



# Профспілкова адвокатура

## Матеріальна відповідальність працівників закладів охорони здоров'я

### 1. Загальна характеристика матеріальної відповідальності працівників закладів охорони здоров'я

Одним із видів юридичної відповідальності, що виникає в сфері трудових правовідносин, є матеріальна відповідальність.

Суб'єктами матеріальної відповідальності в усіх випадках є сторони трудового договору, тобто працівник і роботодавець (в законодавстві вживається формулювання «власник чи уповноважений ним орган», під яким мається на увазі сам заклад охорони здоров'я, як юридична особа, в особі керівника). Причому, роботодавець також може нести перед працівником матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівнику через порушення своїх обов'язків, пов'язаних, насамперед, із забезпеченням належних умов праці.

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

Таким чином, матеріальна відповідальність настає перед роботодавцем – відповідним закладом охорони здоров'я, з яким працівник (в тому числі і керівник) перебуває у трудових відносинах, і полягає в обов'язку відшкодувати заподіяну матеріальну шкоду.

Підставою матеріальної відповідальності є винне протиправне порушення (невиконання чи неналежне виконання) обов'язків, які покладені на працівника трудовим договором, якщо внаслідок цього закладу охорони здоров'я заподіяна матеріальна шкода (майнове трудове порушення).

Матеріальна шкода може бути нанесена як внаслідок порушення суто професійних обов'язків (наприклад лікарем під час лікування, бухгалтером під час ведення бухгалтерського обліку, проведення різноманітних виплат тощо), так і загальних обов'язків з дотримання трудової дисципліни. Зокрема, частиною 2 статті 131 та статтею 139 КЗпП України передбачений обов'язок працівників бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоді. Даний обов'язок прямо передбачений трудовим законодавством, а відтак його слід дотримуватися незалежно від того, чи він буде додатково прописаний в посадовій інструкції, правилах внутрішнього трудового розпорядку чи інших локальних документах закладу та доведений до відома конкретного працівника.

У свою чергу власник (або уповноважений ним орган) повинен створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна. Якість та належність виконання цього обов'язку зі сторони роботодавця може впливати на ступінь матеріальної відповідальності працівника.

Матеріальну відповідальність працівник завжди несе перед роботодавцем. Що стосується вимог третіх осіб про відшкодування шкоди, яка завдана внаслідок порушення працівником своїх трудових обов'язків (наприклад, шкоди спричиненої здоров'ю пацієнта внаслідок неналежного лікування тощо), то в силу статті 1172 Цивільного кодексу України (надалі – ЦК України) таку шкоду відшкодує сам заклад охорони здоров'я в рамках цивільно-правових деліктних відносин. В даному випадку настає цивільно-правова (майнова) відповідальність юридичної особи (фізичної особи – підприємця), що регулюється нормами цивільного права. Винний же працівник в подальшому несе перед роботодавцем матеріальну

відповідальність у порядку регресу, проте уже за нормами трудового законодавства.

### Умови (особливості) матеріальної відповідальності працівників

Специфікою матеріальної відповідальності є те, що вона пов'язана із виконанням працівником своєї трудової функції, а відповідно із певним професійним ризиком, що її супроводжує. Відтак, актами трудового законодавства чітко визначені умови, порядок, розміри матеріальної відповідальності, а головне гарантії прав працівників.

Зокрема, згідно частини 2 статті 130 КЗпП України при покладенні матеріальної відповідальності працівникам гарантуються їх права та законні інтереси шляхом встановлення відповідальності:

- тільки за пряму дійсну шкоду;
- лише в межах і порядку, передбачених законодавством;
- за умови, коли така шкода заподіяна закладу охорони здоров'я 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.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також за неодолені прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

### 2. Види матеріальної відповідальності

В залежності від ступеня розміру шкоди, яка підлягає покриттю, працівники закладів охорони здоров'я можуть нести обмежену або повну матеріальну відповідальність.

За правилами статті 132 КЗпП України за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких її заподіяно, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві.

Таким чином, за загальним правилом працівники закладів охорони здоров'я несуть обмежену матеріальну відповідальність – в межах свого середнього місячного заробітку. Повна матеріальна відповідальність, тобто в розмірі заподіяних збитків без обмеження заробітком, настає виключно у випадках, передбачених статтею 134 КЗпП України.

