

*УЗАГАЛЬНЕННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ*

**УЗАГАЛЬНЕННЯ  
ПРО ПРАКТИКУ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ  
ЗАКОНОДАВСТВА,  
ЩО РЕГУЛЮЄ МАТЕРІАЛЬНУ  
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ  
ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ РОБОТОДАВЦЮ**

(витяг)

11 грудня 2015 року на засіданні пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ було обговорено та взято до відома інформацію про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю.

У зв'язку з цим надсилаємо витяг із зазначеного узагальнення.

1. Загальні правила щодо матеріальної відповідальності працівників визначаються главою IX Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), Положенням про матеріальну відповідальність робочих і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, затвердженим Указом Президії Верховної Ради СРСР від 13 липня 1976 року № 4204-IX (далі — Положення про матеріальну відповідальність робочих і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації). Зазначені норми матеріального права визначають як підстави й умови покладення матеріальної відповідальності на працівників, так і розмір такої матеріальної відповідальності.

Під час розгляду справ про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, застосовуються також інші нормативно-правові акти, які визначають або роз'яснюють порядок застосування деяких положень глави IX КЗпП, зокрема: Закон України від 6 червня 1995 року № 217/95-ВР «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»

(далі — Закон № 217/95-ВР), Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 (далі — Порядок обчислення середньої заробітної плати); Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 (далі — Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва); Типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 року № 447/24 (далі — Типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність); Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, затверджений наказом Міністерства праці України від 12 травня 1996 року № 43 (далі — Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність); Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, затверджений наказом Мінпраці України від 12 травня 1996 року № 43 (далі — Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність); Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року № 116 (далі — Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей).

Зазначений перелік нормативно-правових актів, що регулюють питання матеріальної відповідальності працівників, не є вичерпним.

Крім того, судам слід керуватися роз'ясненнями, що містяться у постановках Пленуму Верховного Суду України: від 29 грудня 1992 року № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» (далі — постанова Пленуму ВСУ № 14); від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» (далі — постанова Пленуму ВСУ № 9) та

інформаційному листі ВССУ від 27 вересня 2012 року № 10-1389/0/4-12 «Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права».

Вирішуючи питання про притягнення працівників до матеріальної відповідальності, роботодавець та суд під час розгляду справи повинні визначити, порушення яких конкретних норм стали причиною завданої шкоди.

Дії працівника, які не порушують законодавство про працю, є правомірними, а тому не можуть кваліфікуватися як трудові правопорушення (наприклад, відмова від переведення на іншу роботу). Не можна також вважати протиправним, а отже, застосовувати заходи матеріальної відповідальності, невиконання трудових обов'язків працівником, зумовлене станом його здоров'я чи внаслідок недостатньої кваліфікації.

2. Вирішуючи питання про відкриття провадження у справі, суди повинні виходити з того, що відповідно до статей 15, 16 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК) у порядку цивільного судочинства суди розглядають справи про захист порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів, що виникають із цивільних, житлових, земельних, сімейних, трудових відносин, а також з інших правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ віднесено до компетенції інших органів чи судів.

У зв'язку з наведеним суди мають виходити з того, що критеріями відмежування справ цивільної юрисдикції від інших є, по-перше, наявність у них спору про право цивільне (справи за позовами, що виникають із будь-яких правовідносин, крім випадків, коли розгляд таких справ проводиться за правилами іншого судочинства), по-друге, суб'єктний склад такого спору (однією зі сторін у спорі є, як правило, фізична особа).

Оскільки справи про відшкодування шкоди, завданої підприємствам, установам, організаціям їх працівниками, виникають із трудових правовідносин і однією зі сторін у спорі є, як правило, фізична особа, працівник, тому ця категорія справ підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.

Позови до працівника пред'являлися згідно зі статтею 109 ЦПК за місцем його проживання або за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем його перебування. Разом з тим були випадки пред'явлення позовів із дотриманням альтернативної підсудності, тобто за місцем завдання шкоди.

*Так, позов Головного управління охорони водних біоресурсів у м. Києві до Р.М.П. про відшкодування шкоди був пред'явлений до Шевченківського район-*

ного суду м. Києва, оскільки відповідачем шкода позивачу була завдана за місцем роботи, яка територіально знаходиться у Шевченківському районі м. Києва.

У цій категорії справ позивач, роботодавець може обрати альтернативну підсудність і звернутись до суду з позовом за місцем завдання шкоди відповідно до частини шостої статті 110 ЦПК.

Разом із цим слід зазначити, що траплялися випадки, коли позивачі зверталися до суду з позовними заявами за місцем завдання шкоди, однак обґрунтувань цього їх позовні заяви не містили, у зв'язку з чим вони поверталися позивачам як не підсудні цьому суду.

*Так, у справі за позовом ТОВ «Компанія «Арді» до К.Н.М. про стягнення шкоди, заподіяної при виконанні трудових обов'язків, суддею було повернуто позовну заяву позивачу через те, що відповідач знаходиться за межами Шевченківського району м. Києва, а з матеріалів позовної заяви не вбачається, що місцем завдання шкоди є територія Шевченківського району м. Києва.*

**3.** Стаття 130 КЗпП містить загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників.

У частині першій статті 130 КЗпП передбачена матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

У чинному законодавстві поряд із поняттям матеріальної відповідальності визначена категорія цивільно-майнової відповідальності. Судам слід пам'ятати, що тотожні, на перший погляд, поняття за правовою природою істотно відрізняються одне від одного. Матеріальна відповідальність є інститутом трудового права. Умови, підстави, обсяг та порядок її застосування закріплено КЗпП. Майнова відповідальність є цивільно-правовою категорією. Правове забезпечення застосування заходів майнової відповідальності здійснює ЦК, тому вона не поширюється на трудові правовідносини. Галузева належність матеріальної відповідальності до трудового права визначається характером правопорушення. Щодо шкоди, завданої роботодавцю працівником внаслідок недотримання трудової дисципліни, норми цивільного законодавства не застосовуються.

За трудовим законодавством суб'єктом матеріальної відповідальності може бути лише працівник, який знаходиться в трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією і заподіяв матеріальну шкоду внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, покладених на нього трудовими договорами.

Поняття «працівник» розкрито в статті 1 Закону України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі — Закон № 1045-XIV). Працівник — це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Згідно з частиною першою статті 3 КЗпП законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Підставою трудових правовідносин є трудовий договір.

У статті 21 КЗпП передбачено, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

Слова в частині першій статті 130 КЗпП «працівники несуть матеріальну відповідальність» означають, що матеріальна відповідальність може бути покладена на будь-якого працівника, який уклав трудовий договір з підприємством, установою, організацією.

Отже, суди обґрунтовано під час розгляду справ цієї категорії виходять з того, що не може відповідати перед підприємством, установою чи організацією працівник, який не перебуває з ним у трудових правовідносинах.

*Так, рішенням Шевченківського районного суду м. Запоріжжя від 21 червня 2013 року, залишеним без змін ухвалою Апеляційного суду Запорізької області від 13 серпня 2013 року, відмовлено в задоволенні позову квартирно-експлуатаційного відділу м. Запоріжжя до Д.О.В. про стягнення матеріальної шкоди в розмірі 3 900 грн, завданої під час виконання трудових обов'язків.*

*В обґрунтування позову позивач посилався на те, що відповідачка була позаштатним працівником КЕВ м. Запоріжжя на посаді інспектора з кадрів у період липень — грудень 2012 року, вона у липні, листопаді та грудні 2012 року зайво нарахувала премії працівникам КЕВ м. Запоріжжя, які на неї права не мали, оскільки мали дисциплінарні стягнення, на загальну суму 3 грн. Позивач вважав, що це відбулось саме з вини відповідачки, яка надала до фінансово-економічного відділення КЕВ м. Запоріжжя неповну інформацію, в якій не зазначено про наявність дисциплінарних стягнень у певних працівників КЕВ м. Запоріжжя.*

*Суд першої інстанції, ухвалюючи рішення про відмову в задоволенні позову, зазначив, що з відповідачкою не було укладено трудовий договір та договір про повну матеріальну відповідальність, і тому посилання позивача на ст. 134 КЗпП є безпідставними.*

Частина перша статті 130 КЗпП не виключає притягнення до матеріальної відповідальності неповнолітніх працівників.

Відповідно до статей 135-1, 135-2 КЗпП неповнолітні працівники не можуть нести лише повну матеріальну відповідальність на підставі письмового договору про повну матеріальну відповідальність та колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

У статті 130 КЗпП передбачено, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду заподіяну підприємству, установі, організації.

У статтях 130, 131, 135-2, 136, 138 КЗпП для визначення суб'єкта таких правовідносин використовується термін «власник або уповноважений ним орган».

Водночас відповідно до статті 21 КЗпП стороною трудового договору може бути не тільки власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, а й фізична особа.

У Законі № 1045-XIV для визначення особи, яка найняла працівника за трудовим договором, використовується термін «роботодавець», який узагальнює поняття «власник або уповноважений ним орган» та «фізична особа».

Так, у статті 1 Закону № 1045-XIV зазначено, що роботодавцем є власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Таким чином, позивачами у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації їх працівниками, можуть бути юридичні особи або фізичні особи, які використовують найману працю, яким завдано майнової шкоди, а відповідачами — завжди фізичні особи, які перебувають у трудових правовідносинах і заподіяли шкоду під час виконання трудових обов'язків.

4. Підставою настання матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, в результаті чого підприємству, установі чи організації була завдана майнова шкода.

Трудові обов'язки працівника визначаються законодавством, трудовим договором, посадовою інструкцією, наказами керівника тощо.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за

пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника (частина друга статті 130 КЗпП).

Згідно з частиною другою статті 130 КЗпП умовами настання матеріальної відповідальності працівника є:

- 1) пряма дійсна шкода;
- 2) протиправна поведінка працівника;
- 3) вина в діях чи бездіяльності працівника;
- 4) прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, яка настала.

*Під прямою дійсною шкодою*, зокрема, 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.

З урахуванням викладеного до категорії прямої дійсної шкоди належать:

а) недостача матеріальних цінностей, виявлена у матеріально відповідальній особі або в іншій особі, якій матеріальні цінності передані у зв'язку з виконанням нею трудових обов'язків. Матеріальна відповідальність за недостачу матеріальних цінностей можлива лише в разі недостачі понад норму природної втрати. Якщо втрата природна, то притягнення працівника до матеріальної відповідальності неможливе. Якщо ж власник доведе, що втрата, хоч і не перевищує межі норм природної, не є природною, а спричинена винними діями працівника, то притягнення до матеріальної відповідальності можливе. Про недостачу мова йде у всіх випадках, коли працівник зобов'язаний відзвітувати про отримані матеріальні цінності, а при звіті (інвентаризації) виявиться їх менша кількість. При цьому термін «недостача» не розкриває причини зменшення кількості матеріальних цінностей;

б) втрата матеріальних цінностей. Під утратою розуміються такі випадки, коли майно було в наявності, а потім воно зникло, його не стало, незалежно від причин, з яких це трапилося;

в) знищення матеріальних цінностей. Частіше знищення як підстава матеріальної відповідальності буває пов'язана із дією стихійних сил, якщо можливість руйнівної дії цих сил зумовлена виною працівника. Вогонь — це стихія. Та він може бути викликаний порушенням працівником правил пожежної безпеки;

г) пошкодження матеріальних цінностей (сума прямої дійсної шкоди при цьому дорівнює сумі, на яку знизилася вартість матеріальних цінностей, або сумі витрат на відновлення відповідних об'єктів);

д) зпсуття матеріальних цінностей — це втрата матеріальними цінностями їх споживчих якостей;

е) неможливість стягнути вартість матеріальних цінностей, яких не вистачає, з постачальника (перевізника), який передав матеріальні цінності з недостачею. Таке трапляється, коли під час приймання продукції або товарів від постачальника під час приймання вантажу від органів транспорту виявляється недостача;

є) шкода, спричинена незаконним продажем товарів за зниженою ціною. Це може бути викликано помилкою в застосуванні преїскурантів, що були належно затверджені, неправильним калькулюванням ціни тощо, якщо можливість стягнення відповідних сум з контрагента за договором, що придбав товари за зниженою ціною, втрачена;

ж) витрати, спричинені незаконними або необґрунтованими виплатами (переплатами) за цивільно-правовими договорами, на користь державного і місцевого бюджетів, спеціальних фондів соціального страхування, коли можливість стягнення таких виплат (переплат) з організацій, які їх одержали, втрачена;

з) витрати, спричинені зайвими виплатами на користь працівників (основної та додаткової заробітної плати, сум компенсацій, допомоги по загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, інших виплат), при відсутності можливості стягнення цих сум із працівників, які безпідставно одержали відповідні суми (з огляду на пункт 1 частини другої статті 127 КЗпП такі можливості часто є відсутніми). До категорії прямої дійсної шкоди належать і безпідставні натуральні виплати (видачі) на користь працівників;

и) сплачені на користь контрагентів за цивільно-правовими договорами, державного чи місцевого бюджетів, державних органів суми неустойки, фінансових санкцій, пені. Проте у пункті 4 постанови Пленуму ВСУ № 14 звернуто увагу на недопустимість стягнення з працівника шкоди, заподіяної списанням з рахунків підприємств у дохід держави одержаного ними прибутку. Нестягнена з боржника неустойка не може бути віднесена до прямої дійсної шкоди. Це — неодержаний прибуток.

і) виплати на користь інших суб'єктів у порядку відшкодування шкоди, оскільки організація відповідає за шкоду, заподіяну діями її працівників. Підкреслимо, що притягнення до матеріальної відповідальності в цьому



випадку, як і завжди, можливе, коли дії працівника кваліфікуються як невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків;

ї) нестягнена з боржника дебіторська заборгованість, коли можливість її стягнення втрачена у зв'язку із закінченням строку позовної давності чи з інших причин (наприклад, у зв'язку з ліквідацією юридичної особи-боржника);

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

*Протиправна поведінка працівника* — це поведінка працівника, який не виконує чи неналежним чином виконує трудові обов'язки, передбачені приписами правових норм, трудовими договорами, наказами та розпорядженнями підприємств, установ та організацій.

Формами протиправної поведінки працівника є протиправна дія чи протиправна бездіяльність.

Обов'язковою умовою притягнення працівника до матеріальної відповідальності є вина.

Зі змісту частини другої статті 130 КЗпП матеріальна відповідальність працівника настає тільки за наявності його вини в заподіянні підприємству, установі, організації майнової шкоди.

Трудове законодавство не містить визначення вини. Тому суддям слід використовувати визначення вини викладене в статтях 23–25 Кримінального кодексу України з урахуванням особливостей трудових правовідносин.

Вина працівника — це його психічне ставлення до вчинюваної дії чи бездіяльності, та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності.

Отже, працівник визнається винним у заподіянні шкоди, якщо протиправне діяння вчинене ним умисно або з необережності (за винятком випадків, коли шкоду нанесено джерелом підвищеної небезпеки).

Умисел характеризується тим, що працівник усвідомлює протиправність свого діяння (дії чи бездіяльності), а також передбачає негативні наслідки своєї протиправної поведінки та бажає або свідомо допускає їх настання.

Необережність працівника, яка спричинила шкоду, як правило, полягає в недостатній передбачливості при виконанні трудових обов'язків: працівник або не передбачив негативних наслідків своєї дії чи бездіяльності, хоча міг і повинен був передбачити їх; або передбачив, однак легковажно понадіявся їх попередити.

Якщо працівник усвідомлював, що в його діях не виявляється належна турботливість про збереження майна власника, якщо він передбачав можли-

вість настання прямої дійсної шкоди, але легковажно розраховував запобігти цим наслідкам, має місце необережна вина працівника у формі самовпевненості.

Якщо працівник не усвідомлював, що в його діях немає належної турботливості про збереження майна власника, якщо він не передбачав можливості заподіяння майну власника прямої дійсної шкоди, хоча за обставин, що склалися, міг і повинен був це усвідомлювати, у діях працівника є ознака необережної вини у формі недбалості.

Самовпевненість та недбалість також не виділяються в КЗпП, але ці дві форми необережної вини також можуть враховуватися при визначенні розміру прямої дійсної шкоди, що підлягає покриттю працівником відповідно до частини першої статті 137 КЗпП.

