



Будь-яка робота передбачає певний рівень відповідальності. Однак законодавством передбачена і матеріальна відповідальність, що є своєрідним страховим аспектом діяльності підприємства.

Норми щодо застосування матеріальної відповідальності можуть застосовуватися тільки до осіб, які перебувають з підприємством у трудових відносинах. Тобто, незважаючи на обсяг робіт, який виконує працівник на підприємстві, він має працювати за трудовим договором.

Відповідно до ст. 130 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), яка містить загальні підстави й умови матеріальної відповідальності, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Право притягнути працівника до матеріальної відповідальності у підприємства виникає, зокрема, у разі:

- порушення трудових обов'язків; наявності прямої дійсної шкоди;
- причинного зв'язку між порушенням і шкодою;
- вини або бездіяльності працівника.

Відсутність хоча б одного з цих фактів унеможливорює притягнення до матеріальної

відповідальності (лист Мінсоцполітики від 13.08.2014 р. № 87/0/15-14/06).

Вищий спеціалізований суд України в постанові від 11.12.2015 р. № 12 (далі – Постанова № 12) також зазначив категорії прямої дійсної шкоди.

Отже, *категорії прямої дійсної шкоди такі:*

недостача, втрата, знищення, пошкодження чи зіпсування матеріальних цінностей;

шкода, спричинена незаконним продажем товарів за зниженою ціною; витрати, спричинені незаконними або необґрунтованими виплатами (переплатами);

витрати, спричинені зайвими виплатами на користь працівників;

суми неустойки, фінансових санкцій, пені, сплачені на користь контрагентів за цивільно-правовими договорами, державного чи місцевого бюджетів, державних органів;

виплати на користь інших суб'єктів у порядку відшкодування шкоди, оскільки організація відповідає за шкоду, заподіяну діями її працівників;

нестягнена з боржника дебіторська заборгованість, коли можливість її стягнення втрачена у зв'язку зі спливом строку позовної давності;

нестягнена з боржника шкода (за винятком тієї частини шкоди, яка належить до категорії неодержаного прибутку), якщо можливість її стягнення втрачена.

Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами. З метою визначення поняття «посадова особа» Міністерство юстиції України підготувало лист від 22.02.2013 р. № 1332-0-26-13/11, де зазначається, що головним критерієм віднесення особи до когорти посадових осіб є наявність у неї організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій.

Своєю чергою, згідно із судовою практикою, яка склалася і знайшла своє відображення у відповідному узагальненні Верховного Суду України (йдеться про постанову Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про хабарництво» від 26 квітня 2002 року № 5), організаційно-розпорядчими обов'язками є обов'язки зі здійснення керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форм власності.

Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконробы, бригадири тощо).

Водночас під адміністративно-господарськими обов'язками розуміють обов'язки з управління або розпорядження державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі повноваження в тому чи іншому обсязі є в начальників планово-господарських, постачальних, фінансових відділів і служб, завідуючих складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників, керівників відділів підприємств, відомчих ревізорів та контролерів тощо.

Працівник має нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо впливає з його дій або бездіяльності (п. 4 Постанови № 12).

Матеріальна відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.