

# Підстави матеріальної відповідальності працівників: що необхідно знати

Важлива умова життєдіяльності людей – праця, основою якої є відносини між роботодавцем і підлеглими. Ці зв'язки неможливі без певної організації, що створюється завдяки взаємодії людей одне з одним. Виникають відносини, що ґрунтуються на взаємовідповідальності власника і співробітників. Про наділення працівників певними обов'язками та виникнення матеріальної відповідальності під час виконання службових завдань – далі.



Сергій Сільченко,

партнер юридичної фірми ILF, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## УМОВИ ВИНИКНЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Використання наймані працівники засобами виробництва, а також іншим майном, необхідним для належного виконання ним трудових обов'язків. Це зобов'язання покладене на роботодавця п. 3 ст. 29 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Крім того, протягом трудової діяльності залежно від характеру трудових обов'язків працівник може наділятися широкими повноваженнями щодо розпорядження майном власника. Тому одними з основних обов'язків підлеглому у трудових відносинах є обов'язки, визначені ст. 131 і 139 КЗпП, а саме: дбайливо і бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації, вживати заходів для запобігання шкоді. Їх порушення можуть призвести до негативних наслідків, зокрема покладення на працівника матеріальної відповідальності за заподіяну роботодавцю шкоду.

Суб'єктом матеріальної відповідальності може бути лише працівник, тобто особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем. Відповідно до ст. 130 КЗпП про можливість притягнення працівника до матеріальної відповідальності можна говорити за наявності таких умов:

- майну роботодавця заподіяно пряму дійсну шкоду;
  - працівник заподіяв цю шкоду внаслідок порушення покладених на нього трудових обов'язків (дією чи бездіяльністю);
  - поведінка працівника є протиправною. Під час цього необхідно точно встановити, яку саме норму права було порушено;
  - наявною є вина працівника;
  - заподіяна шкода не належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
  - працівник не перебував у стані крайньої необхідності.
- Варто відзначити, що всі працівники повинні бережливо ставитися до майна роботодав-

ця і вживати усіх заходів для запобігання шкоді (ст. 131 КЗпП). Перш ніж приймати рішення про притягнення працівника до матеріальної відповідальності, потрібно встановити наявність службових обов'язків, які входять до його трудової функції, що пов'язані з необхідністю запобігання шкоді чи збереженню майна. І лише за наявності їх порушення варто з'ясувати наявність умов для покладення матеріальної відповідальності. Навряд чи можливо за недостатку товару в магазині притягти до відповідальності бухгалтера з обліку матеріальних цінностей, оскільки він не має безпосереднього доступу до майна.

Розглянемо детальніше умови матеріальної відповідальності працівників.

## ПРЯМА ДІЙСНА ШКОДА, ЗАПОДІЯНА РОБОТОДАВЦЮ

Відсутність наслідків діяння працівника у вигляді шкоди не дає підстав говорити про матеріальну відповідальність. Винятком є можливість покла-

дення на посадових осіб відповідальності за недержані роботодавцем прибутки. Цю новацію запроваджено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо захисту прав інвесторів» від 13.05.2014 р.

Чинне законодавство не містить визначення прямої дійсної шкоди. Лише в абз. 2 п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 р. № 14 визначено, що під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.

## ТИПОВІ ВИПАДКИ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ПРЯМУ ДІЙСНУ ШКОДУ

### Недостача матеріальних цінностей

Як правило, наявність недостачі констатується за умови, коли вона перевищує норми природної втрати. Проте в цьому випадку важливою є причина зменшення кількості матеріальних цінностей. Якщо це дійсно зумовлено природою речей, їхніми особливими властивостями (випаровування, висихання тощо), то притягнення працівника до матеріальної відповідальності неможливе. Якщо ж роботодавець доведе, що втрата хоч і не перевищує норм природної, проте спричинена винними діями працівника, можна притягнути винних до

матеріальної відповідальності.

Про недостачу йдеться в усіх випадках, коли працівник зобов'язаний відвітати про отримані чи наявні матеріальні цінності, проте під час звіту чи інвентаризації встановлено меншу кількість майна.