Окрім актів законодавства питання матеріальної відповідальності працівників згідно частини 3 статті 21 КЗпП України можуть регулюватися також контрактом, як особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, в тому числі матеріальна, можуть встановлюватися угодою сторін. Нагадаємо, що сфера укладення контрактів визначається виключно законами України. Так, наприклад, що стосується галузі охорони здоров'я, то на даний час існують правові підстави укладення контрактів лише з керівниками державних закладів охорони здоров'я відповідно до Закону України «Про управління об'єктами державної власності» (стаття 6), а з 1 січня 2012 року (у зв'язку із набранням чинності відповідних змін до статті 16 Основ законодавства України про охорони здоров'я України) – з керівниками закладів охорони здоров'я як державної, так і комунальної форми власності.

При цьому слід зауважити, що постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» затверджено Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, згідно пункту 20 якого контрактом не може бути запроваджено по відношенню до працівника (в нашому випадку – керівника закладу охорони здоров'я) повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених статтею 134 КЗпП України.

Під прямою дійсною шкодою слід розуміти, зокрема, втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для закладу охорони здоров'я провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або ж провести зайві грошові виплати, які виникли внаслідок порушення працівником трудових обов'язків (в тому числі заробітної плати, відпускних, матеріальної допомоги, виплат пацієнтам за заподіяну їм шкоду тощо).

Згідно зі статтею 130 КЗпП України не одержані або списані в доход держави прибутки з підстав, що пов'язані з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків, так само як і інші неодержані прибутки, не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню. Це положення є особливо важливою гарантією для працівників приватних закладів охорони здоров'я, які на відміну від державних та комунальних установ є комерційними, тобто провадять свою діяльність з метою отримання прибутку, а відтак можуть зазнавати і непрямих збитків (упущеної вигоди).

При обмеженій матеріальній відповідальності, середньомісячний заробіток визначається відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. за № 100, а саме, виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців. У разі коли працівник останні місяці перед вирішенням спору не працював або спір вирішується після його звільнення – виходячи з виплат за попередні два місяці роботи в закладі охорони здоров'я.

### 3. Обмежена матеріальна відповідальність

Окрім загального правила, визначеного статтею 132 КЗпП України, в статті 133 КЗпП України наводяться окремі випадки обмеженої матеріальної відповідальності, які є найтипівшими. Наявність по суті однакових положень у цих статтях виникла в процесі розвитку законодавства, оскільки раніше ці норми передбачали різні розміри матеріальної відповідальності.

Зокрема, відповідно до пункту 1 частини 1 статті 133 КЗпП України обмежену відповідальність (у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку) несуть працівники **за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні.**

В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих закладом охорони здоров'я працівникові в користування. Мова в даному випадку йде про зіпсуття або знищення таких цінностей у ході трудового процесу.

Важливим моментом при цьому є форма вини – знищення чи пошкодження матеріальних цінностей має бути у зв'язку із недбалістю працівника, тобто без умислу.

Згідно пункту 2 частини 1 статті 133 КЗпП України обмежену відповідальність (у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку) несуть **керівники закладів охорони здоров'я та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів та їх заступники, якщо шкоду 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.**

До зайвих грошових виплат відносяться, зокрема, суми стягнених штрафів, заробітку, який виплачений звільненому працівникові у зв'язку з затримкою видачі трудової книжки з вини службової особи, несвоєчасного розрахунку, неправильного формулювання причин звільнення тощо.

Кошти, які були неправильно виплачені внаслідок лічильної помилки та інша заборгованість, що передбачена статтею 127 КЗпП України, яка

з вини відповідних службових осіб не була своєчасно повернута (відрахована) з заробітної плати працівників, також є матеріальною шкодою.

Нагадаємо, що відповідно до статті 127 КЗпП України за наказом керівника можуть проводитися відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості закладу охорони здоров'я, зокрема:

для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати;  
для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування.

У цих випадках керівник вправі видати наказ про відрахування із заробітної плати зайво виплачених сум не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми. Після спливу місячного строку, така заборгованість може бути повернута лише у судовому порядку, а відтак набуває статусу матеріальної шкоди, яка заподіяна закладу охорони здоров'я.

При виявленні безпосередніх заподіювачів шкоди, викликані виплатою зайвих сум, знищенням чи зіпсуттям матеріальних цінностей тощо, винні особи зобов'язані відшкодувати шкоду в межах, встановлених законодавством. Керівники закладів охорони здоров'я та структурних підрозділів, а також їх заступники несуть матеріальну відповідальність в межах свого середньомісячного заробітку на підставі пункту 2 статті 133 КЗпП України лише за ту частину шкоди, що не відшкодована безпосередніми заподіювачами (наприклад, бухгалтером, економістом). Загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна в цьому випадку перевищувати заподіяну шкоду. При цьому, на керівників покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх заподіювачів, і таку можливість заклад охорони здоров'я втратив.

