

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ
ФАКУЛЬТЕТ № 2
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Основи правових знань. Трудове право»
обов'язкових компонент освітньої програми першого рівня вищої освіти
(Облік і оподаткування (Облікова аналітика)
Accounting and taxation (Accounting analytics)
галузь знань – 07 Управління та адміністрування; спеціальність – 071 Облік і
оподаткування; спеціалізація – Поліцейські)

за темою № 7: Юридична відповідальність в трудовому праві

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробник:

Завідувач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС,
доктор юридичних наук, професор **Мельник К.Ю.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.1.**

План лекції

1. Поняття дисциплінарної відповідальності
2. Дисциплінарний проступок.
3. Види дисциплінарної відповідальності.
4. Поняття та види матеріальної відповідальності.
5. Матеріальна відповідальність працівників.
6. Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування.
7. Матеріальна відповідальність роботодавця.

Література:

Основна:

- 1) [Трудове право України : підручник / \[автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.\]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2019. – 408 с.](#)
- 2) [Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. – Харків : Діса плюс, 2014. – 480 с.](#)
- 3) [Жеребцов Д. Є. Особливості правового регулювання дисциплінарної відповідальності поліцейських в Україні: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2023. 209 с.](#)
- 4) [Мельник, К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія / К. Ю. Мельник, А. О. Бабенко. — Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. — 240 с.](#)
- 5) [Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія /К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова // за заг.ред. К. Ю. Мельника; Харк. нац. ун-т внутр. справ –Х.:Усправі, 2017. – 230 с.](#)
- 6) [Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції \(м. Харків, 16 листопада 2018 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. 427 с.](#)
- 7) [Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ \(м. Харків, 3 листопада 2017 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. – 462 с.](#)
- 8) [Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. \(м. Харків, 28 жовтня 2016 р.\) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2016. – 426 с.](#)
- 9) [Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV](#)

Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. – 354 с.

10) Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.

11) Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2013. – 364 с.

12) Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

13) Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

14) Про Національну поліцію : закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 40-41, ст.379.

15) Про соціальний діалог в Україні: закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255 .

16) Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : закон України від 22. червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 22. Ст. 216.

17) Про колективні договори і угоди : закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.

18) Про оплату праці : закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.

19) Про охорону праці : закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст. 668.

20) Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1998. № 34.Ст. 227.

21) Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.

22) Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX //// База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

23) Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 р.№ 9.

Додаткова:

24) Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія / В.М. Андріїв. — Чернігів : Черніг. держ. ін.-т права,

соц. технологій та праці, 2011. — 305 с.

25) Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.

26) Колеснік Т. В. Забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки: теорія та практика : монографія. Харків : У справі, 2017. 428 с.

27) Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія / В. Л. Костюк. — К. : Видавець Карпенко В. М., 2012. — 464 с.

28) Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. — Х.: НікаНова, 2016. — 402 с.

29) Трудове право України: академічний курс: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Пилипенко П. Д. та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка. К. : Ін Юре, 2014. 548 с.

30) Трудове право: підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.

Текст лекції

1. Поняття дисциплінарної відповідальності

Дисциплінарна відповідальність — це один із видів юридичної відповідальності, який полягає в обов'язку працівника, який порушив трудову дисципліну, понести покарання, передбачене нормами трудового законодавства.

Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, під яким розуміють протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором.

У зв'язку з цим, за загальним правилом, не може вважатися дисциплінарним проступком відмова від виконання громадського доручення, порушення правил поведінки в громадських місцях та інші дії і бездіяльність, не пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

Сутність дисциплінарної відповідальності полягає в тому, що до винного в здійсненні дисциплінарного проступку застосовуються дисциплінарні стягнення, а у встановлених у законодавстві випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Особливістю дисциплінарної відповідальності є застосування стягнень суб'єктом трудових правовідносин, а саме роботодавцем, через що дисциплінарна відповідальність є одним із виявів владних повноважень роботодавця стосовно працівника, що уклав із ним трудовий договір.

Притягнення до дисциплінарної відповідальності порушників трудової дисципліни є правом роботодавця, яким він може скористатися сам, може передати справу на розгляд трудового колективу, а може взагалі відмовитися від притягнення порушника до відповідальності.

Правом на притягнення до дисциплінарної відповідальності, за загальним правилом, користується орган, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також вищестоящими органами. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством. Ніхто, крім встановлених законодавством органів, не має права накладати на працівника дисциплінарні стягнення.

2. Дисциплінарний проступок.

Як і будь-яке інше правопорушення, дисциплінарний проступок має відповідний склад: суб'єкт, суб'єктивну сторону, об'єкт, об'єктивну сторону.