### Втрата майна

Втрата майна – це вибуття його із володіння чи користування власника всупереч його волі чи бажання унаслідок невиконання працівником заходів щодо збереження матеріальних цінностей. Для кваліфікації діяння як втрати достатньо довести необережність у діях працівника, наприклад, продаж товару за заниженими цінами, переплата, коли втрачено можливість її повернути, прострочена дебіторська заборгованість, нестягнута своєчасно із заподіявача шкода. Якщо ж така дія скоєна умисно – це кримінальний злочин.

Зокрема, втрата через неможливість стягнення з постачальника вартості недопоставленого товару трапляється, якщо під час приймання продукції або товарів від постачальника або вантажу від транспортної організації виявляється недостача, але цей факт не фіксується належним чином. Такий факт підлягає оформленню відповідно до Інструкції про порядок приймання продукції виробничо-технічного призначення за кількістю або відповідно до норм транспортного законодавства. Але у разі порушення порядку приймання можливість стягнення з постачальника (транспортної організації) вартості матеріальних цінностей, яких не вистачає, втрачається.

Також поширеними є випадки понесення витрат, спричинених зайвими виплатами на

користь працівників (заробітної плати, сум компенсацій, допомоги на загальнообов'язкове державне соціальне страхування тощо) за відсутності підстав стягнення цих сум з отримувачів. Слід зазначити, що з урахуванням строку, передбаченого п. 1 ч. 2 ст. 127 КЗпП, для видання наказу про утримання зайво виплачених грошових коштів роботодавець досить часто втрачає можливість повернути помилково виплачені кошти.

### Знищення майна

Знищення майна – це втрата корисних властивостей речі, що унеможлиблює її відновлення. Досить часто знищення є наслідком дії стихійного явища, зумовленого винними діями працівника. Пожежа, виробнича аварія, зіткнення транспортних засобів можуть призводити до знищення матеріальних цінностей. Водночас поряд з діями людини діють природні сили, наприклад, інерція чи земне тяжіння.

### Пошкодження майна

Пошкодження майна – це втрата повністю чи частково корисних його властивостей. Воно може бути поновлене за допомогою ремонту, переробки, виправлення. Під час цього розмір прямої дійсної шкоди дорівнює сумі, на яку знизилася вартість матеріальних цінностей або розміру витрат на від-

## Зверніть увагу

З теорії трудового права відомо, що підставою притягнення працівника до матеріальної відповідальності є вчинення ним трудового майнового правопорушення, тобто протиправного винного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків, чим роботодавцеві заподіяно матеріальну шкоду. Фактично ж йдеться про порушення трудової чи виробничої дисципліни, наслідком якого є завдання матеріальної шкоди.

## Важливо

Визначення розміру шкоди за загальним правилом (ч. 1 ст. 135-3 КЗпП) відбувається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку на основі балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу. В окремих випадках застосовується спеціальний порядок: у разі розкрадання, недостачі, навмисного заподіяння шкоди тощо.

новлення відповідних об'єктів.

*Зісуття матеріальних цінностей*

Зісуття матеріальних цінностей характеризується очевидною втратою ними споживчих якостей. Так, закінчення строку реалізації медикаментів чи продуктів харчування має розглядатися як зісуття, хоч його зовнішні ознаки можуть бути й не помітними.

*Зайві грошові виплати*

Зайвими грошовими виплатами є сплата штрафів, пені, неустойки, відшкодування шкоди, заподіяної третім особам працівником підприємства під час виконання трудових обов'язків. Також це можуть бути виплати звільненому працівникові у разі порушення строків розрахунку під час звільнення, затриманні трудової книжки.