Матеріальна відповідальність за трудовим законодавством настає незалежно від форми вини працівника: умислу чи необережності. Форма вини впливає на вид та межі матеріальної відповідальності.

Так, пункт 1 частини першої статті 133 КЗпП встановлює обмежену матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих працівникові в користування. За умисне знищення та умисне зіпсуття того ж майна пунктом 5 частини першої статті 134 КЗпП встановлена повна матеріальна відповідальність.

*Причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і майновою шкодою, яка сталася, повинен бути прямим (безпосереднім).*

Прямий зв'язок — це такий, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю впливає з дій чи бездіяльності працівника.

У будь-якому разі працівник повинен нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо впливає з його дій чи бездіяльності.

Адже згідно зі змістом частини другої статті 130 КЗпП матеріальна відповідальність працівника за трудовим правовідношенням має особистий характер. Це пов'язано з тим, що виконувати доручену йому роботу працівник повинен особисто (стаття 30 КЗпП).

Відсутність підстав чи однієї з умов матеріальної відповідальності звільняє працівника від обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду.

Проведеним узагальненням виявлено непоодинокі випадки неповного з'ясування судами наявності підстав та умов матеріальної відповідальності

працівників, невмотивованості судових рішень, що призводило до їх скасування апеляційними судами і ВССУ та відповідно затягування строків розгляду справ цієї категорії.

Згідно з частиною другою статті 130 КЗпП матеріальна відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Слова, що містяться в частині другій статті 130 КЗпП, «повний розмір заподіяної шкоди» означають можливість стягнення з працівника, у передбачених законом випадках, суми, що дорівнює прямій дійсній шкоді.

Отже, повний розмір заподіяної шкоди в контексті статті 130 КЗпП є синонімом поняття прямої дійсної шкоди.

У частині третій статті 130 КЗпП зазначено, що за наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

У абзаці 1 пункту 3 постанови Пленуму ВСУ № 14 також зазначено, що відповідно зі статтею 130 КЗпП відшкодування шкоди провадиться незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності за дії (бездіяльність), якими заподіяна шкода підприємству, установі, організації.

Отже, згідно з частиною третьою статті 130 КЗпП одночасне притягнення до матеріальної та інших видів відповідальності цілком допустиме, якщо тільки є підстави для притягнення працівника не тільки до матеріальної, а й до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. Це правило узгоджується зі статтею 61 Конституції України, яка забороняє двічі притягнення до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення.

У судовій практиці зустрічалися випадки зменшення судами розміру покриття шкоди, заподіяної працівником, на підставі того, що він вже був притягнутий до дисциплінарної відповідальності і з його заробітної плати були проведені відповідні відрахування, що суперечить вимогам частини третьої статті 130 КЗпП.

*Наприклад, рішенням Новгородівського міського суду Донецької області від 01 квітня 2014 року частково задоволено позов Новгородівського міського центру зайнятості до І.Н.І. про стягнення матеріальної шкоди.*

*Позивач вимоги обґрунтував тим, що постановою Донецького окружного адміністративного суду від 15 лютого 2012 року встановлено факт здійснен-*

ня зайвих виплат відповідачем, тому просив стягнути з відповідача на свою користь заподіяну матеріальну шкоду у розмірі середнього місячного заробітку — 4 895 грн 14 коп.

Задовольняючи частково позов, суд першої інстанції виходив із того, що відповідачка працювала директором зазначеного центру зайнятості з 08 липня 2002 року до 07 травня 2013 року. Актом ревізії фінансово-господарської діяльності центру зайнятості за період з 01 січня 2009 року до 30 вересня 2011 року контрольно-ревізійним управлінням встановлено факти зайво нарахованих та виплачених премій працівникам за період з 01 квітня 2009 року до 30 квітня 2010 року при відсутності наказу керівника на преміювання, зайва сплата лікарняних, відпускних, матеріальної допомоги та відповідно зайво перерахованих внесків у розмірі 11 829 грн 11 коп. Оскільки директор Новоградівського міського центру зайнятості як керівник несе матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду, але з її заробітної плати проведені відрахування внаслідок зменшення надбавки у розмірі 4 294 грн 61 коп., то різницю між середньомісячним заробітком та сумою відрахувань стягнуто з відповідачки на користь позивача.

Ухвалою Апеляційного суду Донецької області від 06 травня 2014 року, залишеною без змін ухвалою ВССУ від 20 серпня 2014 року, змінено рішення суду першої інстанції в частині розміру стягнення (справа № 239/1020/13-ц, провадження № 2/239/10/2014).

Такий висновок суду першої інстанції суперечить вимогам частини першої статті 132, пункту 2 частини першої статті 133 КЗпП. Враховуючи що за працівників, які отримали зайві суми та відмовилися їх повертати, відповідачка як керівник Новоградівського міського центра зайнятості повинна була нести відповідальність у межах свого середнього місячного заробітку, який складає 4 895 грн 14 коп., тому помилковими є висновки суду першої інстанції щодо зменшення розміру відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної відповідачкою, з врахуванням того, що її було притягнуто до дисциплінарної відповідальності наказом Донецького обласного центра зайнятості від 28 грудня 2011 року № 401, яким позбавлено премії за підсумками роботи за грудень 2011 року та зменшено надбавку з 01 січня 2012 року у розмірі 25 %, що потягло відрахування із заробітної плати на загальну суму 4 294 грн 61 коп.

Отже, висновки суду першої інстанції не ґрунтуються на законі, оскільки за наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Згідно з частиною четвертою статті 130 КЗпП 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.

Ризик — це поняття, яке характеризує діяльність (дії) працівника. Ризик як ознака діяльності працівника може свідчити про порушення ним правил виконання робіт, порушення ним трудових обов'язків, а може бути притаманним правомірній поведінці працівника.

Ризик вважається обґрунтованим, якщо:

- мета не могла бути досягнута іншими, не ризикованими засобами;
- ризик відповідає значенню тієї мети, на досягнення якої його спрямовано;
- можливість настання шкідливих наслідків є малоймовірною. При завідомому заподіянні шкоди нормальний ризик відсутній;
- об'єктом ризику можуть виступати тільки матеріальні цінності, а не життя і здоров'я людей;
- ризикувати мають право тільки особи, що володіють певною професійною підготовкою і досвідом.

До нормального виробничо-господарського ризику може бути віднесено шкоду, що сталася при відшукуванні або випробуванні нових, виправданих у даних обставинах технологічних прийомів роботи, якщо були застосовані всі доступні заходи для запобігання шкоди і якщо при цьому неможливо було досягти бажаного результату в інший спосіб або для цього були потрібні значні витрати, що перевищують шкоду.

КЗпП визначення крайньої необхідності не надає. Тому до правовідносин щодо притягнення до матеріальної відповідальності за аналогією може застосовуватися визначення шкоди, завданої у стані крайньої необхідності, яке передбачено статтею 1171 ЦК (шкода, завдана особі у зв'язку із вчиненням дій, спрямованих на усунення небезпеки, що загрожувала цивільним правам чи інтересам іншої фізичної або юридичної особи, якщо цю небезпеку за даних умов не можна було усунути іншими засобами).

Згідно з частиною четвертою статті 130 КЗпП відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

При цьому не одержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само як і інші не одержані прибутки) не можуть включатися до шкоди, яка

підлягає відшкодуванню (стаття 130 КЗпП, абзац 2 пункту 4 постанови Пленуму ВСУ № 14).

Обов'язок правильно організувати працю працівників, забезпечити її належний процес у різних, у тому числі й несприятливих трудових ситуаціях, а також попередження можливих збитків згідно статей 21, 141 КЗпП лежить на власнику або уповноваженому ним органу.

Отже, зі змісту частини четвертої статті 130 КЗпП матеріальна відповідальність працівника передбачає обов'язок відшкодування шкоди, завданої лише наявному майну підприємства, установи, організації. Упущена вигода, неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток, доходи, які мали місце внаслідок порушення працівником прийнятих на себе трудових обов'язків, відшкодуванню не підлягають.

Під упущеною вигодою розуміється неодержання тих майнових цінностей, які підприємство, установа, організація могли б одержати при належному виконанні працівником своїх трудових обов'язків.

Визначаючи межі поняття прямої дійсної шкоди неодержаним прибутком, який виходить за межі названого поняття, прибуток судам необхідно розуміти так, як він визначається в статті 134 Податкового кодексу України.

Проте законодавець відступає від принципу неприпустимості притягнення працівників до матеріальної відповідальності за неодержання прибутків, коли в частині третій статті 135-3 КЗпП приписує, що на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначати за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів, які включають і прибуток.

Згідно з частиною п'ятою статті 130 КЗпП працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

Такі способи покриття шкоди можливі після проведення власником службового розслідування, належного встановлення факту заподіяння шкоди і видання за результатами службового розслідування наказу. У наказі винним особам може бути запропоновано добровільно покрити шкоду, заподіяну підприємству шляхом передання працівником для покриття заподіяної шкоди рівноцінного майна чи поладження пошкодженого майна. Проте, як встановлено проведеним узагальненням, переважною формою покриття шкоди є грошова форма.

*Так, ухвалою Жовтневого районного суду м. Маріуполя Донецької області від 27 червня 2014 року закрито провадження у справі за позовом ТОВ «Е.» до Г.С.О. про стягнення залишкової вартості неповернутого спецодягу в розмірі 1 388 грн 47 коп., у зв'язку з заявою представника позивача про відмову від позову, оскільки відповідач добровільно сплатив суму заборгованості (справа № 263/4799/14-ц, провадження № 2/263/2268/14).*

**5.** **Обов'язок власника або уповноваженого ним органу створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна, передбачений частиною першою статті 131 КЗпП.**

У разі невиконання власником цього обов'язку та за наявності вини працівника розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, згідно з частиною першою статті 137 КЗпП повинен бути зменшений. Якщо ж власник зазначені свої обов'язки не виконав, а вини працівника в незабезпеченні збереження майна власника немає, працівник взагалі не може нести матеріальну відповідальність.

*Так, Подільський районний суд м. Києва при ухваленні рішення 26 червня 2014 року про відмову в задоволенні позову ПП «Лукойл-Україна» до Б.М.Л. про відшкодування шкоди, завданої під час виконання трудових обов'язків, виходив із того, що у порушення вимог закону позивачем не вказано, якими неправомірними діями відповідачки завдано шкоду підприємству, які трудові обов'язки нею були порушені, що призвело до завдання шкоди, у чому конкретно полягала вина відповідачки, не вказано ступінь її вини та пропорційну їй частку загальної шкоди, не зазначено, в якій конкретно обстановці було заподіяно нею шкоду. Судом першої інстанції при цьому враховано також і відсутність доказів того, що в АЗС № 11-27 були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей та нормальну роботу з ними.*

*Позивач, обґрунтовуючи свої вимоги, посилався на те, що відповідачка, з якою укладено 25 червня 2013 року договір про колективну матеріальну відповідальність, працюючи на посаді консультанта-продавця супутніх товарів АЗС № 11-27, порушила певні пункти посадової інструкції, що призвело до нестачі товарно-матеріальних цінностей.*

Погоджуючись з таким рішенням суду по суті, все ж таки слід зазначити, що суд не виконав у повному обсязі покладені на нього частиною четвертою статті 10 та іншими нормами ЦПК обов'язку забезпечити змагальний процес, сприяти у здійсненні сторонами своїх процесуальних прав і обов'язків, оскільки не запропонував позивачу надати відповідні докази, уточнити

позов, не з'ясував фактичних обставин, а просто виходив лише з мотивів позову, самоусунувшись від інших своїх процесуальних дій.

Частиною другою статті 131 КЗпП покладено на працівників обов'язок бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів щодо запобігання шкоді.

Проте за межами робочого часу працівник звільняється від виконання не тільки трудового обов'язку виконувати роботу відповідно до трудового договору, а й від виконання абсолютної більшості інших трудових обов'язків, покладених на нього правилами внутрішнього трудового розпорядку. Тому працівник не може нести відповідальність за несхоронність майна, яке йому передали для зберігання, використання в процесі роботи або з іншою метою, у період після закінчення робочого часу і до його початку.

**6.** У КЗпП межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від форми вини працівника, характеру допущеного ним порушення обов'язків, виду майна, якому заподіяна шкода, і трудової функції, що виконується працівником.

КЗпП передбачає два види матеріальної відповідальності: обмежену (статті 132, 133 КЗпП) й повну (стаття 134 КЗпП).

Основним видом є обмежена матеріальна відповідальність. Обсяг цієї відповідальності зумовлений розміром заподіяної шкоди, але обмежується середньомісячним заробітком працівника.

Статтею 132 КЗпП передбачено, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальної відповідальності понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві.

У абзаці 1 пункту 4 постанови Пленуму ВСУ № 14 також зазначено, що за правилами статті 132 КЗпП 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, крім випадків, коли законодавством вона передбачена у більшому, ніж цей заробіток, розмірі. Якщо межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту.



При визначенні середнього місячного заробітку суди повинні враховувати, що він визначається відповідно до затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 Порядку обчислення середньої заробітної плати (зі змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 року № 348), а саме виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують вирішенню судом справи про відшкодування шкоди, або за фактично відпрацьований час, якщо працівник пропрацював менше двох місяців, а в разі, коли працівник останні місяці перед вирішенням справи не працював або справа вирішується після його звільнення — виходячи з виплат за попередні два місяці роботи на зазначеному підприємстві (в установі, організації).

Зі змісту статті 132 КЗпП та постанови Пленуму ВСУ № 14 при заподіянні працівником прямої дійсної шкоди в розмірі, що менше середнього місячного заробітку, працівник зобов'язаний відшкодувати пряму дійсну шкоду повністю. Якщо ж пряма дійсна шкода, що заподіяна працівником підприємству, перевищує середній місячний заробіток працівника, з останнього стягується лише сума, що дорівнює середньому місячному заробітку, а решта шкоди працівником не покривається. Однак така межа матеріальної відповідальності не розповсюджується на працівників, що є посадовими особами, та діє тільки в тому випадку, якщо працівник притягується до матеріальної відповідальності за одне правопорушення. Якщо ж працівник притягується до матеріальної відповідальності за кількома правопорушеннями, то й загальна межа його відповідальності буде дорівнювати середньому місячному заробітку за кілька місяців.

7. Статтею 133 КЗпП передбачені випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників, проте КЗпП не визначає вичерпний їх перелік.

Вирішуючи спори про відшкодування шкоди, заподіяної зіпсуттям або знищенням через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), суди повинні мати на увазі, що на підставі *пункту 1 частини першої статті 133 КЗпП* несуть матеріальну відповідальність в межах середнього місячного заробітку працівники, які допустили зіпсуття або знищення цих цінностей у ході трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад, майстра, технолога), якщо шкода від зіпсуття або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок їх неправильних службових дій (бездіяльності), матеріальна відповідальність покладається відповідно до статті 132 КЗпП також в межах середнього місячного заробітку. Відповідальність у тому ж розмірі за зіпсуття або знищення через

недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів покладається на працівника, якщо названі цінності були видані йому в користування у зв'язку з виконанням трудових обов'язків (пункт 5 постанови Пленуму ВСУ № 14).

Поки матеріали, придбані для забезпечення господарської діяльності, зберігаються на складі, за їх збереження відповідно до пункту 1 частини першої статті 134 КЗпП матеріальну відповідальність несе комірник, завідувач складу, інша матеріально відповідальна особа або бригада матеріально відповідальних осіб. У цьому випадку неправильним було б застосування пункту 1 частини першої статті 133 КЗпП. З передачею матеріалів або напівфабрикатів із складу в цех, їх збереження на випадок зісuttя чи знищення забезпечується за допомогою пункту 1 частини першої статті 133 КЗпП. Пункт 1 частини першої статті 133 КЗпП буде забезпечувати збереження матеріалів, напівфабрикатів на випадок їх зісuttя чи знищення аж до того моменту, коли вони отримають статус виробів (продукції). Зісuttя або знищення виробів (продукції) при їх виготовленні — це пряма дійсна шкода, заподіяна випуском браку. Збереження готових виробів (продукції) буде забезпечуватися відповідно до пункту 1 частини першої статті 134 КЗпП.

