8.6. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

1. Поняття

Матеріальна відповідальність у трудовому праві — обов'язок сторони трудових відносин:

відшкодувати майнову шкоду
↓
заподіяну іншій стороні
↓
внаслідок порушення трудових обов'язків.

Дві сторони

ПРАЦІВНИК → відповідає перед роботодавцем

РОБОТОДАВЕЦЬ → відповідає перед працівником.

2. Основні джерела

Норма	Що регулює
ст. 130–138 КЗпП	матеріальна відповідальність працівника
ст. 116–117 КЗпП	відповідальність при несвоєчасному розрахунку при звільненні
ст. 173 КЗпП	шкода внаслідок ушкодження здоров'я
ст. 235–237 КЗпП	незаконне звільнення / переведення та відповідальність винної службової особи
ст. 237¹ КЗпП	моральна шкода

Глава IX КЗпП спеціально присвячена гарантіям при покладенні матеріальної відповідальності на працівника.

I. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА

3. Умови відповідальності працівника

Для її виникнення необхідна сукупність:

ПРЯМА ДІЙСНА ШКОДА

-

ПРОТИПРАВНА поведінка

-

ВИНА працівника

-

ПРИЧИННИЙ ЗВ’ЯЗОК
↓
матеріальна відповідальність.

Роботодавець повинен довести ці умови.

Це прямо передбачено ст. 138 КЗпП.

4. Пряма дійсна шкода

Це реальна майнова втрата роботодавця, наприклад:

- втрата майна;
- пошкодження майна;
- недостача;
- необхідність витрат на відновлення майна;
- зайві грошові виплати.

Приклад

Працівник розбив робочий ноутбук:

вартість пошкодження / ремонту
= пряма дійсна шкода.

5. Неодержаний прибуток

Загальне правило особливе:

звичайний працівник → як правило, відповідає за пряму дійсну шкоду.

Але КЗпП передбачає:

відповідальність за неодержаний роботодавцем прибуток може бути покладена лише на працівників, які є посадовими особами.

Пастка

«Працівник завжди відшкодовує упущену вигоду» — ❌.

6. Коли відповідальності НЕМАЄ?

Ситуація	Відповідальність
Нормальний виробничо-господарський ризик	❌
Крайня необхідність	❌
Відсутність вини працівника	❌
Немає причинного зв’язку	❌
Немає шкоди	❌

КЗпП прямо виключає відповідальність за нормальний виробничо-господарський ризик та шкоду у стані крайньої необхідності.

7. Види матеріальної відповідальності працівника

Схема

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
↓
ОБМЕЖЕНА

ПОВНА

КОЛЕКТИВНА (БРИГАДНА).

8. Обмежена матеріальна відповідальність

Загальне правило:

пряма дійсна шкода
↓
але не більше
↓
СЕРЕДНЬОГО МІСЯЧНОГО ЗАРОБІТКУ.

Це встановлено ст. 132 КЗпП.

Приклад

шкода = 35 000 грн
середній місячний заробіток = 25 000 грн

за загальним правилом → відповідальність до 25 000 грн.

9. Типові випадки обмеженої відповідальності

Ст. 133 КЗпП:

Ситуація	Межа
Через недбалість зіпсовано / знищено матеріали, продукцію	≤ середнього місячного заробітку
Через недбалість зіпсовано інструменти, спецодяг тощо, видані працівнику	≤ середнього місячного заробітку
Окремі порушення керівників щодо обліку, зберігання цінностей, зайвих виплат, простоїв	≤ середнього місячного заробітку

10. Повна матеріальна відповідальність

Повна відповідальність:

працівник відшкодовує ВСЮ пряму дійсну шкоду,

але:

тільки у випадках, прямо передбачених законодавством.

Пастка

повна відповідальність ≠ загальне правило.

11. Випадки повної матеріальної відповідальності – ст. 134 КЗпП

№	Підстава
1	укладено законний письмовий договір про повну матеріальну відповідальність
2	майно / цінності одержано під звіт за разовою довіреністю чи іншим разовим документом
3	шкода завдана діянням, що має ознаки кримінального правопорушення
4	шкода завдана працівником у нетверезому стані
5	недостача, умисне знищення або умисне зіпсуття цінностей
6	закон прямо покладає повну матеріальну відповідальність
7	шкода заподіяна не при виконанні трудових обов’язків
8	службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника
9	керівник винен у визначеній законом тривалій несвоєчасній виплаті зарплати, що спричинила додаткові компенсаційні виплати

Це вичерпні законодавчі випадки ст. 134 КЗпП.