Таким чином, прямою дійсною є лише реальна шкода, тобто витрати, які особа понесла або має понести для відновлення пошкодженого майна чи придбання рівноцінного. Неотримані ж доходи (упущена вигода), тобто доходи, які роботодавець міг одержати за звичайних умов, якби його інтереси не було порушено діями працівника, не враховуються і не підлягають відшкодуванню: запланований врожай, надої молока, вартість простою транспорту, продукції, яку можна було б виготовити з пошкодженого матеріалу. Так, сплачений підприємством штраф – це дійсна шкода. Якщо ж підприємство втратило можливість стягнути штрафні санкції з іншого підприємства – прямої дійсної шкоди немає, є недержані доходи.

Утім, концепція матеріальної відповідальності зазнає нині часткових змін, адже Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав ін-

весторів» від 13.05.2014 р. внесено зміни до ст. 130 КЗпП. Тому нині відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

Верховний Суд України в п. 4 постанови Пленуму № 14 від 29.12.1992 р. звертає увагу на неприпустимість стягнення з працівника шкоди, заподіяної списанням з рахунків підприємств у дохід держави одержаного ними прибутку. На думку суду, у цьому випадку шкода належить до категорії недержаного доходу.

Проте так однозначно стверджувати не варто. Усе залежить від того, чи виникло в роботодавця право власності на кошти, що є джерелом прибутку. Так, відповідно до абз. 2 ч. 2 ст. 52 Закону України «Про захист економічної конкуренції» у разі вчинення порушень, передбачених п.п. 1, 2 та 4 ст. 50 цього Закону, і за наявності незаконно одержаного прибутку, який перевищує 10% доходу (виручки) суб'єкта господарювання від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за останній звітний рік, штраф накладається в розмірі, що не перевищує потрійного розміру незаконно одержаного прибутку. Тож у разі стягнення з підприємства вже отриманого прибутку у вигляді штрафу є підстави для притягнення винних працівників до матеріальної відповідальності та це не буде суперечити ст. 130 КЗпП.

### ПРОТИПРАВНІСТЬ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА

Противправність поведінки працівника передбачає невиконання чи неналежне виконання обов'язків, передбачених законом, правилами внутрішнього

трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами і розпорядженнями роботодавця, виданими у межах його повноважень. Йдеться про порушення трудової та технологічної дисципліни, встановленого порядку обслуговування, обліку матеріальних цінностей. За належного виконання обов'язків працівником немає обов'язку відповідати за шкоду, наприклад, комірник не може бути притягнений до відповідальності за понаднормативне зберігання цінностей, адже він не зобов'язаний шукати покупців на неї.

Виконання працівником наказу чи розпорядження роботодавця виключає противправність у діях працівника за умови, що в нього не було підстав сумніватися в їх правомірності. В іншому випадку працівник несе відповідальність разом із відповідною посадовою особою. Противправність відсутня і в діях, пов'язаних із нормальним виробничо-господарським ризиком, за необхідної оборони, крайньої необхідності, фізичного чи психічного примушування до заподіяння шкоди. Згідно з ч. 4 ст. 130 КЗпП на працівників не може бути покладено відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

### ВИРОБНИЧИЙ РИЗИК

Виробничий ризик означає розумну господарську діяльність, яка дає змогу отримати результати, що покривають не повністю чи частково понесені підприємством витрати. Він може виникати під час розроблення, освоєння чи випробування нових технічних засобів виробництва, коли неможливо досягнути бажаного результа-

ту іншим звичайним шляхом і вжито усіх заходів для запобігання настанню шкоди. Це відповідає ідеям прогресу, але було б неправильним покладення усіх негативних наслідків ризику на працівників.

### КРАЙНЯ НЕОБХІДНІСТЬ

Стан крайньої необхідності наявний у тих ситуаціях, коли працівник вимушений спричинити шкоду, аби запобігти ще тяжчим наслідкам. Так, наприклад, водій спрямував автомобіль у перешкоду для запобігання наїзду на дитину, яка вибігла на дорогу. І хоч трудове законодавство не містить визначення крайньої необхідності, за аналогією з цивільним правом можна зробити висновок, що це шкода, завдана особі (підприємству) у зв'язку із вчиненням дій, спрямованих на усунення небезпеки, що загрожувала цивільним правам чи інтересам іншої фізичної або юридичної особи, якщо цю небезпеку за даних умов не можна було усунути іншими засобами. (ст. 1171 Цивільного кодексу України).