Зі змісту пункту першого частини першої статті 133 КЗпП обмежена матеріальна відповідальність працівника виникає за будь-яку майнову шкоду, заподіяну ним роботодавцеві з недбалості, по необережності. Вона може бути викликана зісuttям або знищенням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі під час їх виготовлення, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування. Якщо працівник умисно заподіє таку ж шкоду, то він нести матеріальну відповідальність за пунктом 5 частини першої статті 134 КЗпП. Тому суддям в кожній конкретній ситуації при притягненні працівника до матеріальної відповідальності необхідно з'ясувати як предмет посягання, так і форму вини — умисел чи необережність.

Для визначення понять матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції) суддями повинні застосовуватися нормативні акти, які регулюють порядок ведення бухгалтерського обліку виробничо-господарської діяльності.

Видача цінностей, перерахованих у пункті 1 частини першої статті 133 КЗпП, повинна бути оформлена документально і засвідчуватися підписом працівника.

*Пункт 2 частини першої статті 133 КЗпП* встановлює обмежену матеріальну відповідальність окремого кола працівників: керівників підпри-

емств, установ, організацій, їх структурних підрозділів та їх заступників, за широкий спектр порушень трудових обов'язків, що потягли пряму дійсну шкоду.

На підставі пункту 2 частини першої статті 133 КЗпП за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, несуть винні в цьому директори, начальники і інші керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням (абзац 1 пункту 6 постанови Пленуму ВСУ № 14).

До зайвих грошових виплат відносяться, 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, викликані 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 в межах свого середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована безпосередніми їй заподіювачами. 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 й таку можливість підприємство втратило (абзац 2 пункту 6 постанови Пленуму ВСУ № 14).

Невжиття необхідних заходів для запобігання простоям як підстава матеріальної відповідальності повинно кваліфікуватися як різновид зайвих грошових виплат, оскільки покладення на керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників, а також керівників структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступників повної матеріальної відповідальності за неодержаний внаслідок простою прибуток неможливе, а простій призводить до зайвих грошових виплат у виді збереження за працівником частини заробітної плати за період простою, а також (можливо) у виді виплат неустойки та збитків за договорами, якщо простої призвели до неналежного виконання договірних зобов'язань.

Керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники нести матеріальну відповідальність на підставі пункту 2 частини першої статті 133 КЗпП не за будь-яке незбереження матеріальних цінностей, а тільки в тих випадках, по-перше, якщо буде доведено, що їх недостача перебуває в причинному зв'язку з неправильним їх зберіганням, і лише через те, що правильне зберігання входить до кола трудових обов'язків керівника підприємства, установи, організації та їх заступників, а також керівників структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступників. По-друге, навіть у тих випадках, коли працівник, що належить до кола осіб, які несуть матеріальну відповідальність на підставі пункту 2 частини першої статті 133 КЗпП, вчинив порушення, коли настала пряма дійсна шкода, цей працівник не повинен нести матеріальну відповідальність за наявності того суб'єкта, який безпосередньо вчинив дії, спрямовані на незбереження матеріальних цінностей.

Так, наприклад, якщо шкоду заподіяно шляхом розкрадання матеріальних цінностей, керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники, можуть відповідати лише у випадках, коли правопорушник (розкрадач) не встановлений.

**8.** Згідно з трудовим законодавством працівника не можна притягнути до повної матеріальної відповідальності у випадках, не передбачених статтею 134 КЗпП.

Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 цього Кодексу 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 (пункт 1 частини першої статті 134 КЗпП).

*Зі змісту пункту 1 частини першої статті 134 КЗпП за шкоду, заподіяну працівником іншому майну підприємства, установи, організації, яким він користується в процесі праці, працівник нести матеріальну відповідальність на загальних підставах.*

*Наприклад, рішенням Дніпровського районного суду м. Києва частково задоволено позов ПП «Константа» до Г.М.В. про стягнення матеріальної*

шкоди в розмірі 6 030 грн, завданої внаслідок пошкодження автомобіля, та стягнуто матеріальну шкоду, завдану під час виконання трудових обов'язків в розмірі 690 грн 91 коп., що не перевищує середній місячний заробіток Г.М.П.

Як встановлено з матеріалів цивільної справи, 16 липня 2012 року Г.М.П. був прийнятий на посаду водія вантажного автомобіля. У цей же день з ним був укладений договір про повну матеріальну відповідальність та на підставі наказу за Г.М.В. закріплено автомобіль «ДАФ» і призначено його відповідальним за експлуатацію та технічний стан вказаного автомобіля. Внаслідок порушення Г.М.В. правил експлуатації транспортного засобу, підприємству завдано збитки в розмірі 6 030 грн, які пов'язані з його відновлювальним ремонтом.

Позивач вважав, що, оскільки відповідач несе повну матеріальну відповідальність за зберігання та цілісність ввірених йому матеріальних цінностей, то він має право вимагати відшкодування за рахунок відповідача завданих збитків у межах фактичних витрат, пов'язаних з ремонтом транспортного засобу.

Судом першої інстанції вірно встановлено, що договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, що укладений між сторонами, має юридичну силу тільки в частині відповідальності Г.М.В. за збереження матеріальних цінностей (вантаж), що передаються йому позивачем для перевезення з покладенням на нього обов'язків експедитора. У частині відповідальності Г.М.В. за збереження автомобіля, на якому він як водій, здійснює перевезення вантажу, цей договір юридичної сили не має.

Таким чином, судом першої інстанції не встановлено обставин, для притягнення відповідача до відповідальності у повному розмірі шкоди, заподіяної підприємству, внаслідок скоєння дорожньо-транспортної пригоди.

У правовому висновку ВСУ від 25 квітня 2012 року у справі № 6-16цс12 зазначено, що договори про повну матеріальну відповідальність з працівниками, чиї посади (виконувана робота) в Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва не вказані, юридичної сили не мають і не можуть бути підставою для матеріальної відповідальності у повному розмірі заподіяної з їх вини шкоди.

Отже, договори про повну матеріальну відповідальність можна укладати в письмовій формі тільки з працівниками визначених категорій. Договори

про повну матеріальну відповідальність, укладені з особами, які не включені до переліку категорій працівників, з котрими можна такі договори укладати, є недійсними.

Таким чином, сам по собі факт укладення з працівником договору про повну матеріальну відповідальність не є підставою для покладення матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди за пунктом 1 частини першої статті 134 КЗпП.

*При цьому слід зазначити, що на вказану обставину Деснянський районний суд м. Києва, в провадженні якого перебувала справа за позовом Київської міської кредитної спілки «Київське міське кредитне товариство» до Х.А.В. про відшкодування шкоди, звернув увагу лише після скасування ухвалою ВССУ від 12 березня 2014 року заочного рішення в цій справі від 16 лютого 2012 року про задоволення позову та ухвали Апеляційного суду м. Києва від 02 жовтня 2013 року, яким останнє залишено без змін.*

*Рішенням Оболонського районного суду м. Києва від 08 жовтня 2014 року задоволено позов Національного музею історії України до Б.В.С. про відшкодування шкоди, завданої під час виконання трудових обов'язків.*

*Як встановлено судом відповідач, працюючи на посаді водія, уклав з позивачем договір про повну матеріальну відповідальність, однак не здійснив належного зберігання автомобіля «Шевролет Авео», внаслідок чого його було викрадено. Судом першої інстанції стягнуто з відповідача на користь позивача вартість автомобіля, вартість подорожніх листів та вартість бензину, яким був заправлений автомобіль.*

Ухвалюючи рішення, суд першої інстанції не звернув уваги на те, що посада водія не входить до переліку посад, з якими можна укладати договори про повну матеріальну відповідальність.

Як бачимо роботодавці всупереч чинному законодавству укладали з працівниками договори про повну матеріальну відповідальність, навіть коли така можливість законодавчо не була обумовлена.

Судам при розгляді справ про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, установою, організацією про взяття на себе повної матеріальної відповідальності, потрібно перевіряти відповідність посади відповідача, працівника Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва.

У листі Міністерства праці та соціальної політики України від 27 травня 2008 року № 146/06/186-88, крім того, зазначено, що наявність посади або роботи в Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, не дає підстави для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо у змісті трудової функції працівника відсутні перелічені обов'язки.

Отже, ще однією з умов укладення договору про повну матеріальну відповідальність є виконання працівником роботи, безпосередньо пов'язаної із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням в процесі виробництва цінностей.

У листі ВССУ від 27 вересня 2012 року № 10-1389/0/4-12 «Про практику застосування судами при розгляді справ окремих норм трудового права» також зазначено, що, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, установою, організацією, про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей (недостача, зіпсування), переданих йому для зберігання або інших цілей (пункт 1 частини першої статті 134 КЗпП), суд зобов'язаний перевірити, чи належить працівник до категорії працівників, з якими згідно зі статтею 135-1 КЗпП може бути укладено такий договір, та чи був він укладений. За відсутності цих умов на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладено лише обмежену матеріальну відповідальність, якщо згідно із чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди.

*Згідно з пунктом 2 частини першої статті 134 КЗпП* відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

Отже, підставою повної матеріальної відповідальності в цьому випадку є заподіяння шкоди невиконанням чи неналежним виконанням прийнятого працівником на себе обов'язку виконати окреме трудове завдання — одержати від третьої особи чи матеріально відповідального працівника трудового колективу за разовою довіреністю або іншим разовим документом під свою

відповідальність визначене майно та інші цінності і передати його (повернути) в цілості і збереженості власнику або уповноваженому ним органу.

Порядок видачі разових довіреностей і відпуску по них товарно-матеріальних цінностей установлено статтями 244–246 ЦК, а також Інструкцією про порядок реєстрації виданих, повернутих і використаних довіреностей на одержання цінностей, затвердженою наказом Міністерства фінансів України від 16 травня 1996 року № 99 (Інструкція про порядок реєстрації виданих, повернутих і використаних довіреностей на одержання цінностей).

Довіреність підписується керівником та головним бухгалтером підприємства або їх заступниками та особами, які на те уповноважені керівником підприємства. До видачі довіреності особи інструктуються про порядок і терміни використання та звітування про використання довіреності або повернення невикористаної довіреності. Забороняється видавати довіреності, які повністю або частково не заповнені, не мають зразків підпису осіб, на ім'я яких вони виписані. Строк дії довіреності встановлюється в залежності від можливості одержання та вивозу відповідних цінностей за нарядам, рахунком, накладною або іншим документом, що їх замінює, на підставі якого видана довіреність, однак, не більше як на 10 днів. Особа, якій видана довіреність, зобов'язана не пізніше наступного дня після кожного випадку доставки на підприємство одержаних за довіреністю цінностей, незалежно від того, одержані цінності за довіреністю повністю або частково, подати працівнику підприємства, який здійснює виписування та реєстрацію довіреностей, документ про одержання нею цінностей та їх здачу на склад (комору) або матеріально відповідальній особі. Забороняється відпускати цінності у випадках: а) подання довіреності, виданої з порушенням встановленого порядку заповнення або з незаповненими реквізитами; б) подання довіреності, яка має виправлення і помарки, що не підтверджені підписами тих же осіб, які підписали довіреність; в) відсутності у довіреної особи вказаного у довіреності паспорта або іншого документа, що засвідчує довірену особу; г) закінчення строку дії довіреності; д) одержання повідомлення підприємства-одержувача цінностей про анулювання довіреності (пункти 5–8, 10, 12 Інструкції про порядок реєстрації виданих, повернутих і використаних довіреностей на одержання цінностей).

Коло осіб, яким може видаватися довіреність на отримання майна та інших цінностей, законодавством не визначене. У зв'язку з цим таке окреме завдання може взяти на себе будь-який працівник трудового колективу.

Під іншими разовими документами слід розуміти накладні, відомості, рахунки-фактури тощо, передбачені відповідними правилами забезпечен-



ня первинного бухгалтерського обліку. Накладними або іншими документами оформляється видача матеріальних цінностей із складів, торгових залів для відправлення їх в інші організації, для торгівлі з лотків, у кіосках тощо.

Відмова працівника від одержання майна та інших цінностей за довіреністю або за іншими разовими документами для вчинення операцій, що не входять до кола його посадових обов'язків, не є порушенням трудової дисципліни, оскільки покласти повну матеріальну відповідальність на працівника можна тільки за його згодою.

Працівник, який одержав майно або інші цінності за довіреністю або іншим разовим документом, відповідає за їх втрату, за їх недостачу, ушкодження або псування.

У судовій практиці за період, що аналізувався, є приклади, коли судом на підставі пункту 2 частини першої статті 134 КЗпП було витребувано матеріальні цінності від працівника, хоча трудовим законодавством не передбачено такого способу захисту прав позивача.

*Так, ухвалою ВССУ від 11 грудня 2013 року частково задоволено касаційну скаргу Т.Т.Т. на рішення Димитровського міського суду Донецької області від 27 червня 2013 року та рішення Апеляційного суду Донецької області від 08 серпня 2013 року у справі за позовом товариства з обмеженою відповідальністю «Трансбудінвестхолдинг» до Т.Т.Т., третьої особи — публічного акціонерного товариства «ДТЕК Шахта Комсомолець Донбасу», про повернення підприємству товароматеріальних цінностей. Рішення апеляційного суду скасовано, справу передано на новий розгляд до апеляційного суду.*

*Судами встановлено, що Т.Т.Т. на підставі наказу від 13 липня 2011 року був прийнятий на посаду комірника ТОВ «Трансбудінвестхолдинг». У посадові обов'язки комірника входило, зокрема, приймання та видача товарноматеріальних цінностей.*

*Згідно з накладними на внутрішнє переміщення від 14 листопада 2011 року та від 28 листопада 2011 року Т.Т.Т. отримав різні будівельні матеріали, а всього на загальну суму 98 219 грн 23 коп.*

*Наказом від 22 лютого 2012 року Т.Т.Т. був звільнений з ТОВ «Трансбудінвестхолдинг» на підставі статті 38 КЗпП з власної ініціативи.*

*Відповідно до акта контрольної перевірки інвентаризації цінностей від 20 серпня 2012 року, проведеної комісією ТОВ «Трансбудінвестхолдинг», виявлено недостачу 10 найменувань цінностей на загальну суму 98 219 грн 23 коп.*

*Рішенням суду першої інстанції позов ТОВ «Трансбудінвестхолдинг» про повернення підприємству товароматеріальних цінностей задоволено частко-*

во та стягнуто з Т.Т.Т. 40 000 грн у рахунок відшкодування не повернутого підприємству майна.

Рішенням апеляційного суду рішення суду першої інстанції скасовано та ухвалено нове рішення про задоволення позову про повернення підприємству товарно-матеріальних цінностей та зобов'язано Т.Т.Т. повернути ТОВ «Трансбудінвестхолдинг» матеріали на суму 98 219 грн 23 коп.

Апеляційний суд, ухвалюючи рішення про часткове задоволення позову, виходив із того, що відповідач повинен нести матеріальну відповідальність на підставі пункту 2 частини першої статті 134 КЗпП у зв'язку з отриманням ним під звіт за разовими документами будівельних матеріалів, та витребував у Т.Т.Т. матеріальні цінності на суму 98 219 грн 23 коп.

ВССУ з такими висновками апеляційного суду не погодився.

Апеляційний суд, витребовуючи від відповідача матеріальні цінності на підставі пункту 2 частини першої статті 134 КЗпП не звернув уваги на те, що трудовим законодавством не передбачено захист прав позивача шляхом витребування майна від недобросовісного набувача; не визначився які між сторонами виникли правовідносини; яка правова норма підлягає застосуванню до них.

Зокрема, апеляційний суд не врахував, що згідно із вищенаведеною нормою КЗпП підприємство має право на відшкодування шкоди заподіяної з вини працівника.

Разом із тим, покладаючи відповідальність на відповідача, апеляційний суд у порушення вимог статей 212–214, 315 ЦПК не звернув уваги на те, що за період роботи відповідача та на момент звільнення останнього позивачем не було зафіксовано жодної недостачі товарно-матеріальних цінностей на підприємстві. Беручи до уваги, як доказ вини відповідача акт контрольної перевірки інвентаризації цінностей, проведеної комісією ТОВ «Трансбудінвестхолдинг», апеляційний суд не звернув уваги на те, що зазначений акт складено 20 серпня 2012 року, тобто через сім місяців після звільнення Т.Т.Т. Доказів на підтвердження відсутності майна на момент звільнення відповідача позивач не надав і суд їх не встановив.

Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку (пункт 3 частини першої статті 134 КЗпП).

У пункті 10 Положення про матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, також

зазначено, що робітники і службовці несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, коли шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

Для покладення відповідальності за пунктом 3 частини першої статті 134 КЗпП судам необхідно встановити не факт притягнення працівника до кримінальної відповідальності, а наявності в його діях складу злочину. Відповідальність працівника за пунктом 3 частини першої статті 134 КЗпП виникає за умови, що злочинний характер його діянь (наприклад, кваліфікація за відповідними статтями КК: необережне знищення або пошкодження майна (стаття 196 КК); порушення обов'язків щодо охорони майна (стаття 197 КК); службова недбалість (стаття 367 КК); злочини у сфері господарської діяльності (розділ VII КК)) підтверджено у встановленому порядку вироком суду.

*Наприклад, рішенням Оболонського районного суду м. Києва від 19 грудня 2013 року задоволено позов ПАТ «АКБ Київ» до Б.Т.В. про стягнення грошових коштів і відшкодування збитків та на підставі пункту 3 частини першої статті 134 КЗпП стягнуто 837 038 грн 20 коп., сплачених М.Д.С.*

*Як встановлено судом, Б.Т.В., перебуваючи в трудових відносинах з ПАТ «АКБ Київ», де обіймала посаду головного економіста сектору роздрібного бізнесу Оболонського відділення ПАТ «АКБ Київ» та головного спеціаліста сектору по роботі з юридичними особами Оболонського відділення ПАТ «АКБ Київ», з метою привласнення чужих коштів, таємно, від імені вкладника ПАТ «АКБ Київ» — М.Д.С., оформила заяву про видачу готівки від 29 грудня 2009 року № 16 та отримала через касу 80 000 євро, тобто вчинила злочин, що підтверджується вироком цього ж суду від 16 листопада 2012 року.*

Працівник також нести повну матеріальну відповідальність на підставі пункту 3 частини першої статті 134 КЗпП і у випадку, коли наявність складу кримінального правопорушення в його діях буде встановлено органами досудового розслідування (повідомлено про підозру з наступним припиненням провадження у справі за nereабілітуючою підставою, яка не виключає кримінальну відповідальність).

Повна матеріальна відповідальність на цій підставі настає незалежно від виконуваної роботи або посади, яку обіймає працівник, і від того, чи укладемо з ним договір про взяття на себе повної матеріальної відповідальності.

При розгляді справ за позовами про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, суди мають враховувати,

крім постанови Пленуму ВСУ № 14, роз'яснення судам, викладені в постанові Пленуму ВСУ від 31 березня 1989 року № 3 «Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочинцем, і стягнення безпідставно нажитого майна».

У пункті 9 постанови Пленуму ВСУ № 14 зазначено, що до позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку (пункт 3 частини першої статті 134 КЗпП), 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.

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 у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди.

У абзаці 4 пункту 13 наведеної вище постанови Пленуму ВСУ № 3 зазначено, що у разі заподіяння шкоди підприємству, установі, організації з вини кількох працівників або працівника та інших осіб, що не перебували у трудових відносинах з цим підприємством, установою, організацією, суд вправі покласти на підсудних солідарну відповідальність, якщо буде встановлено, що шкоду заподіяно їх спільними умисними злочинними діями.

Особливістю застосування цієї підстави повної матеріальної відповідальності також є те, що зниження розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню, не припускається, якщо її заподіяно кримінальним правопорушенням, учиненим із корисливою метою. Зменшення розміру шкоди, заподіяної злочинною халатністю, можливо у виняткових випадках за наявності умов, зазначених у статті 137 КЗпП, з обов'язковим наведенням у вирокі мотивів ухваленого рішення.

Часто роботодавці право на отримання матеріального відшкодування шкоди у позовних заявах про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, обґрунтовували статтею 1166 ЦК. Разом з

тим відшкодування матеріальної шкоди, що передбачені статтею 1166 ЦК, застосовуються в разі наявності між сторонами спору в деліктних зобов'язаннях. Підстави, умови, порядок, межі й розмір матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну ними підприємству, установі, організації, встановлені главою IX КЗпП.

Окрім того, пред'явлення вказаних позовів з посиланням на норми ЦК ставить працівника в невідгідне становище. Так, в трудовому праві діє презумпція відсутності вини працівника, а в цивільному праві передбачена презумпція вини заподіювача шкоди. До того ж норми ЦК та норми КЗпП регулюють різні правовідносини, у тому числі, щодо строку звернення до суду, підстав та розміру відповідальності.

Суди нерідко у порушення вимог статей 214, 215 ЦПК на зазначене уваги не звертали, у достатньому обсязі не визначалися із характером спірних правовідносин, правовою нормою, що підлягає застосуванню, та безпідставно застосовували до трудових правовідносин положення статті 1166 ЦК.

*Так, рішенням Болехівського міського суду Івано-Франківської області від 06 грудня 2013 року задоволено позов Долинського міжрайонного прокурора в інтересах держави в особі Болехівської міської ради (Фонду охорони навколишнього природного середовища) до Д.Р.В. про відшкодування збитків та стягнуто 29 313 грн 55 коп. заподіяної шкоди на рахунок місцевого природно-заповідного фонду Болехівської міської ради.*

*Судом встановлено, що Д.Р.В., працюючи майстром лісу, будучи службовою особою, відповідальною за збереження лісопродукції та інших матеріальних цінностей, допустив службову недбалість, що полягала у невиявленні та неприпиненні фактів правопорушень, а саме, самовільній вирубці 83-х дерев різної породи, чим спричинив істотну шкоду навколишньому природному середовищу, яка згідно з розрахунками, проведеними на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 23 липня 2008 року № 665 «Про затвердження такс для обчислення розміру шкоди, заподіяної лісу», становить 29 313 грн 55 коп. Ухвалою Болехівського міського суду Івано-Франківської області від 28 травня 2013 року Д.Р.В. було звільнено від кримінальної відповідальності за частиною першою статті 367 КК у зв'язку із передачею його на поруки трудовому колективу ДП «Болехівське лісове господарство». Згідно з платіжними дорученнями ДП «Болехівське лісове господарство» 14 червня 2013 року відшкодувало заподіяну Д.Р.В. шкоду державі в розмірі 29 313 грн 55 коп., що завдало збитків лісовому господарству.*

*Судом першої інстанції до спірних правовідносин застосовано положення статті 1166 ЦК, статті 107 Лісового кодексу України.*

Проте позивачу завдана шкода діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, і доказом цього була ухвала суду про звільнення відповідача від кримінальної відповідальності з переданням його на поруки трудовому колективу підприємства.

За змістом пункту 3 частини першої статті 134 КЗпП працівник несе повну матеріальну відповідальність не тільки у випадках, коли щодо нього винесений обвинувальний вирок, але і тоді, коли наявність складу кримінального правопорушення в його діях встановлено органами досудового розслідування.

Згідно з частинами першої і другої статті 130 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

Статтею 136 КЗпП встановлено порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.

Отже, вирішуючи зазначений спір суду слід було застосувати положення КЗпП.

При цьому право регресної вимоги до працівника виникає з часу виплати підприємством, організацією, установою сум третій особі і з цього ж часу обчислюється строк на пред'явлення регресного позову.

*Так, наприклад, рішенням Тернопільського міськрайонного суду Тернопільської області від 09 квітня 2013 року задоволено позов ПАТ «ТернопільАВТО» до Ш.А.М. про відшкодування матеріальної шкоди в порядку регресу та стягнуто відшкодування в розмірі 23 446 грн 15 коп.*

*Як встановлено судом першої інстанції, Ш.А.М. працював на посаді консультанта по роботі з клієнтами сервісу (майстра-приймальника) головного підприємства ПАТ «ТернопільАВТО» та з ним було укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. 18 жовтня 2012 року відповідно до наряду-замовлення відповідач здійснював переміщення автомобіля «Chevrolet Epica», що належав Г.М.А., зі стоянки для клієнтів в сервісну зону. На території автосервісного підприємства Ш.А.М., не дотримавшись безпечної швидкості, здійснив наїзд на дерево, внаслідок чого автомобіль було пошкоджено та спричинено власнику збитки на суму 23 446 грн 15 коп. Вказані збитки позивачем відшкодовано власнику транспортного засобу, в зв'язку із чим позивач просив стягнути цю суму з відповідача в порядку регресу.*

*Ухвалою Апеляційного суду Тернопільської області від 28 травня 2013 року та ВССУ від 07 серпня 2013 рішення суду першої інстанції залишено без змін (справа № 607/1062/13-ц).*

Згідно з пунктом 4 частини першої статті 134 КЗпП відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.

Умовою відшкодування заподіяної шкоди в повному обсязі є перебування працівника в нетверезому стані на момент заподіяння шкоди.

Заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубіших порушень трудових обов'язків, зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається (абзац 2 пункту 10 постанови Пленуму ВСУ № 14).

При застосуванні заходів матеріальної відповідальності з цієї підстави не мають значення ні кваліфікація, спеціальність чи посада працівника; ні форма вини. Працівник, який перебував у нетверезому стані, несе повну матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну шкоду.

Необхідною підставою притягнення до відповідальності є підтвердження нетверезого стану працівника.

При цьому нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами та іншими документами, поясненнями сторін і третіх осіб, показаннями свідків).

Згідно зі статтею 46 КЗпП нетверезий стан включає стан алкогольного, наркотичного та токсичного сп'яніння.

Отже, нетверезий стан, зазначений у пункті 4 частини першої статті 134 КЗпП, судам потрібно розуміти ширше, включаючи стан алкогольного, наркотичного та токсичного сп'яніння.

Згідно з пунктом 5 частини першої статті 134 КЗпП відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли 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.

У пункті 11 постанови Пленуму ВСУ № 14 також зазначено, що суди повинні мати на увазі, що відповідно до пункту 5 частини першої статті 134 КЗпП працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі

шкоди, заподіяної нестачею, 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.

На підставі згаданого закону матеріальну відповідальність в повному розмірі несуть також працівники сільськогосподарських підприємств, які займаються виробництвом сільськогосподарської продукції, за шкоду, заподіяну нестачею, умисним знищенням, умисним зіпсуттям цієї продукції.

Отже, повна матеріальна відповідальність працівника за цією підставою можлива тільки у випадках умисного знищення або умисного псування виданих працівнику матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів. І тільки в разі нестачі можлива будь-яка форма вини. Умисне заподіяння шкоди має бути підтверджено фактом наявності умислу та свідомого бажання працівника в ході виробничого процесу заподіяти підприємству шкоду або допустити її настання.

Судам слід пам'ятати, що основною відмінністю матеріальної відповідальності за пунктом 5 частини першої статті 134 КЗпП і пункту 1 частини першої статті 133 КЗпП є форма вини.

*Згідно з пунктом 6 частини першої статті 134 КЗпП* працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадку, коли відповідно до законодавства на нього покладено таку відповідальність при виконанні трудових обов'язків.

Відповідно до пункту 6 частини першої статті 134 КЗпП матеріальна відповідальність в повному розмірі покладається на працівника у випадках, передбачених окремими законодавчими актами.

Пункт 6 частини першої статті 134 КЗпП значно розширює перелік випадків повної матеріальної відповідальності працівників та дію статті 134 КЗпП.

Оскільки глава IX КЗпП встановила як загальне правило гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, статутом підприємства в інших ніж передбачених статтею 134 КЗпП випадках повна матеріальна відповідальність може бути встановлена лише стосовно тих працівників, для яких згідно з частиною другою статті 3 КЗпП можуть визначатися особливості праці



законодавством та статутами (членів кооперативів, їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями).

При притягненні працівника до повної матеріальної відповідальності за цією підставою суддям необхідно мати на увазі, що це повинно бути встановлено спеціальним законом або іншим нормативно-правовим актом. Тому в кожному конкретному випадку треба з'ясувати, за який вид шкоди встановлено таку відповідальність і чи належить працівник до категорії осіб, передбачених у відповідному законодавчому акті.

До спеціальних законів та нормативно-правових актів, що встановлюють повну матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну з їх вини підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, можна віднести: Закон України від 10 грудня 1991 року № 1956-ХІІ «Про товарну біржу»; Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні, затверджене постановою Правління Національного банку України від 15 грудня 2004 року № 637; постанова Ради Міністрів СРСР від 05 серпня 1983 року № 759 із змінами від 03 серпня 1988 року № 953 «Про підвищення ефективності використання автотранспортних засобів у народному господарстві, посилення боротьби з приписками при перевезенні вантажів автомобільним транспортом та забезпечення цілості паливно-мастильних матеріалів» та інші.

Так, відповідно до пунктів 4.7, 4.8 зазначеного Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні керівник підприємства в разі зарахування на роботу касира укладає з ним договір про повну матеріальну відповідальність та ознайомлює його під підпис із вимогами цього Положення. Касир відповідно до законодавства України несе повну матеріальну відповідальність за збереження всіх прийнятих ним цінностей.

*Ухвалою Апеляційного суду Миколаївської області від 30 січня 2014 року залишено без змін заочне рішення Новоодеського районного суду Миколаївської області від 14 вересня 2012 року, яким задоволено позов Публічного акціонерного товариства комерційний банк «ПриватБанк» до Ф.Т.О. про відшкодування матеріальної шкоди.*

*При ухваленні рішення про задоволення позову, суд першої інстанції керувався пунктом 6 частини першої статті 134 КЗпП, пунктом 4.8 Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні та зазначив, що відповідачка, яка працювала у позивача касиром відділення та з якою не було укладено договір про повну матеріальну відповідальність, повинна нести повну матеріальну відповідальність за недостачу грошових коштів в опера-*

ційній касі, оскільки така відповідальність покладена на касира пунктом 4.8 Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні.

На сьогоднішній день зберігає чинність постанова Ради Міністрів СРСР № 759, у пункті 14 якої зазначено, що за перерозхід палива понад затверджених норм по вині працівників автомобільного транспорту з них утримується 100 відсотків вартості перевитрат палива.

Вимоги позивачів у позовних заявах про відшкодування шкоди, завданої перевитратами пального ґрунтувалися на внутрішніх наказах підприємств, якими встановлені базові лінійні норми витрат палива та коефіцієнт на виконання транспортної роботи для вантажних автомобілів у різних умовах, які доводилися до відома водіїв. Проте у цих позовних заявах не було поси- лань на постанову Ради Міністрів СРСР № 759, яка регулює повну мате- ріальну відповідальність за перевитрату пального.

Нерідко суди при ухваленні рішень про задоволення позовів про відшко- дування шкоди, завданої перевитратами пального, помилково керувалися статтею 1166 ЦК.

*Так, рішенням Шевченківського районного суду м. Львова від 11 листопада 2014 року задоволено позов ТзОВ «Орлан Транс Груп» до К.О.О. про відшкоду- вання шкоди, завданої перевитратами пального при здійсненні перевезень по Україні та за межами України на суму 12 964 грн 30 коп. на підставі стат- ті 1166 ЦК, хоча шкода завдана підприємству при виконанні відповідачем своїх трудових обов'язків. Як докази до позову долучені подорожні листи, документи, що підтверджують кількість пального, яку слід було використати по нормі залежно від маршруту, витрат по факту, розмір перевитрат, розшифровка пробігу, наказ по підприємству від 11 серпня 2010 року про затвердження тим- часових базових лінійних норм витрат палива (справа № 466/6797/14-ц).*

У наведеному прикладі суд неправильно визначився з характером спір- них правовідносин, що виникли між сторонами, які є не цивільно-правови- ми, а трудовими, тому посилання на статтю 1166 ЦК є неправильним.

Згідно з пунктом 7 частини першої статті 134 КЗпП відповідно до зако- нодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному роз- мірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації не при виконанні трудових обов'язків.

Суди повинні звернути увагу на те, що зазначена підстава повної мате- ріальної відповідальності зумовлює суперечність спеціальної та загальної норм КЗпП.

