



Юрій Феленко,
науковий співробітник
Науково-дослідного інституту
правового забезпечення
інноваційного розвитку Національної
академії правових наук України

УДК 349.2

Щодо порядку відшкодування шкоди за нормами трудового права

Реалізація принципу забезпечення рівності правових можливостей роботодавця та працівника щодо захисту своїх інтересів є прогресивним кроком у затвердженні загальнолюдських цінностей в Україні.

Одним із способів захисту своїх законних прав та інтересів у трудовому праві є відшкодування шкоди.

Метою цієї статті є проведення аналізу, щодо врегульованості самого порядку відшкодування матеріальної шкоди сторонами трудових відносин та дотримання конституційного принципу рівності всіх перед законом у цьому процесі.

В контексті праць щодо матеріальної відповідальності сторін таких видатних науковців як С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Д. М. Кравцов, І. І. Шамшина, І. А. Боханова, В. Я. Буряк та ін. приділяється увага відшкодуванню шкоди, але лише окремим її аспектам. Комплексне дослідження порядку відшкодування шкоди сторонами трудових відносин є доволі актуальним.

Так, усі матеріально-правові способи захисту порушених трудових прав за характером наслідків для

сторони чий права порушені можна ділити на дві групи:

1. Відновлювальні – це способи, спрямовані на відновлення становища, що існувало до його порушення. Сюди можна віднести ті способи, які або відновлюють існуючі правовідносини між працівником і роботодавцем, або відновлюють його права.

2. Компенсаційні – це способи, спрямовані компенсувати заподіяну матеріальну шкоду та зазнані моральні страждання, шляхом покладення на порушника додаткових обов'язків. До групи цих способів відносяться: відшкодування матеріальної шкоди; відшкодування моральної шкоди у грошовій формі [1, с. 111].

Ст. 130 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) встановлює, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише

в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством [2].

Згідно із трудовим законодавством України, в залежності від допустимого розміру стягнення шкоди, матеріальну відповідальність працівника розділяють на:

- обмежену (у межах середнього місячного заробітку)
- повну (випадки передбачені ст. 134 КЗпП України)

Обмежену матеріальну відповідальність несуть: 1) працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; 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, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних, грошових чи культурних цінностей [2].

За загальним порядком, стягнення з працівника шкоди в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Таке розпорядження має бути зроблено не пізніше двох тижнів (за проектом Трудового кодексу України не пізніше як протягом місяця [3]) з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові.

Якщо працівник не згодний з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається Комісією з трудових спорів, а у разі незгоди з рішенням Комісії з трудових спорів – у суді. Працівник має право відразу звернутися до суду.

Відповідно до Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» № 14 від 29.12.1992 р. середній місячний заробіток визначається відповідно до затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України «Порядку обчислення середньої заробітної плати» № 100 від 8 лютого 1995 р., а саме виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди, або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців, а в разі коли працівник останні місяці перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення – виходячи з виплат за попередні два місяці роботи на даному підприємстві (в установі, організації) [4].

У випадках передбачених ст. 134 КЗпП України покриття шкоди про-

вадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду. такий позов може бути поданий протягом одного 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, висновку комісії або уповноваженої особи, яка здійснювала перевірку. Якщо працівник притягується до матеріальної відповідальності у порядку регресу в зв'язку з відшкодуванням шкоди третій особі, днем, коли роботодавець дізнався про виникнення шкоди, буде вважатися день проведення виплати на користь цієї третьої особи [4].

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора.

У працівника, який завдав шкоду, існує законодавчо закріплена можливість добровільно відшкодувати збитки повністю або частково. Це відшкодування працівник може здійснити шляхом внесення певної грошової суми в касу підприємства або відшкодувати збитки в натурі. Для останнього необхідна згода власника або уповноваженого ним органу. Відшкодовуючи шкоду в натурі, працівник може передати власнику або уповноваженому ним органу рівноцінне майно на заміну втраченого або відремонтувати пошкоджене. Якщо працівник добровільно не відшкодував завданих збитків, законодавством передбачений зазначений вище примусовий порядок відшкодування шкоди.

Щодо відшкодування роботодавцем матеріальної шкоди працівникові заподіяної йому при виконанні трудових обов'язків необхідно зауважити, що в чинному КЗпП України не існує загального розділу або загальної статті, яка спеціально передбачала б таку відповідальність роботодавця.