12. Умисел vs недбалість

Особливо важливо:

Дія	Типова відповідальність
Через недбалість зіпсовано виданий інструмент	обмежена
Умисно знищено / зіпсовано його	повна

Формула

НЕДБАЛІСТЬ → часто ≤ середнього заробітку.

УМИСЕЛ → може бути ПОВНА.

13. Договір про повну матеріальну відповідальність

Такий договір можна укладати не з будь-яким працівником.

Необхідні умови

Працівник:

≥ 18 років

- виконує роботу, безпосередньо пов’язану зі зберіганням / обробкою / продажем / перевезенням / використанням переданих цінностей.

Також договір може укладатися з працівником:

на дистанційній або надомній роботі

- який користується обладнанням і засобами роботодавця.

Пастка

запис у трудовому договорі «несе повну матеріальну відповідальність» сам по собі не дозволяє обійти вимоги КЗпП.

14. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність

Застосовується, коли:

працівники СПІЛЬНО працюють із цінностями

- неможливо розмежувати відповідальність кожного.

Схема

спільне зберігання / обробка / продаж / перевезення цінностей
↓
неможливо визначити індивідуальну відповідальність
↓
колективна матеріальна відповідальність.

15. Як оформлюється колективна відповідальність?

Потрібно:

рішення роботодавця

- погодження з профспілковим представництвом
- письмовий договір
  ↓
  з УСІМА членами колективу / бригади.

Пастка

колективна відповідальність не виникає автоматично лише тому, що люди працюють разом.

16. Визначення розміру шкоди

Основна логіка:

фактичні втрати
↓
дані бухгалтерського обліку
↓
вартість майна з урахуванням установлених правил визначення його вартості.

При недостачі, розкраданні, умисному знищенні чи зіпсутті:

застосовуються спеціальні правила визначення розміру шкоди.

17. Роботодавець також має обов’язки

Ст. 131 КЗпП:

роботодавець повинен створити умови
для нормальної роботи та збереження переданого працівникові майна.

Працівник:

повинен дбайливо ставитися до майна.

Якщо роботодавець не створив умов

вина працівника

- неналежна організація з боку роботодавця
  ↓
  розмір відшкодування може бути зменшений.

Суд також може зменшити розмір відшкодування з урахуванням
майнового стану працівника, крім шкоди від корисливих злочинних дій.

18. Хто повинен довести вину?

Не працівник.

РОБОТОДАВЕЦЬ
↓ повинен довести
шкоду + протиправність + вину + причинний зв’язок.

Формула ЄДКІ

тягар доказування → РОБОТОДАВЕЦЬ.

19. Добровільне відшкодування

Працівник може:

добровільно відшкодувати шкоду повністю
або
частково.

За згодою роботодавця може:

передати рівноцінне майно
або
відремонтувати пошкоджене.

20. Примусове стягнення — до середнього місячного заробітку

Якщо сума:

≤ середнього місячного заробітку,

можливе стягнення:

за розпорядженням роботодавця
↓
шляхом відрахування із зарплати.

Строки

розпорядження → не пізніше 2 тижнів з дня виявлення шкоди;

виконання → не раніше 7 днів після повідомлення працівника.

21. Коли потрібен суд?

Якщо випадок не може бути вирішений розпорядженням роботодавця, зокрема коли необхідно стягнути:

понад середній місячний заробіток,

роботодавець звертається:

ДО СУДУ.

Строк звернення роботодавця до суду:

1 РІК з дня виявлення шкоди.

22. Скільки можна відраховувати із зарплати?

За загальним правилом:

при кожній виплаті зарплати
↓
сукупні відрахування ≤ 20 %.

У спеціально передбачених законом випадках:

≤ 50 %.

Окремі винятки можуть сягати 70 %, зокрема щодо аліментів на неповнолітніх дітей, але це вже не звичайний режим матеріальної відповідальності працівника.

Пастка

роботодавець не може просто утримати із зарплати всю суму шкоди одним платежем.