Так, стаття 130 КЗпП визначає, що підставою притягнення працівника до матеріальної відповідальності є шкода, завдана невиконанням ним трудо-

вих обов'язків. Разом із тим пункт 7 частини першої статті 134 КЗпП передбачає притягнення працівника до матеріальної відповідальності за нормами трудового права і тоді, коли шкода завдана не при виконанні трудових обов'язків. Така на перший погляд невідповідність є виправданою, оскільки шкода, заподіяна працівником не при виконанні трудових обов'язків, не змінює характеру правовідносин між працівником і власником чи уповноваженим ним органом. Положення КЗпП «не при виконанні трудових обов'язків» слід розуміти як самовільне використання працівником майна (устаткування, приладів, автомашин) власника в особистих цілях та всупереч інтересам власника.

Проте у пункті 18 постанови Пленуму ВСУ № 14 зазначено, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів 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. У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів.

*Згідно з пунктом 8 частини першої статті 134 КЗпП* відповідно до законодавства службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівників на іншу роботу, несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з її вини підприємству, установі, організації.

Відповідальність за цією підставою настає також і в тому випадку, коли пряма дійсна шкода підприємству заподіяна невиконанням рішення суду про поновлення працівника на роботі.

Відповідно до пункту 8 частини першої статті 134 і статті 237 КЗпП матеріальна відповідальність на службову особу за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації оплатою працівникові вимушеного прогулу або різниці у заробітку при незаконному звільненні або незаконному переведенні його на іншу роботу можна покласти при наявності її персональної вини в цьому, у випадках, коли незаконне звільнення або незаконне переведення мало місце за рішенням колегіального органу, керівник цього органу може нести зазначену матеріальну відповідальність в тому разі, коли рішення було прийняте внаслідок його винних протиправних дій.

Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі пункту 8 частини першої статті 134 КЗпП, суди повинні мати на

увазі, що за цим законом покладається обов'язок по відшкодуванню шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації 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 у цих випадках настає незалежно від форми вини (пункт 13 постанови Пленуму ВСУ № 14).

Згідно з пунктом 8 частини першої статті 134 КЗпП суб'єктами повної матеріальної відповідальності є службові особи, за наказом чи розпорядженням яких працівника незаконно звільнено чи переведено на іншу роботу.

Судам слід пам'ятати, що у такому випадку прямою дійсною шкодою є грошові суми, виплачені звільненому чи переведеному працівникові за період вимушеного прогулу чи виконання нижчеоплачуваної роботи (якщо суд поновив звільненого з роботи працівника або ж визнав переведення неправомірним).

*Так, рішенням Тисменицького районного суду Івано-Франківської області задоволено позов Державного територіально-галузевого об'єднання «Львівська залізниця» до С.З.І. про відшкодування шкоди.*

*Судом першої інстанції встановлено, що рішенням Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області від 01 жовтня 2012 року М.Л.Є. поновлено на роботі на посаді начальника бюро по розподілу місць з 03 січня 2012 року та стягнуто із залізниці в особі відокремленого підрозділу «Вокзал станції Івано-Франківськ» 27 025 грн 92 коп. середнього місячного заробітку за час вимушеного прогулу і 1 000 грн на відшкодування моральної шкоди. Рішення Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області виконано у повному обсязі, а саме: наказом від 02 листопада 2012 року М.Л.Є. поновлено на роботі з 03 січня 2012 року (а. с. 19), 06 листопада 2012 року перераховано М.Л.Є. місячний заробіток у розмірі 3 002 грн 88 коп. (а. с. 22), а 18 березня 2013 року виплачено М.Л.Є. решту середнього місячного заробітку за час вимушеного прогулу в розмірі 24 023 грн 04 коп. Оскільки наведеним рішенням суду встановлено незаконність звільнення з роботи М.Л.Є. на підставі наказу, який підписав відповідач С.З.І., то з огляду на встановлені обставини справи та відповідно до вимог пункту 8 частини першої статті 134, статті 237, частини третьої статті 233 КЗпП, пунктів 13, 20 постанови Пленуму ВСУ № 14 судом першої інстанції задоволено позов Державного територіально-галузевого об'єднання «Львівська залізниця» про відшкодування шкоди та стягнуто з відповідача, як службової особи, винної у*

*незаконному звільненні працівника з роботи, шкоду, заподіяну незаконним звільненням працівника.*

Така практика розгляду справ цієї категорії є вірною.

*Згідно з пунктом 9 частини першої статті 134 КЗпП* відповідно до законодавства 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, несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації.

Умовами повної матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій за пунктом 9 частини першої статті 134 КЗпП є: несвоєчасна виплата заробітної плати понад один місяць; несвоєчасна виплата є результатом винних дій керівника підприємства, установи, організації (наприклад, кошти на заробітну плату були використані не за призначенням); у результаті затримання виплати заробітної плати працівникам виплачено компенсацію; відсутність заборгованості перед цими підприємствами, установами, організаціями з боку Державного бюджету України та місцевих бюджетів, юридичних осіб державної форми власності.

**9.** Спірним для судів при розгляді справ цієї категорії виявились питання відшкодування шкоди, заподіяної працівником, який на час пред'явлення позову звільнився.

*Так, рішенням Гуляйпільського районного суду Запорізької області від 17 червня 2014 року відмовлено у задоволенні позову Б.С.В. до Ш.Ю.Ю. про стягнення в порядку регресу 24 308 грн 84 коп. та матеріальної шкоди в розмірі 7 567 грн за пропуском строку позовної давності.*

*Установлено, що 10 січня 2009 року мала місце дорожньо-транспортна пригода за участю належного Б.С.В. автомобіля, яким керував його працівник, Ш.Ю.Ю., та автомобіля, належного ПАТ «Запорізький хлібозавод № 5». Винним у скоєнні дорожньо-транспортної пригоди визнано Ш.Ю.Ю. На підставі рішення суду з позивача на користь ПАТ «Запорізький хлібозавод № 5» стягнуто збитки в розмірі 21 452 грн 53 коп. у порядку частини першої статті 1172 ЦК. Внаслідок дорожньо-транспортної пригоди було пошкоджено автомобіль Б.С.В. марки «Mercedes-Benz 814», державний номерний знак АР 7665 АТ, на ремонт якого ним було витрачено 7 567 грн.*

*Позивач пред'явив позов на підставі норм статей 1166, 1191 ЦК.*

*Рішенням Апеляційного суду Запорізької області від 06 серпня 2014 року змінено рішення суду першої інстанції та відмовлено у задоволенні позову за недоведеністю позовних вимог, проте із застосуванням норм трудового законодавства.*

*В ході розгляду справи апеляційним судом встановлено, що на момент завдання шкоди працівником позивача будь-який договір про повну матеріальну відповідальність між сторонами не укладався. Відсутні й інші обставини, що згідно з статтями 134 КЗпП передбачають повну матеріальну відповідальність працівника. Тому апеляційний суд дійшов висновку, що на Ш.Ю.Ю. може бути покладена відповідальність лише в межах середнього місячного заробітку. Проте, наполягаючи на відшкодуванні шкоди в повному обсязі, позивач не надав суду довідку щодо середнього місячного заробітку Ш.Ю.Ю., що позбавило апеляційний суд можливості покладення на нього матеріальної відповідальності у межах середнього місячного заробітку, і в позові було відмовлено.*

*Апеляційний суд зазначив, що звільнення відповідача на час вирішення спору не має значення, оскільки вирішальним є факт перебування відповідача у трудових правовідносинах на час заподіяння шкоди і те, що шкода завдана при виконанні ним трудових обов'язків, а тому питання відшкодування шкоди судом першої інстанції мало вирішуватися з застосуванням норм трудового законодавства.*

Погоджуючись з таким висновком апеляційного суду по суті, не можна погодитись із застосуванням норм матеріального права. Так, згідно зі статтями 11, 27 ЦПК лише позивач має право визначати як предмет, так і підставу позову. У цій справі позивач чітко визначив ці елементи позову — це норми ЦК і обґрунтував ними свої вимоги, а тому апеляційний суд не мав права змінювати самостійно підставу позову. Інша річ, коли позивач помилково посилається на норму права, проте в обґрунтування вимог посилався саме на трудові відносини.

Отже, судам слід пам'ятати, що в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх колишніми працівниками, потрібно керуватися нормами статей 130–137 КЗпП. Звільнення працівника не припиняє його обов'язку відшкодувати заподіяну підприємству, установі, організації шкоду.

Нерідко суди неправильно визначали види і межі матеріальної відповідальності.

*Так, рішенням Вільнянського районного суду Запорізької області від 08 серпня 2014 року задоволено позов комунальної установи Любомирівський*

*психоневрологічний інтернат Запорізької обласної ради до Д.Т.А. про стягнення шкоди у розмірі 2 929 грн 94 коп.*

*Суд першої інстанції при ухваленні рішення посилався на акт перевірки Пологівської міжрайонної інспекції від 30 грудня 2013 року за № 007-21/10, яким встановлено, що відповідачка, працюючи на посаді дієтичної сестри в комунальній установі Любомирівський психоневрологічний інтернат Запорізької обласної ради, у березні, квітні, травні, червні 2012 року зайво списала ковбасу у кількості 72,28 кг на загальну суму 1 566 грн 30 коп. та сиру в червні 2012 року у кількості 55,03 кг на суму 1 363 грн 64 коп., чим завдала шкоди інтернату на суму 2 929 грн 94 коп. У добровільному порядку відповідачка відмовилася відшкодувати завдану шкоду.*

*Рішенням Апеляційного суду Запорізької області від 15 жовтня 2014 року, яке залишено без змін ухвалою ВССУ від 13 листопада 2014 року, частково змінено рішення суду першої інстанції та з відповідачки на користь позивача стягнуто середньомісячний заробіток в розмірі 1 453 грн 12 коп. на відшкодування шкоди.*

*Апеляційний суд не погодився з висновком суду першої інстанції про наявність підстав для покладання на відповідачку повної матеріальної відповідальності, оскільки договір про повну матеріальну відповідальність з відповідачкою не укладався та відсутні інші підстави для покладення на відповідачку повної матеріальної відповідальності відповідно до вимог ст. 134 КЗпП, тому вона має нести матеріальну відповідальність згідно зі ст. 132 КЗпП у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку.*

Не є виходом за межі позову, яким по суті є вимога про відшкодування шкоди, коли неправильно визначена сума шкоди і позов пред'явлено про відшкодування шкоди у повному розмірі, а на працівника може бути покладена лише обмежена відповідальність. У такому разі при наявності для цього підстав суд стягує саме цей розмір шкоди.

**10.** Законодавець чітко не розмежовує матеріальну відповідальність працівників і порядок визначення розміру шкоди, оскільки текст статті 135 КЗпП практично ідентичний тексту частини четвертої статті 135-3 КЗпП. Межі матеріальної відповідальності встановлені також статтями 130, 132, 133, 134 КЗпП. Стаття 135 та частина четверта статті 135-3 КЗпП передбачають можливість встановлення спеціальних правил про межі матеріальної відповідальності. Такі межі повинні бути встановлені або за грубі порушення (злочини), або за небереження матеріальних цінностей, або у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір, вони

повинні бути вищі ніж встановлені статтями 130, 132, 133, 134 КЗпП. Ці межі законодавцем встановлені в кратному розмірі до номінального розміру прямої дійсної шкоди.

У пункті 12 постанови Пленуму ВСУ від 31 березня 1989 року № 3 «Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна» зазначено, що у передбачених статтею 135 КЗпП випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує номінальний, може бути встановлено особливий порядок визначення шкоди, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей. Розмір шкоди, заподіяної робітниками і службовцями знищенням або псуванням державного і громадського майна внаслідок необережних дій (бездіяльності), визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу за встановленими нормами.

Особливий порядок обчислення розміру шкоди встановлюють: Закон № 217/95-ВР та Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей.

Законом № 217/95-ВР встановлені особливі правила обчислення розміру шкоди для випадків незбереження валютних цінностей, виробів, відходів і брухту, що містять дорогоцінні метали та дорогоцінне каміння.

Коло працівників, які можуть нести матеріальну відповідальність відповідно до Закону № 217/95-ВР, визначено в статті 1 цього Закону, ними є працівники, 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. Крім працівників, які виконують перелічені операції, до матеріальної відповідальності згідно зі статтею 4 Закону № 217/95-ВР можуть притягатися особи, які безпосередньо не пов'язані з виконанням операцій, зазначених у статті 1 цього Закону, але визнані винними в розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або втраті дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, валютних цінностей.

У статті 1 Закону № 217/95-ВР визначено характер порушень, допущених працівниками, які виконують перелічені вище операції, що дають під-



стави для притягнення до відповідальності згідно із цим Законом. Це — недбалість у роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій, розкрадання, знищення (псування), недостача, наднормативні втрати (крім втрат, що сталися у зв'язку з непередбачуваними порушеннями технологічного процесу).

Форма вини для застосування матеріальної відповідальності згідно із Законом № 217/95-ВР значення не має.

Характер матеріальної відповідальності як підвищеної непрямо визнається законодавцем, який в статті 3 Закону № 217/95-ВР передбачив, що стягнені з працівників суми відповідно до статей 1 і 2 цього Закону спрямовуються насамперед на відшкодування збитків, завданих підприємству, установі або організації, а решта — перераховується до Державного бюджету України.

Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей встановлює механізм визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, крім дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей.

Пунктом 10 Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей також передбачено, що із сум, стягнутих відповідно до цього Порядку, здійснюється відшкодування збитків, завданих підприємству, установі і організації з урахуванням фактичних витрат підприємства на відновлення пошкоджених або придбання нових матеріальних цінностей та вартості робіт з їх відновлення. Залишок коштів перераховується до державного бюджету.

**11.** Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або 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 затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (стаття 135-1 КЗпП).

За договором про повну матеріальну відповідальність працівник приймає на себе повну матеріальну відповідальність за забезпечення зберігання майнових та інших цінностей, переданих для зберігання чи інших цілей, а підприємство, установа, організація зобов'язується створити йому умови,

необхідні для нормальної роботи, провадження відповідних операцій з найменшим ризиком для цього майна та інших цінностей і забезпечити повне їх зберігання. Невиконання цих обов'язків з боку підприємства, установи, організації може бути для органу, що розглядає трудовий спір, у тому числі суду, підставою для зменшення покриття цього розміру і покладення відповідальності на керівника підприємства, установи, організації та його заступника, а також керівника структурного підрозділу на підприємстві, в установі, організації та його заступника.

Зі змісту статті 135-1 КЗпП договори про повну матеріальну відповідальність, укладені з особами, які не досягли 18-річного віку, є недійсними.

Проте неповнолітній працівник може бути суб'єктом матеріальної відповідальності на загальних підставах, оскільки згідно зі статтями 187, 188 КЗпП трудова правоздатність і дієздатність у повному обсязі виникає з 16 років, а за деякими умовами — з 15 чи навіть з 14 років, неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх.

Відповідно до вимог статті 135-1 КЗпП затверджений спеціальний перелік посад та робіт, що заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством 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.

Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, складається з двох частин: у першій зазначено посади працівників, з якими можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність; у другій перелічено роботи, на виконання яких може укладатися договір про повну матеріальну відповідальність.

Судам слід пам'ятати, що Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва, не підлягає розширеному тлумаченню. Договори про повну матеріальну відповідальність з працівниками, чий посади (виконувана робота) в зазначеному переліку не вказані, юридичної сили не мають.

Умови договорів про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівників не можуть суперечити чинному законодавству, зокрема, Типовому договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Договір про повну матеріальну відповідальність є нормативно-правовим актом, тому адміністрація підприємств, установ, організацій не може довільно складати його на свій розсуд чи відступати від змісту типового договору.

Згідно з підпунктом «б» пункту 1 Типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівник має повідомляти (до того ж — повідомляти своєчасно) адміністрацію підприємства, установи, організації про всі обставини, які загрожують забезпеченню цілості доручених працівникові матеріальних цінностей. Своєчасне повідомлення про це може бути підставою для повного звільнення працівника від матеріальної відповідальності (з мотивів відсутності вини), а неповідомлення може стати підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

Згідно з підпунктом «б» пункту 2 Типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність на власника або уповноваженого ним органу також покладається обов'язок знайомити працівника з чинним законодавством про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, організації, а також з чинними інструкціями, нормативами та правилами зберігання, приймання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або використання у процесі виробництва переданих працівникові матеріальних цінностей.

