

Дисциплінарна та матеріальна відповідальність працівника

Igor Kyrzewski · 24.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

□ Вступ

Трудовий кодекс не лише визначає права працівника, а й його **обов'язки та наслідки їх порушення**. Працівник може підлягати **дисциплінарній відповідальності** за порушення організації праці та **матеріальній відповідальності** за заподіяння збитків. Проте, роботодавець завжди повинен діяти в межах закону – дотримуючи процедур та термінів.

□ 1. Дисциплінарна Відповідальність - за Порушення Трудової Дисципліни

□ **Правова основа: Статті 108-113 Трудового кодексу**

□ **За що може бути покараний працівник?**

Працівник може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності за:

- **Недотримання встановленої організації праці,**
- **Запізнення, безупинне залишення робочого місця, нез'явлення на роботу,**
- **Порушення санітарних норм або правил пожежної безпеки,**
- **Невиконання наказів від керівництва,**
- **Невиконання правил внутрішнього трудового розпорядку,**
- **Приходження на роботу в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння.**

□ **Можливі покарання:**

- **Попередження** - За незначні правопорушення (перше порушення)

- **Догана** - За повторні або більш серйозні порушення
- **Грошовий штраф** - Лише за: необґрунтовані відсутності, вихід на роботу в стані сп'яніння, залишення роботи без обґрунтування

☐☐ Грошовий штраф не може перевищувати:

- **одну денну заробітну плату** за одне правопорушення,
- в цілому не більше ніж **1/10 від чистої місячної заробітної плати** (після вирахування внесків та податку).

☐☐ 2. Процедура Накладення Дисциплінарного Покарання

☐ **Роботодавець повинен:**

1. **Вислухати працівника** (це можна зробити усно або письмово),
2. **Накласти покарання протягом 2 тижнів** з моменту отримання інформації про порушення,
3. Не пізніше ніж **через 3 місяці з моменту скоєння порушення**.

☐☐ Покарання має бути накладен**в письмовій формі**, вказуючи:

- тип порушення,
- правову основу (Стаття 108 Трудового кодексу),
- інформацію про право на оскарження в трудовому суді.

☐☐ **Оскарження:**

- Працівник має **7 днів для подання заперечення** до роботодавця.
- Якщо заперечення буде відхилене, він має **14 днів для подання позову в трудовий суд**.

☐ 3. Матеріальна Відповідальність - за Завдані Збитки Роботодавцю

☐ **Правова основа:**Статті 114-122 Трудового кодексу

Працівник є **матеріально відповідальним** за збитки, якщо:

- він порушив свої обов'язки,
- його дія була **винною (умисною або неумисною)**,
- виникли реально заподіяні збитки роботодавцю,
- існує причинний зв'язок між дією працівника та збитком.

☐ **Обмежена Відповідальність (типова)**

- Застосовується в більшості випадків,
- Відшкодування може становити **максимум 3 рази місячної бруто заробітної плати** працівника на дату завдання збитків,
- Застосовується, наприклад, до пошкодження майна компанії через недбалість.

☐ **Повна Відповідальність**

Виникає, коли:

- збитки були заподіяні **умисно**,
- це стосується **досліджуваного майна з обов'язком повернення** (наприклад, автомобіль, ноутбук, готівка, інструменти).

☐ У таких випадках працівник відповідає **за повну суму збитків**, а роботодавець не зобов'язаний доводити провину – тільки факт довірення і відсутність повернення/ушкодження.

☐ 4. Практичні Приклади

Працівник запізнився на роботу - Дисциплінарна - Попередження або догана

Працівник пошкодив офісне обладнання - Матеріальна (обмежена) - До 3 бруто

зарплат

Водій розбив компанійський автомобіль - Матеріальна (повна – довірене майно) -

Відповідальність до повної вартості ремонту

Працівник був п'яний на роботі - Дисциплінарна + потенційно дисциплінарне

звільнення - Грошовий штраф + Стаття 52 Трудового кодексу

▣▣ **Правова База**

- **Трудовий кодекс**, Статті 108–113 (дисциплінарні) та 114–122 (матеріальні)
- **Рішення Верховного Суду**, зокрема І РК 115/15 – обсяг відповідальності за довірене майно
- **Закон про профспілки** – захист членів профспілок у контексті покарань