Працівники, які не є керівниками закладів охорони здоров'я, його структурних підрозділів або їх заступниками, несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, викликаними неналежним виконанням ними трудових обов'язків, також в межах середнього місячного заробітку, проте на підставі частини 1 статті 132 КЗпП України, окрім випадків, для яких статтею 134 КЗпП України передбачена повна матеріальна відповідальність.

### 4. Випадки повної матеріальної відповідальності

Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини закладу охорони здоров'я, виключно у випадках, передбачених статтею 134 КЗпП України. Розглянемо їх:

**Між працівником і закладом охорони здоров'я відповідно до статті 135-1 КЗпП України укладено письмовий договір про взяття працівником на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей (пункт 1 статті 134 КЗпП України).**

При відсутності такого договору на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена лише обмежена матеріальна відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди.

Згідно статті 135-1 КЗпП України письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено з працівниками, які досягли вісімнадцятирічного віку і займають посади/виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність повинні затверджуватися в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

Проте, за відсутності відповідної постанови Кабінету Міністрів України сьогодні продовжує застосовуватися Перелік, який схвалений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28 грудня 1977р. №447/24 "Про затвердження переліку посад і робіт, що заміщуються або що виконуються працівниками, з якими підприємством, установою,

організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за забезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва" (надалі – Перелік). Цим же документом прийнятий і типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

Зазначеним Переліком, зокрема, за професійною ознакою передбачені такі медичні (фармацевтичні) посади, як завідувачі аптечними закладами і їх заступники, завідувачі відділень аптечних закладів і їх заступники, завідувачі аптечними пунктами, провізори-технологи, фармацевти, старші медичні сестри структурних підрозділів закладів охорони здоров'я. Стосовно робіт, то Перелік містить роботи з прийому на зберігання, обробку, зберігання, відпуску матеріальних цінностей на складах, харчоблоках тощо, роботи з видачі (прийому) матеріальних цінностей особам, які знаходяться в лікувально-профілактичних та санаторно-курортних закладах та інші.

Пунктом 8 постанови Пленуму Верховного суду України №14 від 29.12.1992р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» (надалі – постанова Пленуму ВСУ) передбачено, що, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору згідно пункту 1 статті 134 КЗпП України, суд зобов'язаний перевірити, по-перше, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно з статтею 135-1 КЗпП України може бути укладено такий договір, а, по-друге, чи був він укладений.

Таким чином, працівник не може бути притягнений до повної матеріальної відповідальності на підставі укладеного договору про повну матеріальну відповідальність, якщо його посада (чи вид робіт) не міститься у Переліку. Такий договір в даному випадку має не більш ніж емоційне значення. Аналогічно відсутні підстави для повної матеріальної відповідальності і в тому випадку, коли посада міститься в Переліку, але з тих чи інших причин письмовий договір з працівником не був підписаний.

Якщо працівник відмовляється від укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність, при умові, що для цього існують всі передбачені законодавством підстави, то такий працівник може бути звільнений по пункту 6 статті 36 КЗпП України – через відмову від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Відповідальність на підставі письмового договору про повну матеріальну відповідальність настає лише за незабезпечення цілісності матеріальних цінностей. Якщо шкода заподіяна іншими порушеннями трудових обов'язків (наприклад, неналежним оформленням документів), то в такому випадку працівник, незважаючи навіть на наявність такого договору, несе обмежену матеріальну відповідальність, в межах середнього заробітку, на підставі статті 131 КЗпП України.

Крім того, факт передачі працівнику матеріальних цінностей для зберігання чи інших цілей, обов'язково має підтверджуватися відповідним документом. Відсутність доказів про прийняття їх працівником буде підставою для звільнення від матеріальної відповідальності при виникненні відповідного спору.

В цей же час, слід констатувати, що сьогодні назріла необхідність у розробці та прийнятті нового переліку посад (виконуваних робіт), зайняття (виконування) яких передбачає укладання договору про повну матеріальну відповідальність, оскільки чинний уже не відповідає реаліям сьогодення.