КЗпП прямо не передбачає зменшення розміру матеріальної відповідальності працівника у зв'язку з невиконанням власником зазначеного обов'язку. Проте суд вправі зробити висновок про те, що неознайомлення працівника із законодавством про матеріальну відповідальність, інструкціями, нормативами, правилами поведінки з матеріальними цінностями знижує ступінь вини, а відповідно — і розмір відповідальності працівника. Крім того, працівник вправі доводити, що він звертався до власника з проханням провести заняття з вивчення чинних нормативно-правових актів, які стосуються, наприклад, порядку приймання матеріальних цінностей від поставальників і підприємств транспорту. Однак це прохання не було виконано, що й стало причиною виникнення прямої дійсної шкоди.

Судам слід враховувати, що викладення умов договору у спосіб, відмінний від застосованого у Типовому договорі про повну індивідуальну матеріальну відповідальність (наприклад, викладення умов договору іншими словами), не є відступом від змісту Типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, тому що не порушує встановленої зако-

нодавцем мети на захист від порушення прав та обов'язків сторін договору. Відступом слід вважати включення сторонами до типового договору умов, які регулюють передбачені договором відносини, в інший спосіб, ніж це передбачено Типовим договором про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Невідповідність укладеного договору умовам Типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність призводить до недійсності такого договору.

Судам слід пам'ятати, що договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладений лише при дотриманні сукупності умов, передбачених КЗпП, а саме:

1) якщо виконувана працівником робота безпосередньо пов'язана із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням в процесі виробництва цінностей;

2) якщо цінності були передані працівнику;

3) якщо виконувана працівником робота передбачена Переліком посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва;

4) якщо працівник на момент укладення такого договору досяг 18-річного віку.

Якщо не дотримано цих умов, працівники нестимуть матеріальну відповідальність на загальних підставах (в межах середнього місячного заробітку).

Норма щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність є диспозитивною, тобто передбачає її використання за бажанням роботодавця. Це означає, що укладення договору здійснюється, в першу чергу, на розсуд роботодавця. Проте, якщо відповідний договір не укладений з матеріально відповідальною особою, роботодавець у разі виникнення спору не має права посилається на наявність у Переліку посад і робіт, які заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва відповідної посади.

В абзаці 5 пункту 19 постанови Пленуму ВСУ № 9 зазначено, що стосовно до правил пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну мате-

ріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність).

Отже, якщо працівник досяг 18 років і займає посаду (виконує роботу), яка допускає укладення договору про повну матеріальну відповідальність (індивідуальну чи колективну), то у разі відмови працівника підписати такий договір він може бути звільнений з роботи за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП.

Стосовно можливості укладення договору про повну матеріальну відповідальність на підставі контракту, що укладений між роботодавцем та працівником, судам потрібно враховувати таке. У Положенні про порядок укладення контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року № 203, не зазначено про можливість встановлення контрактом умови про повну матеріальну відповідальність керівника. Разом з тим у Положенні про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170, вказано на неприпустимість запровадження стосовно працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених статтею 134 КЗпП.

Конституційний Суд України у справі № 12-рп/98 за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 КЗпП (справа про тлумачення терміна «законодавство») з посиланням на статтю 9 КЗпП дійшов висновку про те, що умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, вважаються недійсними. Незважаючи на це, Конституційний Суд України допускає можливість включення до контрактів не вигідних для працівника умов, зокрема, умови про підвищену матеріальну відповідальність працівника.

В абзаці 1 пункту 4 постанови Пленуму ВСУ № 14 зазначено про те, якщо межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту.

Отже, з аналізу наведеного, контрактом може передбачатися можливість укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

**12.** Вирішуючи вимоги, які ґрунтуються на договорі про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, суди мають виходити з того, що

остання є повною матеріальною відповідальністю, яка регулюється статтею 135-2 КЗпП й іншими актами трудового законодавства, що її стосується.

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із 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, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність (частина перша статті 135-2 КЗпП).

Отже, згідно з частиною першою статті 135-2 КЗпП умови застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності такі: можливість запровадження тільки на окремих видах робіт; спільне виконання працівниками робіт; неможливість розмежування матеріальної відповідальності працівників і укладення з кожним із них договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, якщо така можливість є, колективна матеріальна відповідальність не може бути запроваджена.

Законодавець у частині першій статті 135-2 КЗпП визначає п'ять видів робіт, за умови виконання яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Це роботи, що пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням і застосуванням у процесі виробництва переданих працівникам цінностей, тобто це ті ж роботи, які зазначені в статті 135-1 КЗпП щодо повної індивідуальної матеріальної відповідальності на підставі договорів.

Судам слід пам'ятати, що договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність не може бути укладений із неповнолітніми.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (частина друга статті 135-2 КЗпП).

Отже, необхідною умовою укладання договору про колективну матеріальну відповідальність відповідно до частини другої статті 135-2 КЗпП є погодження його з профспілковим комітетом установи чи організації (зокрема стосовно об'єктивної необхідності застосування саме даної форми відповідальності) та створення працівникам, які беруть на себе відповідальність за збереження відповідних матеріальних цінностей, необхідних умов для нормальної роботи й забезпечення повного збереження переданих їм цінностей.

Разом з тим відсутність погодження договору з профспілковим комітетом не може бути підставою для відмови у задоволенні позову про відшкоду-

вання шкоди, заподіяної роботодавцю, якщо у справі буде встановлено, що профспілки на підприємстві немає і профспілковий комітет відсутній.

Роботодавці до позовних заяв про відшкодування матеріальної шкоди, які ґрунтувалися на договорі про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, додавали протоколи результатів інвентаризації, порівнювальні відомості за результатами інвентаризації, розрахунки заборгованості. Проте судам не надавалися докази на підтвердження того, що договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладався за рішенням профспілкового комітету, накази про встановлення колективної (бригадної) матеріальної відповідальності на підприємствах, установах, організаціях та рішення зборів колективу (бригади) щодо обрання керівництва бригади.

*Так, рішенням Шевченківського районного суду м. Запоріжжя від 06 лютого 2013 року задоволено позов ТОВ «Айс Запоріжжя» до Ш.Т.С. про відшкодування матеріальної шкоди в розмірі 4 817 грн 17 коп.*

*Установлено, що з 03 квітня 2012 року по 31 серпня 2012 року Ш.Т.С. працювала комірником технологічного цеху ТОВ «Айс Запоріжжя». 03 квітня 2012 року між ТОВ «Айс Запоріжжя» і Ш.Т.С. був укладений договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. 14 липня 2012 року було проведено інвентаризацію товарно-матеріальних цінностей на складі технологічного цеху, під час якої виявлено недостачу підзвітних товарно-матеріальних цінностей на загальну суму 35 524 грн 21 коп. Відповідно до розрахунку індивідуальної матеріальної відповідальності на Ш.Т.С. покладена відповідальність у розмірі 4 817 грн 17 коп.*

*Ухвалюючи рішення про задоволення позову, суд першої інстанції виходив із того, що вимоги позивача були доведені доданими до позовної заяви доказами, зокрема, протоколом результатів інвентаризації, порівнювальними відомостями за результатами інвентаризації, розрахунком заборгованості відповідачки. Визначений розмір для відшкодування матеріальної шкоди — 4 817 грн 17 коп., є результатом розподілення заподіяної підприємству шкоди в сумі 35 524 грн 21 коп. між членами бригади пропорційно їх посадовому окладу і фактично відпрацьованому часу згідно з пунктом 16 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.*

Проте спірним є використання судом терміна «розрахунок індивідуальної матеріальної відповідальності» стосовно відповідачки, оскільки із нею був укладений договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Сфера застосування договорів про колективну (бригадну) відповідальність вичерпно визначається відповідним Переліком робіт, при виконанні

яких може запроваджуватись колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Укладення договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність з працівниками, які виконують роботи, не передбачені вказаним Переліком, позбавляє його юридичної чинності (договір є недійсним з моменту укладення).

Відповідно до абзацу 2 пункту 14 постанови Пленуму ВСУ № 14 умови колективної (бригадної) матеріальної відповідальності визначаються письмовим договором, укладеним між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) на підставі Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Відповідно до пунктів 4, 5 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність у разі зміни керівника колективу (бригади) чи при вибутті з колективу (бригади) більше половини первісного складу договір повинен бути переукладений. 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).

Згідно з пунктами 12, 16 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність 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. 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.

Згідно з пунктом 14 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність члени колективу (бригади) звільнюються від відшкодування шкоди: а) якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини; б) якщо будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів його колективу (бригади).

Вирішуючи вимоги, які ґрунтуються на договорі про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, судам слід пам'ятати, що члени колективу матеріально відповідальних осіб несуть часткову, а не солідарну відповідальність перед підприємством, установою, організацією. Відшкодувавши



свою частку, кожен член колективу не може бути притягнений до матеріальної відповідальності в тій частині, в якій інші члени колективу не відшкодували вартість товарів, або суму, на яку знизилась вартість товарів.

*Так, рішенням Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області від 29 серпня 2014 року задоволено позов фізичної особи-підприємця, Р.Л.В., до Є.О.А., М.І.І. про стягнення недостачі товарів у розмірі 36 225 грн 64 коп. і судових витрат у розмірі 3 576 грн 93 коп.*

*Задовольняючи позов, суд першої інстанції виходив із того, що оскільки між позивачем та відповідачами був укладений договір про колективну (бригадну) відповідальність, тому відповідачі повинні нести солідарну відповідальність за заподіяну шкоду, яка виразилася у виявленій в результаті ревізії недостачі грошових коштів та товарно-матеріальних цінностей згідно зі статтями 135-2, 135-3 КЗпП.*

*Рішенням Апеляційного суду Хмельницької області від 14 жовтня 2014 року рішення суду першої інстанції в частині задоволення позову до М.І.І. скасовано та ухвалено нове рішення, яким відмовлено в задоволенні позову фізичної особи-підприємця, Р.Л.В., до М.І.І. про стягнення недостачі товарів.*

*Ухвалюючи рішення про відмову в задоволенні позову, апеляційний суд виходив із того, що згідно з актами контрольної перевірки інвентаризації цінностей від 18 березня 2014 року магазину «Хлібосол» перевірка проведена і виявлено недостачу товарно-матеріальних цінностей за період з 20 червня 2013 року по 18 березня 2014 року. Частину підзвітного періоду, а саме з 20 червня 2013 року по 09 липня 2013 року, М.І.І. ще не працювала у магазині і не може нести відповідальність за недостачу, яка виникла не з її вини. Визначити розмір недостачі товарів за період її роботи неможливо. Крім того, не відповідає вимогам закону висновок суду першої інстанції про солідарну відповідальність відповідачів. Відповідно до укладеного між сторонами у справі договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність та пункту 16 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність 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 (провадження № 2/686/4281/14).*

*Звільнення працівника не припиняє його обов'язку відшкодування розміру недостачі, що складає його частку.*

*У разі встановлення конкретних винуватців заподіяної шкоди серед членів його колективу (бригади) відшкодування здійснюватиметься за прави-*

лами, що регулюють застосування повної індивідуальної матеріальної відповідальності.

У випадках, коли в несхоронності матеріальних цінностей, крім членів колективу (бригади), з яким укладено договір, винні службові особи, суд у встановленому ЦПК порядку обговорює питання про притягнення їх до участі у справі як співвідповідачів і визначає частину шкоди, яка відповідає ступеню вини кожного з них, і розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню з урахуванням виду і меж матеріальної відповідальності, яка на нього покладається. Решта шкоди розподіляється між членами колективу (бригади) згідно з Типовим договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (абзац 3 пункту 14 постанови Пленуму ВСУ № 14).

Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність є нормативно-правовим актом, тому сторони, підписуючи його, не вправі вносити до нього зміни.

Разом із тим вважаємо, що сам по собі типовий договір не є догмою і сторони конкретного договору вправі передбачити в ньому інші умови відповідальності, ведення обліку, інші взаємні права та обов'язки, які хоча й не передбачені типовим договором, але не суперечать вимогам законів.

**13.** Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суд визначає відповідно до статті 135-3 КЗпП, Закону № 217/95-ВР і Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей.

Статтею 135-3 КЗпП неоднозначно визначається розмір заподіяної підприємству, установі, організації прямої дійсної шкоди наявному майну.

Частиною першою статті 135-3 КЗпП встановлюється загальне правило визначення розміру заподіяної підприємству, установі, організації шкоди.

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.

Згідно з частиною першою статті 135-3 КЗпП обов'язковою умовою для визначення розміру заподіяної роботодавцю шкоди є існування фактичних витрат, понесених ним з вини працівника.

Обчислення розміру завданої шкоди полягає у вирахуванні фактичних витрат, які стали наслідком неправомірного діяння працівника. Для цього необхідно визначити вартість втраченого чи пошкодженого майна, суму видатків, необхідну для відновлення його попереднього стану. Також потріб-

но враховувати, що природний знос майна є закономірним результатом використання його за призначенням та не є наслідком неправомірних дій працівника, а тому повинен бути врахований при визначенні вартості пошкодженого чи знищеного майна.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди залежить від кількох факторів: виду правопорушення, ступеня вини працівника, характеру діяльності роботодавця.

При пошкодженні або зіпсутті розмір шкоди дорівнює сумі, на яку знизилася вартість матеріальних цінностей. При визначенні розміру шкоди, заподіяної нестачею, втратою, пошкодженням або зіпсуттям основних засобів, від їх первинної вартості (без податку на додану вартість) вираховується сума зносу, нарахованого відповідно до законодавства.

Шкода у виді витрат визначається за фактичними виплатами (сплачено за ремонт пошкоджених працівником цінностей, переплачено за договором, переплачена заробітна плата, сплачено неустойку, сплачені фінансові санкції тощо).

Зазначення в частині першій статті 135-3 КЗпП на «собівартість» слідом за «балансовою вартістю матеріальних цінностей» зовсім не означає права власника вибирати варіанти. Цьому формулюванню статті 135-3 КЗпП відповідає пункт 8 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 9 «Запаси», зареєстровано в Міністерстві юстиції України 02 листопада 1999 року за № 751/4044 (Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 9 «Запаси»), яким передбачається, що придбані (отримані) або вироблені запаси зараховуються на баланс підприємства/установи за первісною вартістю. Первісною вартістю запасів, що придбані за плату, є собівартість запасів, яка складається з таких фактичних витрат: суми, що сплачуються згідно з договором постачальнику (продавцю) за вирахуванням непрямих податків; суми ввізного мита; суми непрямих податків у зв'язку з придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству/установі; транспортно-заготівельні витрати (затрати на заготівлю запасів, оплата тарифів (фрахту) за вантажно-розвантажувальні роботи і транспортування запасів усіма видами транспорту до місця їх використання, включаючи витрати зі страхування ризиків транспортування запасів); інші витрати, які безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, в якому вони придатні для використання у запланованих цілях. До таких витрат, зокрема, належать прямі матеріальні витрати, прямі витрати на оплату праці, інші прямі витрати підприємства/установи на доопрацювання і підвищення якісно технічних характеристик запасів (пункт 9 Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 9 «Запаси»).

При недостатчі, втраті або знищенні матеріальних цінностей у процесі виробництва вартість зіпсованих або знищених сировини, матеріалів, напівфабрикатів, комплектуючих виробів та інших використовуваних у процесі виробництва матеріальних цінностей, які належать до категорії запасів, їх балансова вартість (собівартість) визначається за первинною вартістю з додаванням усіх витрат, які були здійснені на їх обробку або виготовлення з них продукції (матеріальних витрат, витрат на оплату праці та обов'язкові збори, амортизації основних фондів і нематеріальних активів, інших витрат).

