроваджено нову систему соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Тепер ці відносини регулюються таким нормативно-правовими актами: Законами України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 23 вересня 1999 р. №1105-XIV (Офіційний вісник України. - 1999. - №42. - Ст. 2080); "Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" від 22 лютого 2001 р. № 2272-III (Урядовий кур'єр. - 2001. - № 55. - 28 березня); Порядком визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2000 р. № 423;

Відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах.

- ◆ Відшкодування моральної шкоди — актуальне питання трудового права, оскільки є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян. Чинне законодавство України не містить чіткого та достатнього його регулювання, відтак відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством залишається дискусійною проблемою. До прийняття Закону України «Про охорону праці» 14.10.92 р. у трудовому законодавстві навіть не було такого поняття, як моральна шкода. Сьогодні, коли у житті суспільства пріоритетними є права та свободи особистості, поява у праві положень щодо відшкодування моральної шкоди вкрай необхідна. Відповідно до положень постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31.03.95 р. № 4 під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями чи бездіяльністю інших осіб. Єдина стаття чинного Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), яка стосується відшкодування моральної шкоди (ст. 237-1), вказує, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Відшкодування моральної шкоди, як вид відповідальності роботодавця за заподіяну працівникові моральну шкоду, передбачає наявність умов і підстав її настання, яких на практиці налічується чотири. Серед перших умов настання такої відповідальності слід виокремити вину, адже вина роботодавця є не тільки обов'язковою суб'єктивною ознакою, а й важливою соціальною категорією, зміст якої визначають характер і тяжкість протиправного діяння роботодавця. Вина може розумітися як ставлення роботодавця до здійснюваного порушення трудових прав працівника, можливість оцінити відповідність своєї поведінки нормам трудового законодавства, у тому числі й положенням щодо охорони праці. А при заподіянні працівникові моральної шкоди вона має подвійне значення: за наявності вини настає відповідальність за заподіяну працівникові моральну шкоду, а її форма і ступінь впливають на визначення розміру відшкодування.

Кінець