Суб'єктом дисциплінарного проступку є працівник, тобто фізична особа, яка перебуває в трудових правовідносинах з певним роботодавцем. Здатність нести відповідальність за дисциплінарний проступок настає за загальним правилом з 16 років, у певних випадках — з 15 років, а учнів — з 14 років (ст. 188 КЗпП України).

Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина, під якою розуміється психічне ставлення особи до вчинюваного протиправного діяння і шкідливих наслідків, виражене у формі умислу або необережності. Дисциплінарний проступок визнається вчиненим з умислом, якщо особа, що його вчинила, усвідомлювала протиправний характер своїх дій чи бездіяльності, передбачала їх шкідливі наслідки і бажала або свідомо допускала їх настання. Дисциплінарний проступок визнається вчиненим по необережності, якщо особа, що його вчинила, передбачала можливість настання шкідливих наслідків своїх дій чи бездіяльності, але легковажно розраховувала на їх запобігання або ж не передбачала можливості їх настання, хоча повинна була і могла їх передбачати.

Невиконання працівником трудових обов'язків із причин, які від нього не залежать (наприклад, відсутність належних умов праці), не може розглядатися як порушення трудової дисципліни, оскільки у цьому випадку немає вини працівника в невиконанні трудових обов'язків.

Об'єктом дисциплінарного проступку є трудові обов'язки працівника, передбачені трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами та трудовим договором.

Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку становлять такі елементи: протиправне діяння (дія або бездіяльність), шкідливі наслідки, причинний зв'язок між протиправним діянням і шкідливими наслідками.

Протиправність діяння означає те, що дія або бездіяльність не відповідають нормам трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, а також умовам трудового договору. Протиправними є, наприклад, запізнення працівника на роботу без поважних причин, поява працівника на роботі у нетверезому стані тощо.

Будь-які дії або бездіяльність працівника, що відповідають вищезазначеним документам, є правомірними й не можуть вважатися дисциплінарним проступком. Наприклад, відмова працівника від переведення на іншу постійну роботу, відмова працівника від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля тощо.

Шкідливим наслідком протиправної діяльності працівника є порушення встановленого на підприємстві, в установі, організації внутрішнього трудового розпорядку.

За загальним правилом, діяння може бути визнано дисциплінарним проступком, якщо воно було здійснено в робочий час. Однак в окремих випадках ця умова не обов'язкова (наприклад, здійснення державним службовцем вчинку, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює).

3. Види дисциплінарної відповідальності.

Розрізняють два види дисциплінарної відповідальності: загальну і спеціальну. Так, загальна дисциплінарна відповідальність поширюється на всіх працівників, що працюють на підставі трудового договору, крім тих, для яких встановлена спеціальна дисциплінарна відповідальність. Спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлюється для окремих категорій працівників, з огляду на специфіку та характер трудових функцій, які ними виконуються, та більш тяжкі наслідки, що можуть настати у випадку здійснення ними дисциплінарного проступку (державні службовці, судді, прокурорсько-слідчі працівники, поліцейські тощо).

Загальна дисциплінарна відповідальність. За здійснення дисциплінарного проступку роботодавець має право застосувати передбачені ч. 1 ст. 147 КЗпП України дисциплінарні стягнення, а саме: догану і звільнення. Слід звернути увагу на те, що роботодавець не має права застосовувати до порушників трудової дисципліни на свій розсуд інші дисциплінарні стягнення.

У ст. 147 КЗпП України не визначені конкретні підстави звільнення як дисциплінарного стягнення. Разом з тим, виходячи з п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, звільнення за підставами, передбаченими пп. 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП України та п.1 ст.41 КЗпП України (систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин

протягом робочого дня) без поважних причин; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами) є дисциплінарним стягненням.

Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Воно не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Дисциплінарне стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку. Воно може бути оскаржено працівником у комісію по трудових спорах чи безпосередньо в суд, у порядку, визначеному законодавством.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. За загальним правилом, протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Відповідно до ст. 152 КЗпП України роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. Повноваження трудових колективів у забезпеченні трудової дисципліни передбачені в Законі СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р. № 9500-Х. Зокрема Закон передбачає право трудових колективів застосовувати до членів колективу за порушення трудової дисципліни заходи громадського стягнення (товариське зауваження, громадську догану).

Спеціальна дисциплінарна відповідальність. Трудове законодавство передбачає, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ч. 2 ст. 147 КЗпП України). Слід звернути увагу на те, що зазначені статuti і положення про дисципліну повинні мати статус закону, оскільки відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

Сьогодні спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена низкою нормативно-правових актів, серед яких: закони України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII.

Так, до поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції. До курсантів (слухачів), які проходять навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, крім видів дисциплінарних стягнень, визначених цією статтею, застосовується дисциплінарне стягнення у виді призначення поза чергою в наряд - до п'яти нарядів.

Дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку і не пізніше шести місяців з дня його вчинення шляхом видання дисциплінарного наказу. У разі проведення службового розслідування за фактом вчинення дисциплінарного проступку днем його виявлення вважається день затвердження висновку за результатами службового розслідування. Перебування поліцейського на лікарняному (у період тимчасової непрацездатності) чи у відпустці не перешкоджає застосуванню до нього дисциплінарного стягнення.

Дисциплінарне стягнення виконується негайно, але не пізніше місяця з дня його застосування, не враховуючи часу перебування поліцейського у відпустці, відрядженні або на лікарняному (у період тимчасової непрацездатності). Після закінчення зазначеного строку дисциплінарне стягнення не виконується. Наказ про застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення виконується шляхом його оголошення в органі (підрозділі) поліції та особистого ознайомлення поліцейського з ним. У разі відмови особи від ознайомлення з наказом про це складається акт.

Дисциплінарні стягнення у виді звільнення з посади, пониження у спеціальному званні на один ступінь та звільнення із служби в поліції виконуються (реалізуються) шляхом видання наказу по особовому складу. Дисциплінарні стягнення у виді звільнення з посади та звільнення із служби в поліції, застосовані до поліцейського, який перебуває у відпустці чи на

лікарняному (у період тимчасової непрацездатності), виконуються (реалізуються) після його прибуття до місця проходження служби.

За відсутності на службі без поважних причин поліцейського, до якого застосовано дисциплінарне стягнення у виді звільнення з посади чи звільнення із служби в поліції, таке дисциплінарне стягнення виконується, а витяги з наказів про застосування та виконання дисциплінарного стягнення надсилаються рекомендованим листом з повідомленням на адресу місця проживання поліцейського, що зазначена в його особовій справі. У такому разі днем ознайомлення поліцейського із зазначеними наказами є дата, зазначена в поштовому повідомленні про вручення їх поліцейському, до якого застосовано дисциплінарне стягнення, або повнолітньому члену сім'ї такого поліцейського.

У разі якщо поліцейський, до якого застосовано дисциплінарне стягнення, відмовляється від отримання витягів з наказів про застосування та виконання дисциплінарного стягнення, днем отримання витягів з наказів є день проставлення в поштовому повідомленні відмітки про відмову в їх отриманні чи повернення поштового відправлення з позначкою про невручення.

Поліцейський, до якого застосовано дисциплінарне стягнення у виді пониження у спеціальному званні на один ступінь, зобов'язаний протягом семи календарних днів з дня ознайомлення з наказом здійснити заміну знаків розрізнення на однострої та службового посвідчення. Під час виконання зазначеного дисциплінарного стягнення забороняється зривання погонів, а також будь-які інші дії, що принижують гідність поліцейського.

Дисциплінарне стягнення у виді призначення поза чергою в наряд виконується шляхом несення служби в наряді позачергово в будь-який день тижня.

Строк дії дисциплінарних стягнень з моменту оголошення їх порушникові становить: 1) зауваження - протягом двох місяців; 2) догана - протягом трьох місяців; 3) сувора догана - протягом чотирьох місяців; 4) попередження про неповну службову відповідність - протягом шести місяців; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь та звільнення з посади - протягом одного року; 6) звільнення зі служби в поліції - протягом трьох років.

Дисциплінарне стягнення у виді призначення поза чергою в наряд вважається виконаним з моменту його відбуття курсантом (слухачем).

Протягом строку дії дисциплінарних стягнень до поліцейського не можуть застосовуватися заходи заохочення, крім дострокового зняття раніше застосованого дисциплінарного стягнення.

Строк дії дисциплінарного стягнення не зараховується до строків вислуги поліцейського для присвоєння чергового спеціального звання.

У місяці виконання дисциплінарного стягнення поліцейського може бути позбавлено премії повністю або частково в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України.

Поліцейський вважається таким, що не має дисциплінарного стягнення, якщо його нагороджено державною нагородою, заохочено шляхом

дострокового зняття дисциплінарного стягнення або закінчився строк дії дисциплінарного стягнення.

Закінчення строку дії дисциплінарного стягнення у виді пониження у спеціальному званні на один ступінь не дає поліцейському права на поновлення у спеціальному званні, якого він був позбавлений за порушення дисципліни. Строк вислуги для присвоєння чергового спеціального звання обліковується в загальному порядку. Закінчення строку дії дисциплінарного стягнення у виді звільнення з посади не дає поліцейському права бути поновленим на посаді, з якої він був звільнений за порушення дисципліни.

Поліцейський, звільнений з поліції за вчинення дисциплінарного проступку, не може бути прийнятий на службу до поліції протягом трьох років з дня виконання наказу про звільнення.