Акцизний збір, що входить до ціни зіпсованих, знищених або втрачених матеріальних цінностей, включається до собівартості запасів, а тому він повинен враховуватися і при визначенні розміру прямої дійсної шкоди, заподіяної недостатчею, зіпсуттям, знищенням або втратою підакцизних матеріальних цінностей. Податок на додану вартість, сплачений при придбанні матеріальних цінностей, які згодом були зіпсовані, знищені або втрачені, не включається, за загальним правилом, до собівартості запасів, а тому він не може враховуватися при визначенні розміру прямої дійсної шкоди. Сплачений у складі ціни матеріальних цінностей податок на додану вартість враховується при визначенні прямої дійсної шкоди, заподіяної працівником шляхом недостатчі, зіпсуття, знищення або втрати матеріальних цінностей, підприємствами (роботодавцями), які не є платниками цього податку.

Згідно з частиною другою статті 135-3 КЗпП у разі розкрадання, недостатчі, умисного знищення чи умисного зіпсуття матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди.

У абзаці 2 пункту 15 постанови Пленуму ВСУ № 14 також зазначено, що, визначаючи розмір шкоди, суд має виходити з цін на матеріальні цінності, які діють у даній місцевості на час вирішення справи, і застосовувати встановлені нормативно-правовими актами для даних випадків кратність, коефіцієнти, індекси, податок на додану вартість, акцизний збір тощо.

Судам при визначенні розміру шкоди слід враховувати чинне законодавство про ціни і ціноутворення. Вартість майна визначається на день виявлення шкоди, а у разі зміни цін застосовуються ціни, що діють на день прийняття рішення про відшкодування.

Отже, суд повинен визначати розмір покриття шкоди за цінами, що діють на день винесення рішення, проте згодом можливе пред'явлення нового позову з урахуванням абзацу 5 пункту 9 постанови Пленуму ВСУ від 27 березня 1992 року № 6 «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди», в якому зазначено, що у тому разі,

коли на час виконання рішення про відшкодування шкоди, виправлення пошкодження за одержані за рішенням кошти, збільшились ціни на майно або роботи, на придбання чи проведення яких воно було присуджено, потерпілий з цих підстав може заявити додаткові вимоги до особи, відповідальної за шкоду, якщо не було його вини в тому, що виконання проводилося вже після збільшення цін і тарифів.

Згідно з частиною третьою статті 135-3 КЗпП на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди, заподіяної розкраданням або нестачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Частиною третьою статті 135-3 КЗпП на працівника покладається обов'язок відшкодувати і неодержаний прибуток, що входить до ціни, встановленої для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів. Це однак не впливає на юридичну чинність частини третьої статті 135-3 КЗпП, оскільки вона, як норма спеціальна, підлягає переважному застосуванню перед загальною нормою статтею 130 КЗпП.

Судам слід пам'ятати, що правило, викладене в частині третій статті 135-3 КЗпП, не може застосовуватися тоді, коли розкрадання або нестача виявлені на складі до передачі відповідних цінностей із складу на виробництво або в буфет для реалізації.

Товари на підприємствах роздрібно́ї торгівлі відображаються в балансі за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів, а на оптових торгових підприємствах — за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів або за цінами, за якими вони закуплені. Ці нюанси обліку впливають на визначення розміру матеріальної відповідальності працівників.

Згідно з частиною четвертою статті 135-3 КЗпП 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, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Частина четверта статті 135-3 та стаття 135 КЗпП становлять правову базу застосування кратного обчислення розміру шкоди, заподіяної розкраданням, умисним зіпсуттям, нестачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у випадках, коли фактичний розмір шкоди переви-

щує її номінальний розмір. Обсяг заподіяної шкоди визначається за спеціальними законами.

Закон № 217/95-ВР не лише передбачає підстави повної матеріальної відповідальності, а й встановлює порядок визначення розміру шкоди.

Статтями 1, 2 Закону № 217/95-ВР встановлені спеціальні коефіцієнти для визначення розміру шкоди, яка повинна бути відшкодована працівником.

Згідно з статтею 1 Закону № 217/95-ВР 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 підвищених розмірах. Так, згідно з пунктами а, в статті 1 Закону № 217/95-ВР при розкраданні дорогоцінних металів застосовується коефіцієнт 2, а при розкраданні огранованого дорогоцінного каміння – коефіцієнт 3.

Згідно з статтею 2 Закону № 217/95-ВР 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 потрійній сумі (вартості) зазначених валютних цінностей, перерахованій у валюту України за обмінним курсом Національного банку України на день погашення заборгованості.

Судам слід пам'ятати, що Закон № 217/95-ВР також повинен застосовуватися для обчислення розміру шкоди і в разі притягнення працівників до матеріальної відповідальності на підставі письмового договору про повну матеріальну відповідальність при незабезпеченні збереження зазначених вище видів цінностей.

Як вже зазначалось Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей встановлює механізм визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псу-

вання) матеріальних цінностей, крім дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей.

Згідно з частиною п'ятою статті 135-3 КЗпП розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

Розмір шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і меж матеріальної відповідальності. Солідарна матеріальна відповідальність застосовується лише за умови, якщо судом встановлено, що шкода підприємству, установі, організації заподіяна спільними умисними діями кількох працівників або працівника та інших осіб.

*Так, рішенням Бердянського міськрайонного суду Запорізької області від 23 жовтня 2014 року відмовлено в задоволенні позову КП «Аптека № 195» Бердянської міської ради до Ч.О.Ю., Б.Я.Л. про солідарне стягнення шкоди.*

*Установлено, що наказом від 06 серпня 2010 року № 82-о Б.Я.Л. призначено фармацевтом КП «Аптека № 195», наказом від 06 серпня 2010 року № 83-о Ч.О.Ю. прийнято на посаду завідуючого аптечним пунктом КП «Аптека № 195». 27 вересня 2010 року між КП «Аптека № 195» та Ч.О.Ю., Б.Я.Л. було укладено договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Актами результатів інвентаризації від 06 червня 2013 року № 1 та від 17 червня 2013 року № 2 виявлена недостача ввірених Ч.О.Ю., Б.Я.Л. товарно-матеріальних цінностей на загальну суму 47 918 грн 41 коп. Наказами від 23 липня 2013 року Ч.О.Ю., Б.Я.Л. було звільнено з роботи за пунктом 2 статті 41 КЗпП у зв'язку із втратою довіри. Станом на дату пред'явлення позову до суду Ч.О.Ю., Б.Я.Л. завдана шкода погашена не була.*

*В обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що, оскільки договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність підписано обома відповідачами, а в подальшому шкода в розмірі 47 918 грн 41 коп. заподіяна їх спільними умисними діями, вона підлягає стягненню з відповідачів в солідарному розмірі.*

*Суд першої інстанції зазначив, що позивач, заявивши позовні вимоги про стягнення з відповідачів розміру завданої матеріальної шкоди в солідарному порядку, не довів їх спільний умисел чи бездіяльність, що має значення для наявності підстав для застосування солідарної відповідальності, оскільки згідно із пунктом 15 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність та укладеного між сторонами договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність від 29 вересня 2010 року розмір шкоди, заподіяної колективом (бригадою) підприємству, установі, організації визначається від-*

повідно до статті 135-3 КЗпП, якою встановлено, що розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності. Пунктом 16 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність та договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність передбачено, що 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. Даних щодо розміру місячної тарифної ставки та фактично відпрацьованого часу кожного з відповідачів суду позивачем не подавалося, а вимоги щодо відшкодування шкоди відповідно до положень частини п'ятої статті 135-3 КЗпП взагалі не заявлялися.

Крім того, суд першої інстанції звернув увагу на те, що в пункті 12 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність та договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність визначено, що 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. Однак інвентаризаційними актами не підтверджується причина утворення недостачі, до того ж інвентаризаційний акт від 06 червня 2013 року № 1 взагалі є неповним, складається з першої сторінки та не містить підписів членів комісії, а тому не може бути взятий судом до уваги як письмовий доказ.

Суди мають зважати на те, якщо шкоду заподіяно працівниками, на яких відповідно до договору покладена колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, розмір шкоди, яка повинна бути відшкодована кожним працівником, визначається з врахуванням особливостей цієї відповідальності.

У абзаці 3 пункту 15 постанови Пленуму ВСУ № 14 зазначено, що при вирішенні позовів, у яких об'єднано декілька вимог про відшкодування працівником шкоди, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, визначається по кожній з об'єднаних вимог з урахуванням відповідного їй виду і меж матеріальної відповідальності. Визначена в такий спосіб сума відшкодування по кожному випадку заподіяння шкоди включається до загальної суми, яка підлягає стягненню з працівника з урахуванням передбаченого статтею 233 КЗпП річного строку для пред'явлення позову по кожній вимозі і поважності причин його пропуску.



14. Статтею 136 КЗпП передбачено порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.

Відповідно до частини першої статті 136 КЗпП, якщо з працівника стягується матеріальна шкода, яка не перевищує середнього місячного заробітку, то незалежно від підстави матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган вправі видати розпорядження (наказ) про стягнення суми шкоди із заробітку працівника.

Судам слід пам'ятати, що у системі державної та комунальної власності розпорядження про стягнення із заробітної плати сум шкоди, заподіяної керівниками підприємств, установ, організацій або їх заступниками, видається вищестоящим у порядку підлеглості органом.

Рішення про притягнення до матеріальної відповідальності посадових осіб органів управління акціонерного товариства, товариств з обмеженою відповідальністю та додатковою відповідальністю повинні приймати збори акціонерного товариства, товариства з обмеженою або додатковою відповідальністю (підпункт «є» частини п'ятої статті 41, статті 59, 63 Закону України від 19 вересня 1991 року № 1576-ХІІ «Про господарські товариства», а збори, як правило, проводяться один або два рази на рік (статті 45, 61). Зазначене правило поширюється на посадових осіб органів управління акціонерного товариства, товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю, якими визнаються голова та члени виконавчого органу, а також голова ревізійної комісії товариства (стаття 23).

Відповідно до частини другої статті 136 КЗпП розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящого в порядку підлеглості органу про відрахування із заробітної плати може бути видане не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Днем виявлення шкоди слід вважати день, коли власнику або уповноваженому ним органу стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, слід вважати день підписання відповідного акта або висновку.

Днем видання розпорядження слід вважати день його підписання керівником підприємства, установи, організації або іншою уповноваженою посадовою особою.

У пункті 22 постанови Пленуму ВСУ № 14 також зазначено, що при розгляді спорів про обґрунтованість розпорядження адміністрації щодо відрахування шкоди судам необхідно мати на увазі, що відповідно до стат-

ті 136 КЗпП такий позов може бути заявлено і до реалізації розпорядження про відрахування. Якщо адміністрацією відмовлено працівникові у поверненні суми, зайво виплаченої ним добровільно на відшкодування шкоди (за відсутності підстав і умов для матеріальної відповідальності, у більшому розмірі, ніж це передбачено законом), вимоги про її стягнення пред'являються безпосередньо у суді і вирішуються на підставі статей 130, 132–134 КЗпП.

Відповідно до частини другої статті 136 КЗпП розпорядження має бути звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення працівникові про його видання.

Під зверненням до виконання судам слід розуміти передання розпорядження бухгалтеру по розрахунках із працівниками, а не реальне відрахування.

Строк ознайомлення працівника з виданим розпорядженням про відрахування з його заробітку в порядку покриття шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, законодавством не регламентується.

Згідно з частиною другою статті 136 КЗпП, якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

Порядок розгляду трудових спорів передбачений статтею 221 КЗпП.

Відповідно до частини третьої статті 136 КЗпП у решті випадків стягнення з працівника шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, здійснюється шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до суду.

Отже, судовому розгляду підлягають:

заяви власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу до працівника про відшкодування шкоди в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, а також в розмірі, що не перевищує цей заробіток (перевищує, але законом встановлена відповідальність в межах середнього місячного заробітку), якщо відшкодування не може бути проведене за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу шляхом відрахування із заробітної плати (наприклад, у разі припинення працівником трудових відносин із цим підприємством, у зв'язку із закінченням строку на видання розпорядження про відрахування);

заяви працівників, не згодних із відрахуваннями, проведеними власником або уповноваженим ним органом, чи з його розміром.

Згідно з частиною четвертою статті 136 КЗпП стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в

судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу.

За шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов'язків, працівник несе відповідальність перед підприємством (установою, організацією), з яким перебуває в трудових відносинах. За вимогами інших осіб, що ґрунтуються на неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків (відшкодування шкоди їх майну, здоров'ю, виплаченої пенсії, допомоги по соціальному страхуванню та ін.), в силу цивільного законодавства, відповідає підприємство, перед яким винний працівник несе матеріальну відповідальність у порядку регресу за нормами трудового законодавства (абзац 3 пункту 3 постанови Пленуму ВСУ № 14).

Право регресної вимоги до працівника виникає з часу виплати підприємством, організацією, установою сум третій особі і з цього ж часу обчислюється строк на пред'явлення регресного позову.

Судам необхідно перевіряти, чи додержаний власником або уповноваженим ним органом встановлений статтею 233 КЗпП річний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди для звернення в суд з позовом про її відшкодування. Цей строк застосовується і при зверненні із заявою прокурора.

Після закінчення строку для звернення з позовами про стягнення з працівників шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям працівник звільняється від обов'язку відшкодувати завдану ним шкоду.

Часто судами при вирішенні питання щодо строку звернення до суду у справах цієї категорії застосувалися як норми ЦК, так і норми КЗпП.

Судам слід звернути увагу на те, що поняття позовної давності визначене в статті 256 ЦК, а в статті 233 КЗпП передбачені строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Термін «позовна давність» законодавцем в КЗпП не використовується. До того ж, на відміну від частини третьої статті 267 ЦК, у разі пропуску передбаченого статтею 233 КЗпП строку звернення до суду його застосування не ставиться в залежність від заяви сторони у спорі. Оскільки трудовим законодавством питання строків звернення до суду врегульовано, тому відсутні підстави для застосування судами положень глави 19 розділу V ЦК та термінів, які не містяться в статті 233 КЗпП.

**15.** Статтею 137 КЗпП передбачені обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування.

У абзаці 1 пункту 19 постанови Пленуму ВСУ № 14 зазначено, що судам слід мати на увазі, що зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю пра-

цівником, допустиме лише у виключних випадках при наявності зазначених у статті 137 КЗпП умов, які мають бути підтверджені ретельно перевіреними в судовому засіданні доказами, з обов'язковим викладенням у рішенні мотивів зниження суми, яка стягується.

Частина перша статті 137 КЗпП надає право суду під час визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховувати ступінь вини працівника і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно.

Врахування ступеня вини означає, насамперед, врахування форми вини. При необережності ступінь вини нижче, ніж при умислі. Але суд може враховувати ступінь вини і в межах однієї її форми (необережної чи умисної).

До конкретної обстановки, за якої було заподіяно шкоду, слід відносити обставини, що перешкоджали працівникові виконувати належним чином покладені на нього обов'язки, зокрема, відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежна організація праці. Разом з тим необхідно враховувати, чи приймав працівник залежні від нього заходи до запобігання шкоди.

Частина перша статті 137 КЗпП передбачає також обов'язкове зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю, у випадках, коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

Нерідко суди не зважали на наведену норму права і не зменшували розмір шкоди при встановленні вини роботодавця, а повністю відмовляли в задоволенні позовних вимог.