### **Майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами (пункт 2 статті 134 КЗпП України).**

В даній ситуації мова йде про ті випадки, коли працівник виконує роботу (доручення) щодо обслуговування цінностей, що не є його щоденною основною трудовою функцією, а виконує одноразове завдання щодо одержання цінностей. При цьому разова довіреність чи інший разовий документ (наприклад, накладна) можуть бути видані працівнику лише за наявності його згоди, яка повинна бути затверджена його підписом про отримання майна.

Видача довіреностей працівнику для отримання матеріальних цінностей застосовуються, як правило, у відносинах із третіми особами і регулюється статтями 244,245,246 Цивільного кодексу України та Інструкцією про порядок реєстрації виданих, повернутих і використаних довіреностей на одержання цінностей, затвердженої наказом Міністерства фінансів України №99 від 16.05.96р. Накладними чи іншими разовими

документами може супроводжуватися рух матеріальних цінностей і в межах самого закладу охорони здоров'я.

При отриманні матеріальних цінностей за разовим документом працівник несе відповідальність не лише за їх недостачу, але й за пошкодження.

На практиці також вимагається, щоби роботодавець ознайомив працівника з правилами отримання, транспортування або збереження цінностей, а також забезпечив всі умови, необхідні для прийняття та зберігання працівником матеріальних цінностей за разовими документами.

Важливим моментом є те, що в даному випадку шкода має бути заподіяна працівником з необережності.

Законодавство не передбачає обмежень щодо виду робіт чи посади працівника, якому доручається майно за довіреностями чи іншими разовими документами. Проте, виконання зазначеної операції не повинно доручатись особам, позбавленим за вироком суду права займати матеріально відповідальні посади протягом певного строку, а також особам, раніше засудженим за крадіжки, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і не погашена у встановленому порядку.

Правило пункту 2 статті 134 КЗпП України не поширюється на випадки, коли матеріали, інструменти, спеціальний одяг та інші предмети були видані працівнику для використання в процесі виконання ним трудових обов'язків. У такому випадку застосовується положення статті 132 КЗпП України про обмежену матеріальну відповідальність.

### **Шкода завдана діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку (пункт 3 статті 134 КЗпП України).**

В даному випадку вчинення працівником таких діянь повинно бути встановлено у порядку кримінального судочинства, тобто підтверджуватися визначеними кримінально-процесуальними документами (вирок суду, постанова про закриття кримінальної справи з nereабілітуючих підстав).

Значення в даному випадку має не сам факт притягнення працівника до кримінальної відповідальності, а вчинення ним злочину, тобто будь-яких дій, що мають ознаки складу злочину, якими закладу охорони здоров'я заподіяно збитки (наприклад, злочини в сфері професійної медичної діяльності, нецільове використання бюджетних коштів, інші економічні злочини, злочини проти власності тощо).

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 сливом строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності, або з інших підстав, передбачених законом (пункти 3, 4, 8 статті 6, 7, 7-1, 7-2, 8, 9, 10 Кримінально-процесуального кодексу України).

Відповідно до пункту 9 Постанови Пленуму ВСУ при винесенні виправданого вироку (закритті провадження у кримінальній справі) за відсутністю складу злочину, суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, вправі з інших передбачених законом підстав задовольнити позов закладу охорони здоров'я у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди.

Таким чином, якщо за рішенням суду заклад охорони здоров'я виплатить майнову та моральну шкоду, спричинену пацієнтові, наприклад неналежним лікуванням (а як свідчить практика такі суми відшкодування можуть сягати великих розмірів), то в регресному порядку в якості матеріальної відповідальності з винного лікаря, який своїми діями завдав цієї шкоди, можна буде стягнути всю суму заподіяних закладу збитків (як він виплатив за рішенням суду) лише в тому випадку, якщо в його діях буде встановлений склад злочину, тобто якщо він буде притягнутий до кримінальної відповідальності або ж кримінальна справа стосовно нього буде закрита з nereабілітуючих підстав. В протилежному випадку медичний працівник буде нести обмежену матеріальну відповідальність – в межах свого середньомісячного заробітку.

### **Шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані (пункт 4 статті 134 КЗпП України).**

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.

Враховуючи, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубіших порушень трудових обов'язків, зменшення розміру відшкодування в цьому випадку, як правило, не допускається.

Мова в даному випадку, насамперед, йде про ті випадки, коли б за відсутності стану сп'яніння працівник ніс би обмежену матеріальну відповідальність.