Поліцейський має право оскаржити застосоване до нього дисциплінарне стягнення протягом місяця з дня його виконання (реалізації) шляхом подання рапорту до прямого керівника особи, яка застосувала дисциплінарне стягнення, а також шляхом звернення до суду в установленому порядку.

Розгляд рапорту про незгоду з дисциплінарним стягненням здійснюється протягом 30 календарних днів з дня його реєстрації в органі поліції шляхом проведення перевірки викладених у рапорті фактів та обставин, що, на думку поліцейського, не були враховані під час проведення службового розслідування та під час прийняття рішення про застосування до нього дисциплінарного стягнення.

У разі підтвердження фактів, викладених у рапорті, керівник, який здійснює його розгляд, зобов'язаний негайно вжити заходів до поновлення прав поліцейського, усунення обставин, що призвели до таких порушень, та вирішити питання про притягнення до відповідальності осіб, винних у вчиненні порушень.

Про результати розгляду рапорту уповноважений керівник письмово інформує поліцейського, який подав скаргу.

У разі поновлення порушених прав поліцейського у судовому порядку вищий керівник зобов'язаний негайно вжити заходів до поновлення прав поліцейського, усунення обставин, що призвели до таких порушень, та притягти до відповідальності осіб, винних у вчиненні порушень.

4. Поняття та види матеріальної відповідальності

Матеріальна відповідальність — це один із видів юридичної відповідальності, який полягає в обов'язку сторони трудових правовідносин, що заподіяла матеріальну шкоду іншій стороні, відшкодувати її у встановленому законодавством порядку і розмірі.

В основі матеріальної відповідальності лежить юридичний обов'язок працівника — бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді та юридичний обов'язок роботодавця — створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи

і забезпечення повного збереження дорученого їм майна (ст. 131 КЗпП України).

Підставою для накладення матеріальної відповідальності на сторону трудових правовідносин є протиправне, винне діяння, що завдало матеріальної шкоди іншій стороні трудових правовідносин, якщо інше не передбачено законом.

Матеріальна відповідальність настає у випадках, коли шкода заподіяна в період існування трудових правовідносин. Припинення трудових правовідносин після заподіяння шкоди не звільняє сторону трудових правовідносин, що заподіяла таку шкоду, від матеріальної відповідальності, передбаченої трудовим законодавством. Якщо шкода заподіяна після припинення трудових правовідносин, то настає майнова відповідальність за нормами цивільного законодавства.

Залежно від суб'єкта матеріальної відповідальності розрізняють матеріальну відповідальність працівників та матеріальну відповідальність роботодавців.

Матеріальна відповідальність працівників та матеріальна відповідальність роботодавців відрізняються, передусім, розміром відшкодовуваної шкоди. Трудове законодавство, регулюючи трудові відносини, виходить з того, що працівник економічно більш слабка сторона цих відносин, ніж роботодавець, і заробітна плата є для більшості працівників єдиним джерелом засобів для існування, а тому обмежує обсяг матеріальної відповідальності працівника в більшості випадків розміром завданої роботодавцю шкоди в межах середнього заробітку працівника. Відповідно до ч. 2 ст. 132 КЗпП України матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві. Роботодавець як більш сильна в економічному плані сторона трудових відносин несе матеріальну відповідальність за заподіяну працівнику шкоду в повному обсязі.

5. Матеріальна відповідальність працівників.

Матеріальна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності за трудовим законодавством та може бути накладена на працівника незалежно від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

На працівника може бути накладена матеріальна відповідальність за наявності одночасно наступних умов:

- заподіяння працівником прямої дійсної шкоди;
- протиправності діяння працівника;
- причинного зв'язку між протиправним діянням і настанням шкоди;
- вини працівника в заподіянні шкоди.

За загальним правилом, матеріальна відповідальність може бути накладена на працівника тільки за заподіяння ним роботодавцю прямої дійсної шкоди (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Під **прямою дійсною шкодою** 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 (п. 4 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям» від 29 грудня 1992 р. № 14). Разом з тим відповідно до ч. 4 ст. 130 КЗпП України на працівників, що є посадовими особами, може бути покладена відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток.

Типовими випадками прямої дійсної шкоди є нестача грошових або матеріальних цінностей; зіпсуття або знищення матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівнику в користування.

Протиправність діяння (дії або бездіяльності) означає те, що працівник порушує свої трудові обов'язки, передбачені трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами та трудовим договором. Протиправними є, наприклад, дії працівника, на якого покладено обов'язок зі збереження певних матеріальних цінностей роботодавця, що виразилися у втраті цих цінностей.