*Так, ухвалою ВССУ від 17 квітня 2013 року задоволено касаційну скаргу відкритого акціонерного товариства Фірма «ЄВГО» на рішення Малиновського районного суду м. Одеси від 12 липня 2012 року та ухвалу Апеляційного суду Одеської області від 22 листопада 2012 року у справі за позовом відкритого акціонерного товариства Фірма «ЄВГО» до Т.Т.Т., Ч.Ч.Ч., П.П.П., Ш.Ш.Ш. про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками при виконанні трудових обов'язків. Рішення Малиновського районного суду м. Одеси від 12 липня 2012 року та ухвалу Апеляційного суду Одеської області від 22 листопада 2012 року скасовано, справу передано на новий розгляд до суду першої інстанції.*

*Судами попередніх інстанцій встановлено, що Т.Т.Т., Ч.Ч.Ч., П.П.П., Ш.Ш.Ш. працювали на ВАТ Фірма «ЄВГО»: Т.Т.Т. — на посаді адміністратора, а Ч.Ч.Ч., П.П.П., Ш.Ш.Ш. — продавцями непродовольчих товарів супер-*

маркету «Будинок меблів». 01 січня 2009 року між відповідачами та ВАТ фірма «ЄВГО» було укладено договір про повну бригадну відповідальність. Договір про колективну (бригадну) відповідальність був укладений з усім колективом відповідачок та підписаний з кожною з них, згідно з доданою до матеріалів справи копією договору. Згідно з наказом від 06 серпня 2009 року № 95 у зв'язку зі зміною складу бригади матеріально-відповідальних працівників, в період з 07 серпня 2009 року по 09 серпня 2009 року було проведено контрольну перевірку інвентаризації матеріальних цінностей. За результатами проведеної інвентаризації, згідно з актами контрольної перевірки інвентаризації цінностей від 07 серпня 2009 року №№ 81, 82, 83, 84 встановлено недостачу товарно-матеріальних цінностей у розмірі 218 812 грн. Після проведеної бухгалтерією звірки за вирахуванням вартості товару, що являється некомплектним, пересорту, а також вирахування надлишків, що були виявлені при проведенні інвентаризації, остаточна сума недостачі складає 51 011 грн 36 коп. Проте причини утворення недостачі товару в зазначених актах не зазначено.

У позовній заяві зазначено, що позивачем не було створено усіх необхідних умов для виконання відповідачами своїх обов'язків, до складів, де зберігались матеріальні цінності, які передавались відповідачам на відповідальне зберігання, мали доступ не лише відповідачі, а й інші працівники підприємства, а також працівники іншого підприємства.

Рішенням Малиновського районного суду м. Одеси від 12 липня 2012 року, залишеним без змін ухвалою Апеляційного суду Одеської області від 22 листопада 2012 року, у задоволенні позову відкритого акціонерного товариства фірма «ЄВГО» відмовлено.

Відмовляючи у задоволенні позову, суди виходили з того, що позивач не довів підстав свого позову, а саме не довів, що нестача матеріальних цінностей сталась з вини відповідачів, оскільки їм не було створено всіх необхідних умов для виконання покладених на них обов'язків.

Ухвалюючи рішення про відмову у задоволенні позову, суд першої інстанції, застосував положення ст. 137 КЗпП, відповідно до якої 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.

На порушення наведеної норми права суд не зменшив розмір шкоди, коли встановив вину роботодавця, а повністю відмовив у задоволенні позовних вимог.

*Проте у порушення вимог статей 212–214, 315 ЦПК суди не звернули уваги на те, що за період укладення договору про повну колективну матеріальну відповідальність від 01 січня 2009 року до дати звільнення відповідачів охороною підприємства не було зафіксовано жодного випадку несанкціонованого виносу товарно-матеріальних цінностей із залу магазину; відсутні і заяви відповідачів про нестворення всіх необхідних умов для виконання обов'язків. При цьому директор ВАТ фірма «Євго» Г.Є.В. пояснив, що нестача цінностей відбулась лише з причини їх неправильного обліку, який був зроблений виключно відповідачами.*

*При цьому в матеріалах справи містяться заяви Т.Т.Т. на ім'я генерального директора, в яких вона вказує про продаж певного товару з проханням засвідчити у документах відповідні операції щодо його руху (справа № 6-6976св13).*

Відповідно до частини другої статті 137 КЗпП зменшення розміру покриття шкоди, заподіяної працівником, допускається, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

Слід звернути увагу на те, що передбачена статтею 137 КЗпП можливість зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю, з урахуванням ступеня вини, конкретних обставин і майнового стану працівника, стосується всіх видів матеріальної відповідальності працівників. Зниження розміру шкоди, що підлягає покриттю, не допускається, якщо шкоду заподіяно злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

При визначенні майнового стану працівника судами мають враховуватися дані про склад сім'ї, розмір заробітної плати, додаткові доходи, майно, на яке можна звернути стягнення, тощо.

Проте судам слід пам'ятати, що врахування майнового стану працівника не може бути підставою для повного звільнення працівника від матеріальної відповідальності. Статтею 137 КЗпП не передбачено звільнення працівника від матеріальної відповідальності, воно можливе лише за відсутності вини працівника.

Вирішуючи спори щодо відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації їх працівниками, суди обов'язково мають встановлювати, чи спричинена шкода з корисних мотивів та чи є підстави для зменшення розміру покриття шкоди залежно від майнового стану працівника.

**16.** Статтею 138 КЗпП передбачено, що для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним

орган повинен довести наявність умов, передбачених статтею 130 цього Кодексу.

За загальним правилом у трудових правовідносинах вина працівника в заподіянні шкоди доводиться роботодавцем. Вимагаючи відшкодування шкоди, роботодавець повинен довести, що в діях працівника були ознаки трудового правопорушення, а також, що вказане правопорушення спричинило заподіяння шкоди та причинний зв'язок між ними. Виключенням є випадки, коли відшкодування матеріальної шкоди покладається на матеріально-відповідальних осіб або працівників, які отримали цінності за розовими дорученнями чи документами. Вони вважаються винними до тих пір, поки не доведуть протилежне. Це виключення обумовлене тим, що матеріально відповідальні працівники володіють широкими можливостями щодо прийняття, збереження та видачі майна, беруть на себе зобов'язання забезпечувати його належну схоронність. Там, де виявляються факти недостачі матеріальних цінностей, вважається, що подібні результати є наслідком упущень в роботі матеріально-відповідальних осіб.

В окремих випадках, порушуючи вимоги статті 138 КЗпП, суди перекладали тягар доказування відсутності вини працівника у заподіянні шкоди на самого працівника.

*Так, рішенням Апеляційного суду Хмельницької області від 10 лютого 2015 року скасовано рішення Хмельницького міськрайонного суду Хмельницької області від 18 грудня 2014 року, яким задоволено позов Хмельницького комунального підприємства «Спецкомунтранс» до Ч.А.С. про відшкодування матеріальної шкоди, та ухвалено нове рішення про відмову у задоволенні позову.*

*Ухвалюючи рішення про задоволення позову, суд першої інстанції виходив із того, що відповідач і його представник не надали суду доказів, що спростовують заподіяння матеріальної шкоди підприємству, вина відповідача у привласненні матеріальних цінностей встановлена.*

*Скасовуючи рішення суду першої інстанції, апеляційний суд виходив із того, що згідно з чинним трудовим законодавством обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника лежить на роботодавцеві. Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну при виконанні трудових обов'язків за наявності: порушення працівником трудових обов'язків, наявності прямої дійсної шкоди, причинного зв'язку між порушенням і шкодою та вини працівника. Позивач не надав доказів того, якими неправомірними діями відповідача заподіяно матеріальну шкоду і наявності його вини у заподіянні шкоди (провадження № 2/686/6469/14).*

Певну складність для суддів у цій категорії справ викликало правильне визначення кола належних доказів.

Для правильного визначення кола належних доказів суди мають враховувати роз'яснення, наведені в пункті 23 постанови Пленуму ВСУ № 14, згідно з якими у справах про відшкодування шкоди суддя незалежно від обставин справи має, зокрема, вирішити питання про подання сторонами або про витребування:

даних бухгалтерського обліку й інших документів про наявність і розмір прямої дійсної шкоди — матеріалів інвентаризації, актів ревізії та облікових документів, актів й інших документів про недостачу, зіпсування, втрату, знищення майна, висновку бюро товарних експертиз, довідок й інших документів про вартість майна, розмір зайвих грошових виплат, а також сум, витрачених на придбання, відновлення майна, задоволення претензій третіх осіб тощо. Якщо для з'ясування питання про розмір шкоди, обставин її заподіяння є потреба провести бухгалтерську чи іншу експертизу — призначити її з урахуванням думки осіб, які беруть участь у справі;

доказів про винне порушення працівником обов'язків за трудовим договором і наявність причинного зв'язку між його протиправною поведінкою і шкодою, яка наступила, час її виявлення, пояснень працівника, актів і доповідних записок службових осіб, матеріалів службових перевірок, вироку суду чи постанови органу розслідування, наказу за результатами перевірки даного випадку, висновків компетентних органів або експертизи про допущені порушення і причини шкоди, документів про коло трудових обов'язків працівника;

інших доказів, які мають значення для визначення виду матеріальної відповідальності і розміру сум, що підлягають стягненню, — договору про повну індивідуальну чи колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, довіреності чи іншого разового документа на одержання працівником під звіт матеріальних цінностей, даних про заподіяння працівником шкоди у нетверезому стані, розрахунків розподілу шкоди між членами бригади, довідок про тарифну ставку працівника при бригадній матеріальній відповідальності або його заробіток за два календарні місяці, які передували заявленню вимог про відшкодування шкоди, в інших випадках, про склад його сім'ї, наявність у працівника цінного майна (будинку, автомобіля тощо), підсобного господарства, інших доходів; дані про умови праці і зберігання матеріальних цінностей, доповідні записки працівника з цих питань.

Разом з тим слід зазначити, що подання таких доказів, їх дослідження та оцінка повинні здійснюватися відповідно до вимог ЦПК, зокрема положень частини четвертої статті 10, статті 11.



При цьому слід мати на увазі, що з питань, для яких передбачено обов'язкове документальне оформлення (наприклад, укладення договору про повну матеріальну відповідальність), показання свідків не можуть братися до уваги.

Також судам слід пам'ятати, що належними є докази, які містять інформацію щодо предмета доказування (частина перша статті 58 ЦПК).

Обставини справи, які за законом мають бути підтверджені певними засобами доказування, не можуть підтверджуватись іншими засобами доказування (частина друга статті 59 ЦПК).

Суд оцінює докази за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному, повному, об'єктивному та безпосередньому дослідженні наявних у справі доказів. Жоден доказ не має для суду наперед встановленого значення.

Суд оцінює належність, допустимість, достовірність кожного доказу окремо, а також достатність і взаємний зв'язок доказів в їх сукупності (частини перша, друга, третя статті 212 ЦПК).

Нерідко судами взагалі не перевірялась наявність між роботодавцем та працівником трудових відносин.

*Так, ухвалою ВССУ від 02 жовтня 2013 року касаційну скаргу Т.Т.Т. на рішення Карлівського районного суду Полтавської області від 26 лютого 2013 року та ухвалу Апеляційного суду Полтавської області від 08 квітня 2013 року у справі за позовом Т.Т.Т. до Ч.Ч.Ч., третя особа — П.П.П., про відшкодування майнової та моральної шкоди, задоволено частково. Рішення Карлівського районного суду Полтавської області від 26 лютого 2013 року та ухвалу Апеляційного суду Полтавської області від 08 квітня 2013 року в частині задоволення позовних вимог про відшкодування майнової шкоди скасовано, а справу передано на новий розгляд до суду першої інстанції.*

*Ухвалюючи рішення про часткове задоволення позовних вимог, суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, керувався частиною другою статті 130, частиною першою статті 132 КЗпП та виходив із того, що з відповідача підлягає стягненню майнова шкода лише в межах його середнього місячного заробітку, а оскільки з пояснень свідків убачається, що Ч.Ч.Ч. пропрацював у позивача два тижні й заробітна плата йому на момент дорожньо-транспортної події не нараховувалась та не виплачувалась, суд стягнув із відповідача майнову шкоду в розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої Законом України від 22 грудня 2011 року № 4282-VI «Про державний бюджет на 2012 рік» на момент дорожньо-транспортної події.*

*ВССУ не погодився із такими висновками судів, оскільки до них суди дійшли з порушенням норм матеріального та процесуального права.*

*ВССУ встановлено, що згідно з договором від 13 грудня 2011 року Т.Т.Т. орендував у Ш.Ш.Ш. належний їй вантажний автомобіль DAF-XF95.380, 2001 року випуску. 07 грудня 2012 року, керуючи автомобілем DAF-XF95.380, Ч.Ч.Ч. не впорався з керуванням, внаслідок чого автомобіль з'їхав з дороги та перевернувся. Відповідно до звіту про оцінку майна від 24 січня 2013 року № 43 вартість завданих автомобілю збитків склала 145 357 грн.*

*Згідно з частиною першою статті 1166 ЦК майнова шкода, завдана неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю особистим немайновим правам фізичної або юридичної особи, а також шкода, завдана майну фізичної або юридичної особи, відшкодовується в повному обсязі особою, яка її завдала.*

*Особа, яка неправомірно заволоділа транспортним засобом, механізмом іншим об'єктом, завдала шкоди діяльністю щодо його використання, зберігання або утримання, зобов'язана відшкодувати її на загальних підставах (ч. 3 ст. 1187 ЦК).*

*Відповідно до частини першої статті 58 ЦПК належними є докази, які містять інформацію щодо предмета доказування.*

*Згідно з частиною другою статті 59 ЦПК обставини справи, які за законом мають бути підтверджені певними засобами доказування, не можуть підтверджуватись іншими засобами доказування.*

*Проте матеріали справи не містять доказів того, що відповідач керував автомобілем на відповідній правовій підставі чи в силу трудових відносин.*

*Встановлення судами наявності трудових відносин на підставі пояснень свідків та третьої особи носить характер припущення, що заборонено в силу частини четвертої статті 60 ЦПК.*

*Таким чином, суди не перевірили факту наявності між володільцем та особою, яка управляла джерелом підвищеної небезпеки, трудових відносин, який має бути підтверджений належними доказами (первинними документами, довідкою Фонду соціального страхування на випадок безробіття, довідкою органу Державної податкової служби України тощо) (справа № 6-20666св13).*

*Судами для підтвердження розміру заподіяної працівником шкоди та вини працівника в основному бралися до уваги судові рішення та дані бухгалтерського обліку.*

*У абзаці 1 пункті 7 постанови Пленуму ВСУ від 18 грудня 2009 року № 14 «Про судові рішення у цивільній справі» зазначено, що відповідно до частини четвертої статті 61 ЦПК при розгляді справи про цивільно-правові*

наслідки дій особи, стосовно якої ухвалено вирок, що набрав законної сили, або постанову суду у справі про адміністративне правопорушення, цей вирок або постанова обов'язкові для суду лише з питань, чи мали місце ці дії та чи вчинені вони цією особою. Тому, розглядаючи позов, який впливає з кримінальної справи чи зі справи про адміністративне правопорушення, суд не вправі обговорювати вину відповідача, а може вирішувати питання лише про розмір відшкодування. Інші прийняті в рамках кримінальної справи чи справи про адміністративне правопорушення постанови оцінюються судом згідно з положеннями статті 212 ЦПК. На підтвердження висновку суду щодо розміру відшкодування збитків у рішенні, крім посилання на вирок у кримінальній справі чи постанову у справі про адміністративне правопорушення, необхідно також зазначати докази, подані сторонами при розгляді цивільної справи.

Часто суди допускали помилки, беручи до уваги лише дані бухгалтерського обліку, які не завжди доводили, що шкода заподіяна саме з вини працівника і не оцінювали їх у сукупності з іншими доказами.

*Так, рішенням Любомльського районного суду Волинської області від 21 травня 2013 року задоволено позов ТОВ «П'ятидні» до Г.В.Г. про відшкодування шкоди.*

*Рішенням Апеляційного суду Волинської області рішення суду першої інстанції скасовано та ухвалено нове про відмову в задоволенні позову з підстав порушення судом вимог статті 135-3 КЗпП та у зв'язку з недоведеністю позовних вимог. Судом першої інстанції не було взято до уваги ту обставину, що дані бухгалтерського обліку не містили відомостей про марку пального, нестача якого виявлена, а також у матеріалах справи відсутні матеріали інвентаризації, акти ревізії, облікові документи (справа № 163/702/13-ц).*

У справах, які надійшли на узагальнення як письмові докази, судами часто приймалися незасвідчені копії (ксерокопії) документів.

Відповідно до статті 64 ЦПК письмовими доказами є будь-які документи, акти, довідки, листування службового або особистого характеру або витяги з них, що містять відомості про обставини, які мають значення для справи.

Письмові докази, як правило, подаються в оригіналі. Якщо подано копію письмового доказу, суд за клопотанням осіб, які беруть участь у справі, має право вимагати подання оригіналу.

Оригінали письмових доказів до набрання судовим рішенням законної сили повертаються судом за клопотанням осіб, які їх подали, якщо це можливо без шкоди для розгляду справи. У справі залишається засвідчена суддею копія письмового доказу (стаття 138 ЦПК).