### НАЯВНІСТЬ У ДІЯННІ ПРАЦІВНИКА ВИНИ

Важливою умовою матеріальної відповідальності працівника є наявність у його діянні вини. Вина може бути у формі умислу чи необережності. Встановлення й розмежування форми вини має важливе практичне значення, воно впливає на визначення розміру шкоди, яку має відшкодувати працівник. Так, необережні дії, що охоплюються п. 1 ст. 133 КЗпП, призводять до обмеженої матеріальної відповідальності. Ті ж самі дії, учинені умисно, за п. 5 ст. 134 КЗпП є підставою для покладення на працівника повної матеріальної відповідальності. Тягар доведення вини


покладається на роботодавця за винятком випадків, коли працівник несе повну матеріальну відповідальність за п.п. 1, 2, 6 ст. 134 КЗпП.

### ПРИЧИННИЙ ЗВ'ЯЗОК МІЖ ДІЯННЯМ ПРАЦІВНИКА І ЗАПОДІЯНОЮ ПРЯМОЮ ДІЙСНОЮ ШКОДОЮ







Для встановлення причинного зв'язку між діянням працівника і заподіяною прямою дійсною шкодою досить часто необхідно проводити складні дослідження. Зв'язок має бути безпосереднім і прямим, тобто майнова шкода неминуче є наслідком протиправної поведінки працівника.

Керівники, інші посадові особи підприємств можуть відповідати за шкоду за відсутності безпосереднього причинного зв'язку. Для цієї категорії достатньо лише вчинити дії, що створюють умови для шкідливих дій інших осіб. Так, керівники підприємств, їхні заступники, начальники цехів, дільниць безпосередньо відповідають за належний стан обліку і зберігання матеріальних цінностей, належне використання верстатів, обладнання. Відсутність належного контролю за діями інших працівників безпосередньо не завдає шкоди підприємству, але створює умови для заподіяння шкоди. У разі встановлення нестачі у такому разі поряд з матеріально відповідальними особами мають притягатися до відповідальності й посадові особи, які недбало ставляться до своїх обов'язків. За відсутності хоча б однієї з умов неможливе притягнення працівників до відповідальності.

Аналіз судової практики свідчить, що спори з питань матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподі-

яну роботодавцеві, виникають досить часто і стають предметом судового розгляду. Верховний Суд України наголошує, що для вирішення питання про покладення матеріальної відповідальності та про розмір шкоди, яка підлягає відшкодуванню, необхідно з'ясувати: наявність прямої дійсної шкоди та її розмір; якими неправомірними діями її заподіяно і чи входили до функцій працівника обов'язки, неналежне виконання яких призвело до шкоди; у чому полягала його вина; у якій обстановці заподіяно шкоду; чи були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними; який майновий стан працівника (п. 3 постанови Пленуму від 29.12.1992 р. № 14). Очевидно, роботодавцям, які ухвалюють рішення про притягнення працівників до матеріальної відповідальності, варто ставити собі зазначені питання й шукати на них позитивні відповіді, адже саме на них ст. 138 КЗпП покладено обов'язок доведення наявності підстави та умов для покладення на працівника матеріальної відповідальності. 

### ВИРОБНИЧИЙ РИЗИК ВИПРАВДАНИЙ ЗА ДОТРИМАННЯ ТАКИХ УМОВ:

-  Мети не може бути досягнуто засобами, не пов'язаними з ризиком.
-  Ризик відповідає значенню мети, заради досягнення якої він вчиняється.
-  Можливість настання шкідливих наслідків малоімовірна. Свідоме заподіяння шкоди виключає ризик.
-  Особа, яка ризикує, вжила усіх потрібних заходів для запобігання шкоди.
-  Об'єктом ризику можуть бути лише матеріальні цінності, а не життя і здоров'я людей.
-  Право ризикувати має особа, яка володіє необхідним досвідом і кваліфікацією.