ІІ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД ПРАЦІВНИКОМ

23. Основні випадки

Порушення роботодавця	Наслідок
незаконне звільнення	поновлення + середній заробіток
незаконне переведення	поновлення / різниця в заробітку
затримка виконання рішення про поновлення	середній заробіток за час затримки
несвоєчасний розрахунок при звільненні	спеціальне відшкодування
ушкодження здоров’я, пов’язане з роботою	відшкодування у встановленому законом порядку
порушення прав, що спричинило моральну шкоду	відшкодування моральної шкоди

24. Незаконне звільнення або переведення

Ст. 235 КЗпП:

незаконне звільнення
↓
ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

- середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Загальне правило:

не більш як за 1 рік.

Якщо справа розглядається понад рік не з вини працівника:

середній заробіток → за весь час вимушеного прогулу.

25. Несвоєчасний розрахунок при звільненні

Якщо з вини роботодавця не виплачено належні суми у строки ст. 116 КЗпП:

середній заробіток
↓
за час затримки
↓
але не більш як за 6 місяців.

Цифра

РОЗРАХУНОК ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ → максимум 6 місяців відшкодування за ст. 117.

26. Ушкодження здоров'я

Ст. 173 КЗпП:

каліцтво / інше ушкодження здоров'я

- пов'язане з виконанням трудових обов'язків
  ↓
  шкода відшкодовується у порядку, встановленому законодавством.

Якщо здоров'ю завдано шкоди через мобінг (цькування), підтверджений судовим рішенням:

відшкодовуються витрати на лікування.

27. Моральна шкода

Ст. 237^1 КЗпП:

Роботодавець відшкодовує моральну шкоду, якщо порушення законних прав працівника спричинило:

моральні страждання

- втрату нормальних життєвих зв'язків

- необхідність додаткових зусиль для організації життя.

Це може стосуватися також:

дискримінації

- мобінгу (цькування).

28. Відповідальність службової особи роботодавця

Важливий «зворотний» механізм:

роботодавець виплатив працівникові кошти через незаконне звільнення / переведення
↓
винна службова особа
↓
може нести матеріальну відповідальність перед роботодавцем.

Це поєднання:

ст. 134 + ст. 237 КЗпП.

III. НЕ ПЛУТАТИ ВИДИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

29. Матеріальна vs дисциплінарна

Матеріальна	Дисциплінарна
є майнова шкода	є дисциплінарний проступок
мета — відшкодувати	мета — забезпечити дисципліну
гроші / майно	догана / звільнення
ст. 130–138	ст. 147–152

Можуть застосовуватися:

ОДНОЧАСНО.

Наприклад:

працівник умисно пошкодив майно
↓
матеріальна відповідальність ✅

- дисциплінарна відповідальність ✅.

КЗпП прямо допускає матеріальну відповідальність незалежно від дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної.

30. Матеріальна vs цивільно-правова

Трудова матеріальна відповідальність	Цивільна
між сторонами трудових відносин	загальна майнова відповідальність
спеціальні гарантії працівника	загальні правила ЦК
часто обмежена середнім заробітком	за загальним правилом повне відшкодування
суворо визначені випадки повної відповідальності	інша система підстав

Головна особливість трудового права

працівник є більш захищеною стороною → його відповідальність законом істотно обмежена.

31. Схема всієї теми

ПРАЦІВНИК ЗАПОДІЯВ ШКОДУ
↓
є шкода + протиправність + вина + причинний зв’язок?
↓
ТАК
↓
чи є підстава повної відповідальності за ст. 134?

НІ → за загальним правилом ≤ середнього місячного заробітку

ТАК → повний розмір шкоди.

32. Ключові цифри

Правило	Цифра
Загальна межа відповідальності працівника	≤ 1 середнього місячного заробітку
Вік для договору про повну матеріальну відповідальність	≥ 18 років
Розпорядження про стягнення	≤ 2 тижнів від виявлення
Початок виконання розпорядження	≥ 7 днів після повідомлення
Строк позову роботодавця	1 рік від виявлення шкоди
Загальна межа відрахування із зарплати	20 % при кожній виплаті
Незаконне звільнення — вимушений прогул	загалом ≤ 1 року
Затримка розрахунку при звільненні	≤ 6 місяців