Слід враховувати, що дії або бездіяльність працівника не можуть бути визнані протиправними, якщо шкода заподіяна за обставин, що виключають матеріальну відповідальність. Так, відповідно до ч. 4 ст. 130 КЗпП України на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Трудове законодавство не дає визначення категорій «нормальний виробничо-господарський ризик» та «крайня необхідність». Водночас практика свідчить, що до нормального виробничо-господарського ризику можуть бути віднесені дії працівника, що відповідають сучасним знанням і досвіду, коли поставлена мета не могла бути досягнута іншими засобами, а об'єктом ризику були матеріальні цінності, а не життя й здоров'я людей, і при цьому працівник виявив обачливість, обачність та вжив заходів до запобігання шкоді.

Категорія «крайня необхідність» у трудовому праві може застосовуватися за аналогією з категорією «крайня необхідність», що передбачена в Кримінальному кодексі України. Так, відповідно до ст. 39 Кримінального кодексу України це дія, спрямована на усунення небезпеки, що безпосередньо загрожувє особі чи охоронюваним законом правам цієї людини або інших осіб, а також суспільним інтересам чи інтересам держави, якщо цю небезпеку в даній обстановці не можна було усунути іншими засобами і якщо при цьому не було допущено перевищення меж крайньої необхідності.

За наявності вищезазначених обставин працівник передбачає можливість, а іноді й неминучість, заподіяння шкоди в результаті власних дій або бездіяльності та усвідомлено йде на таку можливість для досягнення суспільно корисної мети.

Причинний зв'язок як умова настання матеріальної відповідальності означає, що настання шкоди було не випадковим, а стало наслідком протиправної дії або бездіяльності працівника.

Вина виявляється у психічному ставленні працівника до здійснюваного протиправного діяння та заподіяної внаслідок цього шкоди, що виражається у формі умислу або необережності. Матеріальна відповідальність можлива при будь-якій формі вини працівника. Від форми вини іноді залежить вид матеріальної відповідальності працівників. Так, відповідно до ст. 133 КЗпП України працівники за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, несуть обмежену матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Відповідно до ст. 134 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, коли шкоди завдано умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні.

Традиційним є поділ матеріальної відповідальності працівників залежно від обсягу відшкодування шкоди на обмежену і повну. Саме такі види матеріальної відповідальності працівників закріплені в ст.ст. 133 та 134 КЗпП України. Разом з тим, виходячи з норм ч. 4 ст. 135-3 КЗпП України та певних законодавчих актів, можна вести мову і про існування такого виду матеріальної відповідальності працівників, як підвищена.

Обмежена матеріальна відповідальність працівників полягає в тому, що за матеріальну шкоду, заподіяну роботодавцю, працівник несе відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку. Це означає наступне: якщо розмір шкоди перевищує середній місячний заробіток працівника, то він зобов'язаний відшкодувати тільки ту його частину, що дорівнює його середньому місячному заробітку. Повністю відшкодовується пряма дійсна шкода, заподіяна роботодавцю, лише в тих випадках, коли ця шкода не перевищує середній місячний заробіток працівника. З огляду на це обмежену матеріальну відповідальність працівників не можна назвати неповною або частковою.

Середній місячний заробіток визначається відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100, а саме виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи.

На підставі ст. 132 КЗпП України працівники завжди несуть обмежену матеріальну відповідальність, окрім випадків, прямо передбачених законодавством.

Крім цього, ст. 133 КЗпП України чітко передбачає випадки обмеженої матеріальної відповідальності, яку несуть дві категорії працюючих: 1) працівники; 2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники. Так, працівники підлягають обмеженій матеріальній відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю шляхом зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування. Керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники підлягають обмеженій матеріальній відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

Відповідно до п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям» від 29 грудня 1992 р. № 14 до зайвих грошових виплат належать, зокрема, суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення тощо. При виявленні безпосередніх заподіювачів шкоди, викликаной виплатою зайвих сум, знищенням чи зіпсуттям матеріальних цінностей, вони зобов'язані відшкодувати шкоду в межах, встановлених законодавством. Зазначені вище службові особи в цих випадках несуть матеріальну відповідальність у межах свого середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована безпосередніми заподіювачами її. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати заподіяну шкоду. На них самих покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх заподіювачів її, і таку можливість підприємство втратило.

Повна матеріальна відповідальність полягає в обов'язку працівника відшкодувати заподіяну роботодавцю пряму дійсну шкоду у повному розмірі. Розрізняють індивідуальну й колективну повну матеріальну відповідальність.

Випадки повної *індивідуальної* матеріальної відповідальності працівників передбачені в ст. 134 КЗпП України. Так, відповідно до п. 1 ст. 134 КЗпП України працівники несуть повну матеріальну відповідальність у випадку, коли між працівником і роботодавцем укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та:

1) займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

2) виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи.