С. Д. Климчук пояснює таку ситуацію тим, що чинний КЗпП України дістався нам у спадок від колишньої радянської системи, й на час його прийняття, був покликаний захищати суспільну (державну, радянську, колгоспно-кооперативну) власність, а звідси і роботодавця, а не людину. Через те у його нормах детально регулюються відносини щодо матеріальної відповідальності працівників, випадки ж матеріальної відповідальності роботодавця розкриті по всьому нормативному акту [5, с. 43]. Така ситуація в умовах сьогодення є неприпустимою, оскільки, як відмічає С. М. Прилипко, працівник – менше захищена й економічно слабша сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва й знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від останнього, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під його керівництвом і тому змушений виконувати його накази й розпорядження [6, с. 156].

Оскільки питання відшкодування шкоди роботодавцем до цього часу залишається законодавчо не регламентованим й навіть неупорядкованим, науковцями самостійно з аналізу чинного законодавства і судової практики виділено випадки матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у трудових правовідносинах. Роботодавець відшкодовує працівникові шкоду, заподіяну:

- 1) незаконним звільненням з роботи;
- 2) незаконним переведенням на іншу роботу;
- 3) незаконним відстороненням від роботи;

4) неможливістю вступу на іншу роботу у разі неправильного формулювання причини звільнення у трудовій книжці;

5) затримкою видачі трудової книжки при звільненні;

6) затримкою розрахунку при звільненні;

7) затримкою виконання рішення або постанови про поновлення на роботі при незаконному звільненні чи переведенні;

8) незаконною відмовою у прийнятті на роботу;

9) псування, знищенням або пропажею особистих речей під час роботи; завданням іншої майнової шкоди майну працівника;

10) видачею документів про роботу і заробітну плату, що містять неправильні відомості, або затримкою їх видачі;

11) іншими порушеннями своїх обов'язків у трудових правовідносинах;

12) ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків [7].

Орієнтовно відмітимо законодавчу регламентацію зазначених випадків.

Найчастіше на практиці трапляються порушення законодавства про переведення на іншу роботу або про звільнення. Перше регулюється нормами ст.ст. 31-34 КЗпП України, а друге – ст. 40-41 КЗпП України. Щоправда матеріальна відповідальність власника, або уповноваженого ним органу визначена в ст. 235 КЗпП України. Зокрема, у разі незаконного звільнення чи незаконного переведення на іншу роботу працівникові, поновленому на роботі органом, що розглядає трудовий спір, власник або уповноважений ним орган виплачує середній заробіток за весь час вимушеного прогулу або різницю у заробітку, але не більш як за рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається понад рік не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь

час вимушеного прогулу. У такому ж порядку оплачується вимушений прогул, що стався через відмову у прийнятті на роботу або несвоєчасне укладення трудового договору з працівником. Невидача документів про працю чи зарплати ст. 47 КЗпП України чітко визначає, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу. Водночас ст. 235 КЗпП України передбачає матеріальну відповідальність власника щодо видачі документів про працю та заробітної плати. Зокрема, якщо неправильне формулювання причини звільнення працівника перешкоджало влаштуванню його на іншу роботу, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу, але не більше як за рік. Якщо заява про виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу через неправильне формулювання причини звільнення розглядалася понад рік не з вини працівника, власник або уповноважений ним орган виплачує середній заробіток за час вимушеного прогулу. У разі несвоєчасної видачі трудової книжки власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. При затримці власником або уповноваженим органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі працівника, незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу, цей орган виносить ухвалу про виплату працівникові власником або уповноваженим органом середнього заробітку, або різниці в заробітку за весь час затримки виконання рішень.

Законодавство про працю не регулює матеріальну відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну незабезпеченням збереження особистих речей працівника під час роботи. У таких випадках на практиці застосо-

вуються норми цивільного законодавства, що пояснюється відсутністю відповідних норм у трудовому праві. Однак, вважається, що згідно зі ст. 153 КЗпПУ, правилами внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах повинні створюватися здорові, безпечні умови праці, відповідні умови для нормальної роботи. До таких умов в тому числі відноситься створення на підприємствах, в установах, організаціях спеціальних місць, де працівники під час роботи можуть залишити свої особисті речі. 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. Матеріальна відповідальність власника перед працівником за шкоду, заподіяну здоров'ю, регулюється КЗпП України (Глава XI) та ЗУ «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. Раніше розмір і порядок відшкодування визначався «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» затверджених Постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. № 472 до втрати їх чинності з 1 квітня 2001 р.

