

УДК 349.2

ОБМЕЖЕНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Веренкіотова О.В.,

*викладач кафедри цивільного
права і процесу*

*Національної академії внутрішніх
справ, канд. юрид. наук*

Відповідно до ч.1 ст. 130 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. 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, розмірі¹.

На думку більшості фахівців, у трудовому праві межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від: форми вини працівника; характеру допущеного ним порушення обов'язків; виду майна, якому заподіяна шкода; трудової функції, що виконується працівником².

Теорією трудового права підтримане загальне правило, закріплене на законодавчому рівні, де передбачено два види матеріальної відповідальності працівників: обмежену і повну³. 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 в розмірі, який не перевищує його середнього місячного заробітку.

¹ Кодекс законів про працю України. К. : Юрінком Інтер, 2017. 1200 с.

² Хуторян Н.Н. Материальная ответственность субъектов трудовых правоотношений в условиях рыночной экономики // *Проблемы укрепления социальной справедливости в трудовых правоотношениях*. К.: Наукова думка, 1993. С. 20-21.

³ Шеломов Б.А. Материальная ответственность рабочих и служащих. М. : Юрид. лит., 1976. С. 201.

Це універсальний вид матеріальної відповідальності. Він застосовується у всіх випадках, якщо інше не передбачено у законодавчому порядку. Якщо закон встановлює притягнення працівника до матеріальної відповідальності без зазначення виду спеціальних меж останньої, вона відповідає розміру прямої дійсної шкоди, але у розмірі, який не перевищує його середнього місячного заробітку. Названа відповідальність є обмеженою тому, що вона обмежується розміром середнього заробітку працівника. Її не можна назвати неповною, оскільки при заподіянні шкоди меншого розміру, ніж середня заробітна плата працівника, він буде нести відповідальність у повному розмірі шкоди. Ця відповідальність не є і частковою, оскільки розмір відшкодування визначається не часткою шкоди, а залежно від розміру середньої місячної заробітної плати працівника. Розмір середнього заробітку становить заробітну плату за два останні календарні місяці роботи працівника, що передували дню виявлення шкоди, а якщо шкода виявлена після звільнення – дню звільнення. В разі коли працівник пропрацював на даному підприємстві менше двох місяців, середня заробітна плата обчислюється із заробітку за фактично відпрацьований час.

Обмежена матеріальна відповідальність на підставі п. 1 ст. 133 Кодексу законів про працю України настає у випадку, коли шкода заподіяна пошкодженням або знищенням через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції) працівником під час трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад, майстра, технолога), якщо шкода від пошкодження або знищення матеріальних цінностей сталася через недбалість, заподіяна внаслідок службових дій чи бездіяльності, матеріальна відповідальність може бути покладена також у межах середнього місячного заробітку, але не на підставі п. 1 ст. 133, а на підставі ст. 132 Кодексу законів про працю України. Слід вказати, що відповідальність у тому ж розмірі за пошкодження або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів покладається на працівника, якщо названі цінності були видані йому в користування у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. На підставі п. 2 ст. 133 Кодексу законів України про працю за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і пошкодженню матеріальних чи грошових цінностей, матеріальну відповідальність в межах прямої

дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, не-суть винні у цьому директори, начальники та інші керівники підприємств та їх заступники або керівники (їх заступники) будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства чи іншим відповідним положенням. До зайвих грошових виплат відносяться суми стягнених штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові в зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення, а також заробітної плати, виплаченої працівникові за зайве надані дні чергової відпустки без виключення днів прогулу¹. При виявленні безпосередніх заподіювачів шкоди, викликані виплатою зайвих сум, знищенням чи зіпсуттям матеріальних цінностей, вони зобов'язані відшкодувати шкоду в межах, встановлених законодавством. Керівні службові особи в цих випадках несуть матеріальну відповідальність в межах свого середнього місячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована її безпосередніми заподіювачами. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати заподіяну шкоду. На керівних працівників може бути покладена матеріальна відповідальність у межах середньомісячної заробітної плати, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх її заподіювачів, й таку можливість підприємство втратило.

У законах, які виражають корінні інтереси і волю всього народу, знаходять юридичне закріплення політичні і соціально-економічні права і свободи громадян України. Стосовно працівників ці права і свободи конкретизовані у трудовому законодавстві у вигляді основних трудових прав. Розрізняють трудові, політичні і юридичні гарантії. Однією з головних функцій матеріальної відповідальності є гарантійна функція, що покликана посилювати юридичні гарантії при притягненні до матеріальної відповідальності і повинна розвиватися у повній відповідності соціально-економічному і політичному розвитку держави, відповідати інтересам як суспільства, так і працівника.

¹ Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06.06.1995 р. // *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 22. Ст. 173.