Якщо з працівником, що підпадає під вищезазначений перелік, письмовий договір про повну матеріальну відповідальність укладений не був, то у випадку заподіяння ним шкоди в результаті незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей, він може бути притягнутий тільки до обмеженої матеріальної відповідальності в межах свого середнього місячного заробітку, якщо немає інших підстав для повної матеріальної відповідальності.

Пункт 2 ст. 134 КЗпП України передбачає повну матеріальну відповідальність у випадку, якщо майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

Порядок видачі довіреностей на одержання цінностей регламентується ст.ст. 244 — 247 Цивільного кодексу України. Працівник, який одержав майно та інші цінності під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами, несе матеріальну відповідальність у випадку їх зіпсуття, втрати або пошкодження.

Відповідно до п. 3 ст. 134 КЗпП України повна матеріальна відповідальність передбачена, якщо шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

Пленум Верховного Суду України у п. 9 постанови «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям» від 29 грудня 1992 р. № 14 передбачив, що до позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, повинні додаватись докази, які підтверджують, що вчинення працівником таких діянь встановлено у порядку кримінального судочинства. Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в тих випадках, коли шкода заподіяна діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але він був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку зі спливом строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності або з інших підстав, передбачених законом.

Пункт 4 ст. 134 КЗпП України передбачає повну матеріальну відповідальність, якщо шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.

Нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами та іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, показаннями свідків), які мають бути відповідно оцінені судом.

Пленум Верховного Суду України в п. 10 постанови «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям» від 29 грудня 1992 р. № 14 звернув увагу на те, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубіших порушень трудових обов'язків, тому зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається.

Відповідно до п. 5 ст. 134 КЗпП України повна матеріальна відповідальність передбачена, якщо шкоди завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

Пункт 6 ст. 134 КЗпП України передбачає, що працівник підлягає повній матеріальній відповідальності в тому випадку, якщо відповідно до законодавства на нього покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків.

Пленум Верховного Суду України в п. 12 постанови «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям» від 29 грудня 1992 р. № 14 вказує, що за чинним законодавством така відповідальність може бути покладена, зокрема, за шкоду, заподіяну: перевитратою пального на автомобільному транспорті, розкраданням, знищенням (зіпсуттям), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; витратами підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця в разі його звільнення з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням.

Відповідно до п. 7 ст. 134 КЗпП України повна матеріальна відповідальність передбачена за шкоду, завдану не при виконанні трудових обов'язків.

Повна матеріальна відповідальність настає в цьому випадку незалежно від того, коли заподіяна така шкода: в робочий час, до початку роботи, після її закінчення, головне щоб у момент заподіяння шкоди працівник не виконував трудових обов'язків та його поведінка суперечила б інтересам роботодавця. Як правило, така шкода завдається при використанні працівником майна роботодавця у своїх особистих цілях.

Пункт 8 ст. 134 КЗпП України передбачає, що повній матеріальній відповідальності підлягає службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

Відповідно до ст. 237 КЗпП України суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Пункт 9 ст. 134 КЗпП України передбачає повну матеріальну відповідальність для керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності, винного у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Пункт 10 ст. 134 КЗпП України передбачає повну матеріальну відповідальність, якщо шкоди завдано недостачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання у порядку, визначеному цим Кодексом.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може запроваджуватися при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність.

Відповідно до Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затвердженого Наказом Міністерства праці України від 12 травня 1996 р. № 43, до робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, відносяться: 1) роботи, пов'язані з виконанням касових операцій; 2) роботи, пов'язані з прийманням від населення усіх видів платежів та виплатою грошей не через касу; 3) роботи, пов'язані з прийманням на зберігання, обробкою, зберіганням, видачею матеріальних цінностей на складах, базах (нафтобазах), автозаправних станціях, в автогосподарствах, холодильниках, харчоблоках, сховищах, на заготівельних (приймальних) пунктах, товарних і товарно-перевалочних дільницях, у камерах схову, коморах і роздягальнях, з екіпіровкою пасажирських суден, вагонів і літаків; 4) роботи, пов'язані з прийманням від населення предметів культурно-побутового призначення та інших матеріальних цінностей на схов, у ремонт і для виконання інших операцій, пов'язаних із виготовленням, відновленням або