На сьогодні шкода заподіяна життю, здоров'ю і працездатності працівника внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання повинна відшкодуватися Фондом соцстрахування від нещасних випадків шляхом проведення страхо-

вих виплат. Відшкодування шкоди працівникові складається з виплати втраченого ним заробітку (залежно від ступеня втрати професійної працездатності, який визначає МСЕК), одноразової допомоги, зазначеної в колективному договорі, компенсації на медичну та соціальну допомогу (додаткове харчування, ліки, протезування, санаторно-курортне лікування, спеціальний догляд та інше). Ступінь втрати працездатності визначається МСЕК у відсотках до професійної працездатності, яку мав потерпілий до ушкодження здоров'я. МСЕК встановлює обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, причину, час настання та групу інвалідності в зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також визначає необхідні види медичної та соціальної допомоги. Розмір відшкодування втраченого заробітку встановлюється у відповідності до ступеня втрати професійної працездатності й середньомісячного заробітку, який працівник мав до ушкодження здоров'я. Розмір середнього заробітку визначається за 12 місяців, що передували ушкодженню здоров'я. До заробітку для обчислення розміру відшкодування включаються всі види заробітної плати, на яку нараховуються внески на соціальне страхування [8].

Враховуючи зазначене, можна відмітити, що існування двох інститутів матеріальної відповідальності працівника й матеріальної відповідальності роботодавця є важливим кроком на шляху утвердження й забезпечення прав і свобод людини й громадянина. Можна відмітити позитивні тенденції розвитку цього напрямку, такі наприклад, як передбачення КЗпП України обов'язкового зменшення розміру відшкодування шкоди у випадках, коли шкода є наслідком не лише вини працівника, а й відсутності умов для зберігання матеріальних цінностей; та що за загальним правилом при матеріальній відповідальності працівника відшкодується тільки пряма дійсна шкода й не підлягають відшкодуванню не-

одержанні доходи (упущена вигода), під якими розуміються прибутки, які були б отримані, якби працівник не здійснив протиправного діяння. Хоча із цього приводу існують й інші думки, так наприклад С. Д. Климчук зазначає, що у законодавстві повинно бути передбачено недоотримання прибутків та понесених збитків, якщо це виникло у наслідок не виконання працівником своїх обов'язків [5, с. 43]. Але на наш погляд нерівність сторін у трудових відносинах є доволі очевидною, працівник потребує

правового захисту задля запобігання свавіллю роботодавця та його стимулюванню до виконання своїх трудових обов'язків, які, як вбачається із аналізу законодавства є доволі не регламентованими.

Актуальним, важливим й досі очікуваним залишається прийняття Трудового кодексу України в проекті якого закріплено перелік обов'язків роботодавця, окремою книгою (восьмою) виділена відповідальність сторін та у 2-й главі узагальнена матеріальна відповідальність роботодавця.

Список використаних джерел

1. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжн. наук.-практ. конф.; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / за ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова. – Харків: Кроссруд, 2010. – 572 с.*
2. *Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.*
3. *Проект Трудового кодексу України № 1108 від 10.12.2009 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/JF0US00V.html*
4. *Про судову практику в справах про відшкодування шкоди заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : Постанова Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92>*
5. *Климчук С. Д. Деякі зауваження щодо регулювання матеріальної відповідальності за проектом Трудового кодексу України / С. Д. Климчук // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 2–3 черв. 2006 р.: У 2-х т. / Уклад. Т. Д. Климчук, І. М. Якушев. – Луцьк: РВВ “Вежа” Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2006. – Т. 2. – 272 с.*
6. *Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору [Текст] / С. М. Прилипко // Проблеми законності. Вип. 100. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 155-164.*
7. *Пожаров Ю. В. Відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах [Електронний ресурс] / Ю. В. Пожаров. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/1346/115/>*
8. *Матеріальна відповідальність власника за шкоду заподіяну працівникові. Щотижнева інформаційно-правова газета «Правовий тиждень» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://legalweekly.com.ua/index.php?id=16061&show=news&newsid=120242>*

Феленко Ю. А. Щодо порядку відшкодування шкоди за нормами трудового права

У статті проведено аналіз щодо законодавчого регулювання порядку відшкодування шкоди. Розглянуто особливості відшкодування шкоди працівником й відшкодування шкоди роботодавцем, особливу увагу приділено законодавчому забезпеченню рівності сторін зазначених трудових відносин.

Ключові слова: відшкодування шкоди, матеріальна відповідальність працівника, матеріальна відповідальність роботодавця, роботодавець, працівник.

Феленко Ю. А. О порядке возмещения ущерба в соответствии с нормами трудового права

В статье проведен анализ законодательного регулирования порядка возмещения вреда. Рассмотрены особенности возмещения вреда работником и возмещения вреда работодателем. Особое внимание уделено законодательному обеспечению равенства сторон указанных трудовых отношений.

Ключевые слова: возмещение вреда, материальная ответственность работника, материальная ответственность работодателя, работодатель, работник.

Felenko Y. Regarding the means of redress according to the norms of labor law

In the article is analyzed the legislative regulation of the procedure for compensation of damage. It is considered the features of compensation by employee and compensation by the employer. The special attention considered to the legal equality of the parties specified the employment relationship.

Key words: compensation, liability of the employee, the liability of the employer, employer, employee.