**Шкода завдана недостачею, 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 5 статті 134 КЗпП України).**

Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної недостачею, 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 закладом охорони здоров'я працівникові в користування.

Наведена підстава відрізняється від випадку притягнення працівника до обмеженої матеріальної відповідальності, що передбачений пунктом 1 статті 133 КЗпП України, формою вини – повна матеріальна відповідальність настає саме за умисне (пряме чи непряме) заподіяння такої шкоди внаслідок пошкодження чи знищення.

Крім того, повна матеріальна відповідальність настає у випадку недостачі (втрати) переданих для користування в процесі роботи цінностей, що є відсутнім в статті 133 КЗпП України.

Факт передачі в користування працівникові відповідних матеріальних цінностей має бути також підтверджений відповідними документами.

**У випадку, якщо законодавством на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків (п.6 ст.134 КЗпП України).**

Дана норма має відсилочний характер на інші акти законодавства (не лише закони, але і підзаконні нормативно-правові акти), в яких додатково можуть зазначатися підстави повної матеріальної відповідальності. Як правило, для закладів охорони здоров'я, такі випадки не є характерними.

За чинним законодавством така відповідальність може бути покладена, зокрема, за шкоду, заподіяну: перевитратою пального на автомобільному транспорті, розкраданням, знищенням (зіпсуттям), недостачею 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 власника або уповноваженого ним органу за порушення трудової дисципліни чи за власним бажанням без поважних причин протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням.

**Шкода завдана не при виконанні трудових обов'язків (пункт 7 статті 134 КЗпП України).**

Дана підстава є доволі суперечливою, виходячи того, що відповідно до змісту статті 130 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, яка спричинена порушенням трудових обов'язків, тобто в процесі виконання трудової функції. А відтак, заподіяння шкоди не при виконанні трудових обов'язків повинно лежати в площині цивільно-правових відносин, а не трудових.

На практиці закріплення такого випадку в статті 234 КЗпП України розглядається як певна додаткова гарантія для працівника. Адже, незважаючи на те, що працівник в даному випадку несе відповідальність в повному розмірі шкоди, все ж таки така відповідальність є матеріальною. Відтак, вона регулюється трудовим законодавством із застосуванням встановлених умов та гарантій, в тому числі і щодо обмеження відшкодування прямою дійсною шкодою. За правилами ж цивільно-правової відповідальності стягненню можуть підлягати і непрямі збитки, наприклад упущена вигода чи не отриманий прибуток. Крім того, якщо згідно трудового законодавства роботодавець повинен довести наявність вини працівника та інших умов правопорушення (презумпція невинності), то за правилами цивільного права існує презумпція вини тієї особи, яка нанесла шкоду (стаття 1166 Цивільного кодексу України). А тому працівник би мав доводити відсутність своєї вини, а не навпаки.

В цей же час, в пункті 18 Постанови Пленуму ВСУ зазначено, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками

самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів і т.п.), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства (статті 203, 453 ЦК України). У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів.

**Службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу (пункт 8 статті 134 КЗпП України).**

Керівник закладу охорони здоров'я (інша уповноважена особа) несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну незаконним звільненням чи переведенням працівника. Зокрема, відповідно до статті 235 КЗпП України 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.

У разі затримки власником чи уповноваженим органом виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, орган, який розглядав спір, виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку на час затримки (стаття 235 КЗпП України).

Статтею 237-1 КЗпП України передбачено відшкодування моральної шкоди працівнику, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Відповідно до статті 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 власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Вказані суми стягуються за рішенням суду в користь працівника із закладу охорони здоров'я, а в подальшому в порядку регресу повинні бути повернуті на рахунок установи керівником.

Таким чином, у цьому випадку покладається обов'язок по відшкодуванню шкоди, заподіяної закладу охорони здоров'я у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону, або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини.

При цьому, слід наголосити, що на підставі даної норми не можуть нести матеріальну відповідальність працівники юридичної служби чи відділу кадрів закладу охорони здоров'я. Керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний 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 9 статті 134 КЗпП України).

Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» передбачено проведення підприємствами, установами і організаціями всіх форм власності та господарювання компенсації громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу.

Постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р. №1427 затверджене Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Компенсація проводиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати заробітної плати.

Компенсація з вини керівника виплачується за рахунок коштів закладу охорони здоров'я, проте в подальшому повинна бути ним відшкодована в порядку регресу, як спричинена матеріальна шкода.

**Андрій ОЛІЙНИК, юрист обкому профспілки**