покращенням якості цих предметів (цінностей), їхнім сховом та виконанням інших операцій з ними, з видачею напрокат населенню предметів культурно-побутового призначення; 5) роботи, пов'язані з продажем (видачею) товарів (продукції), їх підготовкою до продажу незалежно від форм торгівлі та профілю підприємства (організації); 6) роботи, пов'язані з прийманням та обробкою для доставки (супроводження) вантажу, багажу, поштових відправлень та інших матеріальних та грошових цінностей, їхньою доставкою (супроводженням), видачею (здачею); 7) роботи, пов'язані з виготовленням (складанням, монтажем, регулюванням) та ремонтом машин, механізмів, електронної техніки та радіоапаратури, електромеханічних і радіотехнічних приладів, систем, а також виготовленням їх деталей та запасних частин; роботи, що виконуються майстернями побутового обслуговування, ательє тощо; 8) робота по виконанню операцій, пов'язаних з закупівлею, продажем, обміном, перевезенням, доставкою, пересиланням, зберіганням, сортуванням, пакуванням, обробкою або використанням в процесі виробництва дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів та дорогоцінного каміння, відходів та брухту, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінні каміння синтетичного корунду та виробів з нього, а також валютних операцій; 9) роботи, пов'язані з прийманням у цехах, зберіганням, обробкою та передачею на виробництво скляної тари; 10) роботи, пов'язані з виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою та видачею грошових знаків, цінних паперів, їх напівфабрикатів, а також усіх видів бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати та матеріалів, які використовуються при їх виготовленні; 11) роботи, пов'язані з виготовленням та зберіганням усіх видів квитків, талонів, абонементів (включаючи абонементи та талони на видачу їжі підприємствам громадського харчування) та інших знаків, призначених для розрахунків населення за послуги; 12) роботи, пов'язані з вирощуванням, годівлею, утриманням і розведенням сільськогосподарських тварин; роботи, пов'язані з виробництвом сільськогосподарської продукції та її переробкою; 13) роботи, пов'язані з переробкою сировини, виготовленням або комплектуванням готових виробів.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між роботодавцем і всіма членами колективу (бригади).

Комплектування створюваного колективу (бригади) здійснюється на основі принципу добровільності. Зарахування в бригаду нових працівників проводиться за згодою колективу (бригади). Керівництво колективом (бригадою) здійснюється керівником (бригадиром), який обирається на зборах колективу (бригади) або призначається роботодавцем згідно зі статутом

підприємства. При тимчасовій відсутності керівника (бригадира) керівництво колективом (бригадою) здійснюється іншим його (її) членом, який призначається роботодавцем за погодженням з членами колективу (бригади).

При вибутті зі складу колективу (бригади) окремих працівників або прийнятті до колективу нових працівників про це видається наказ і проти підпису вибулого члена бригади (колективу) в договорі зазначається дата і номер наказу про його вибуття, а прийнятий до бригади працівник підписує договір про колективну матеріальну відповідальність і вказує дату вступу до колективу (бригади).

У разі зміни керівника колективу (бригадира) чи при вибутті з колективу (бригади) більше половини первісного складу договір повинен бути переукладений.

У випадку відмови працівника від укладення договору про колективну (бригадну) відповідальність роботодавець за згодою працівника може перевести його на іншу роботу, а при відмові працівника від іншої роботи або її відсутності — звільнити його з роботи з підстав, передбачених законодавством про працю.

Підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, заподіяна розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей, а також їх знищенням або зіпсуттям через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами.

Притягання колективу (бригади) до матеріальної відповідальності проводиться власником після ретельної перевірки причин утворення шкоди, з урахуванням письмових пояснень, поданих членами колективу (бригади), а в разі необхідності також висновків спеціалістів.

Члени колективу (бригади) звільняються від відшкодування шкоди, якщо: а) буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини; б) будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів його колективу (бригади).

Заподіяна колективом (бригадою) шкода підприємству, установі, організації, яка підлягає відшкодуванню, розподіляється між членами цього колективу (бригади) пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди.

Підвищена матеріальна відповідальність передбачається ч. 4 ст. 135-3 КЗпП України та Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), нестачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР. У цьому випадку працівники несуть матеріальну відповідальність у кратному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини роботодавцю.

Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), нестачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»

від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР передбачає, що збитки, завдані підприємству, установі, організації працівниками, які виконують операції, пов'язані із закупівлею, продажем, обміном, перевезенням, доставкою, пересиланням, зберіганням, сортуванням, пакуванням, обробкою або використанням у процесі виробництва дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, відходів та брухту, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, а також валютні операції, і які є винними у розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або наднормативних їх втратах (крім втрат, що сталися у зв'язку з непередбаченими порушеннями технологічного процесу), якщо вони допущені внаслідок недбалості у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, визначаються у таких розмірах:

а) дорогоцінних металів — золото, срібло, платина і метали платинової групи (паладій, іридій, родій, осмій, рутеній) у будь-якому вигляді та стані (сировина, сплави, напівфабрикати, промислові продукти, хімічні сполуки, вироби, відходи, брухт тощо) — у подвійному розмірі вартості цих металів у чистому вигляді за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків;

б) дорогоцінного каміння (крім огранованого): природні та штучні (синтетичні) мінерали в сировині, необробленому та обробленому вигляді (виробах): першого порядку — алмаз, рубін, сапфір синій, смарагд, олександрит; другого порядку — демантоїд, евклаз, жадеїт (імперіал), сапфір рожевий та жовтий, опал благородний чорний, шпінель благородна; третього порядку — аквамарин, берил, кордієрит, опал благородний білий та вогняний, танзаніт, топаз рожевий, турмалін, хризоберил, хризоліт, цаворіт, циркон, шпінель; четвертого порядку — адуляр, аксиніт, альмандин, аметист, гесоніт, гросуляр, данбурит, діоптаз, кварц димчастий, кварц рожевий, кліногуміт, кришталь гірський, кунцит, моріон, піроп, родоліт, скаполіт, спесартин, сподумен, топаз блакитний, винний та безколірний, фенакіт, фεροортотлаз, хризопраз, хромдіопсид, цитрин — у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків; дорогоцінного каміння органогенного утворення — перли і бурштин у сировині, необробленому та обробленому вигляді — у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків;

в) огранованого дорогоцінного каміння, ювелірних та побутових виробів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, — у потрійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків;

г) алмазних інструментів та алмазних порошоків з природних алмазів — у подвійному розмірі їх вартості за ринковими цінами, що діють на день виявлення завданих збитків;

д) музейних експонатів, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, — за оцінкою, проведеною експертами з урахуванням історико-

художньої цінності експонату і розміру відшкодування збитків, визначених відповідно до пунктів «а» і «в»;

е) іноземної валюти, а також платіжних документів та інших цінних паперів в іноземній валюті — у сумі, еквівалентній потрібній сумі (вартості) зазначених валютних цінностей, перерахованій у валюту України за обмінним курсом Національного банку України на день виявлення завданих збитків.

Особи, які безпосередньо не пов'язані з виконанням вищезазначених операцій, але визнані винними в розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або втраті дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, валютних цінностей, несуть матеріальну відповідальність у вищезазначених розмірах.

Заборгованість працівників підприємства, установи, організації у разі неповернення у встановлений термін авансу, виданого в іноземній валюті на службове відрядження або господарські потреби, та в інших випадках нездачі іноземної валюти, одержаної у підзвіт, стягується у сумі, еквівалентній потрібній сумі (вартості) зазначених валютних цінностей, перерахованій у валюту України за обмінним курсом Національного банку України на день погашення заборгованості.

6. Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, та порядок її відшкодування.

Визначення розміру шкоди, заподіяної працівником роботодавцю, здійснюється за правилами, встановленими ст. 135-3 КЗпП України, Законом України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 6 червня 1995 р. № 217/95-ВР, постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей» від 22 січня 1996 р. № 116, «Про затвердження Методики оцінки майна» від 10 грудня 2003 р. № 1891.

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди. На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів. Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір шкоди, що підлягає покриттю, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Відшкодування заподіяної шкоди здійснюється в добровільному або судовому порядку. Так, покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця, а керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками — за розпорядженням вищестоящего в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Розпорядження роботодавця або вищестоящего в порядку підлеглості органу має бути здійснено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в комісії по трудових спорах та/або в суді.

Покриття шкоди в інших випадках провадиться шляхом подання роботодавцем позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду. Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора.

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Такий же строк встановлений і для звернення до суду вищестоящего органу або прокурора.

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

7. Матеріальна відповідальність роботодавця.

У процесі трудової діяльності нерідко трапляються випадки заподіяння роботодавцем матеріальної шкоди працівнику. Разом з тим національне трудове законодавство не визначає умов настання матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівнику. Кодекс законів про працю України навіть не містить жодної статті, присвяченої матеріальній відповідальності роботодавця з відповідною назвою. У КЗпП України можна лише зустріти випадки, коли роботодавець повинен відшкодувати працівнику шкоду, яка заподіяна протиправним позбавленням останнього можливості

здійснювати трудову функцію та одержувати заробітну плату, обумовлені трудовим договором.

Відповідно до ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених частиною другою цієї статті.

У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненням ним або його близькою особою повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому грошової компенсації у розмірі шестимісячного середнього заробітку, а у випадку неможливості поновлення - у розмірі дворічного середнього заробітку.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

Стаття 236 КЗпП України передбачає, що у разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Стаття 237-1 КЗпП України передбачає також відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику в разі, якщо порушення його законних прав призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя.