

перевірку в обов'язковому порядку друкується з монітора комп'ютера на зворотному боці заяви громадянина та підписується державтоінспектором, який провів цю перевірку. При відсутності в базі "Довідка-рахунок" вказаної довідки, на транспортний засіб видається тимчасовий реєстраційний талон для проведення додаткової перевірки. При наявності інформації про закриття торгівельної організації, яка видала довідку-рахунок в термін після закриття, транспортний засіб не реєструється, а інформація надсилається до УДАІ УМВС областей за територіальністю.

В базі даних АПС "Автомобіль" зберігається інформація про всі торгівельні організації області, якими видавалися довідки-рахунки на транспортні засоби та номерні агрегати до них і зареєстровані у Запорізькій області. Дана база дозволяє відслідковувати законність використання всіх довідок-рахунків торгівельними організаціями. На підставі звірок витрат бланків довідок-рахунків з базою даних АПС "Довідка-рахунок" були викриті спроби легалізації номерних агрегатів через торгівельну мережу облас-

ті (ТОВ "Капітал-Авто", КТ "Цементовський та К "Товариство Такт").

Для покращення обслуговування клієнтів, а також спрощення порядку реалізації транспортних засобів заводів вітчизняного виробництва, в торгівельній організації ТОВ "Авто ЗАЗ-Експрес", яке являється прямим дилером АвтоЗАЗ-ДЕУ і знаходиться на території заводу, введено додаткову послугу. Відповідно до угоди про співробітництво з Управлінням ДАІ Запорізької області, співробітники реєстраційно-екзаменаційних підрозділів м. Запоріжжя виїжджають два рази в тиждень (середа, субота) до вказаної організації, де проводять реєстрацію автомобілів, придбаних у ТОВ "АвтоЗАЗ-Експрес". Для надання таких послуг в автосалоні обладнано робоче місце оператора комп'ютерного набору, яке через модем підключено до єдиної корпоративної мережі УДАІ УМВС України в Запорізькій області, що дозволяє проводити реєстрацію придбаних транспортних засобів безпосередньо в автомагазині.

*Надійшла до редколегії 03.12.2002*

**КАРПУХИН П.Г. УПОРЯДОЧИВАННЯ ПРОДАЖИ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ИНОСТРАННОГО ПРОИЗВОДСТВА В ЗАПОРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Приведен положительный опыт работы работников УГАИ УМВД Украины в Запорожской области по прекращению преступной деятельности в области автомобильного бизнеса.

\*\*\*

**KARPUHIN P.G. REDUCTION IN THE ORDER OF SALE OF TRANSPORTATION FACILITIES OF DOMESTIC AND FOREIGN PRODUCTION IN THE ZAPOROZHYYE AREA**

The positive experience of the employers of Department state car inspection of Department Ministry of Internal Affairs of Ukraine in the Zaporozhye area on the termination of criminal activity is adduced in the field of automobile business.

УДК 343.296

**О.М. КОРОТКА**

*Національний університет внутрішніх справ*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПОРЯДКУ ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ**

Розглянуті особливості та порядок відшкодування заподіяної працівниками підприємств, установ і організацій шкоди.

Порядок відшкодування шкоди працівником, заподіяної ним внаслідок скоєння майнового правопорушення, залежить від її фактичного розміру та узгодження інтересів сторін трудового договору чи контракту. Сьогодні Кодекс законів про працю України (тут і далі – КЗпП України) [1] встановлює три способи відшкодування шкоди: а) добровільний (ч.5 ст.130); б) за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу чи за розпорядженням вищого у порядку підпорядкованості органу шляхом

утримання із заробітної плати працівника (ч.1 ст.136); в) судовий (чч.2-3 ст.136). Відразу вкажемо, що, як на нашу думку, перший спосіб відшкодування шкоди з метою приведення нормативного матеріалу з даного питання у відповідність до принципу оптимальності має знаходитись не у ст.130 за назвою "Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників", а у ст.136 – за назвою "Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником".

Добровільне відшкодування шкоди – це найбільш швидке відновлення первинного майнового стану, яке здійснюється у різних формах. По-перше, заподіювач шкоди може внести у касу підприємства, установи, організації відповідну суму чи написати заяву з проханням зробити утримання із заробітної плати. Це може бути зроблено як до прийняття адміністрацією заходів по відшкодуванню збитків, так і згодом. Внесені працівником у касу гроші повинні використовуватись за призначенням для поповнення знищеного чи зіпсованого майна (устаткування). Добровільне відшкодування шкоди можливе, на наш погляд, з розстрочкою платежу, у випадку чого власник чи уповноважений ним орган має висловити свою згоду. При цьому працівник визнає себе винним у заподіянні шкоди і дає зобов'язання відшкодувати її до визначеної дати із зазначенням періодичності внесення платежів та їх конкретних термінів. Якщо працівник добровільно бажає відшкодувати заподіяну шкоду, але не має у своєму розпорядженні достатньої грошової суми, він може дати письмову згоду власнику або уповноваженому ним органу на проведення відрахувань з його заробітної плати. По-друге, допускається передання рівноцінного майна, але, за умови, якщо власник (уповноважений ним орган) висловив відповідну згоду. Питання про рівноцінність майна повинен вирішувати той же власник підприємства, установи, організації. По-третє, винний працівник може (знову ж таки за згодою власника) полагодити, відремонтувати, поновити пошкоджене майно. Це відмітили ще І.К. Піскарьов та Б.О. Шеломов, які писали, що ремонт пошкодженого майна мусить здійснювати винна особа у вільний від основної роботи час [2, с.62]. Вбачається, що під час ремонту пошкодженого майна у робочий час оплата праці зараховується у рахунок відшкодування суми шкоди, причому у межах, встановлених законом (наприклад, середнього місячного заробітку). Якщо полагодження триває і після того, як ця межа була досягнута, оплата праці відбувається у повному розмірі. Якщо ж при ремонті використовуються запасні частини, інструмент, електроенергія, то її вартість повинна ввійти у суму шкоди, що підлягає відшкодуванню.

Рішення про добровільне відшкодування шкоди слід приймати з урахуванням багатьох обставин і при цілковитій упевненості працівника, що міра та форма такої повністю відповідають розміру шкоди, і тільки за наявності всіх необхідних умов настання матеріальної відповідальності працівників. Добровільне відшкодування шкоди – це відшкодування без примусового стягнення. Якщо працівник добровільно відшкодовує шкоду у надлишковому розмірі, зайво виплачена ним сума підлягає поверненню.

У разі, якщо працівник добровільно не відшкодував завданих збитків, законодавством передбачений примусовий порядок відшкодування шкоди

шляхом утримання суми збитків із його заробітної плати за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника підприємства або уповноваженого ним органу шляхом відрахування із заробітної плати. Керівниками підприємств та їх заступниками покриття шкоди в межах середньої місячної заробітної плати може здійснюватись за розпорядженням вищого в порядку підлеглості органу. Ці розпорядження мають бути зроблені не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернені до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівника. Означені сім днів надаються для того, щоб в разі незгоди з відрахуванням або його розміром працівник міг оскаржити це розпорядження в комісію по трудових спорах чи до районного (міського) суду.

Такий порядок застосовується незалежно від видів і меж матеріальної відповідальності працівників, навіть якщо працівник несе повну чи обмежену матеріальну відповідальність, але сама вартість шкоди не перевищує розміру його середньомісячного грошового забезпечення. Згідно з ч.1 ст.136 КЗпП України межею, що надає право власнику видати розпорядження про стягнення певної майнової шкоди, є середня місячна заробітна плата, яка повинна підраховуватись із розрахунку останніх двох календарних місяців роботи особи, що заподіяла шкоду [3]. Отже, розпорядження про утримання із заробітної плати може бути виданим не пізніше двох тижнів з дня виявлення шкоди, яким слід вважати день, коли власнику стало відомо про заподіяну шкоду. Водночас, днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, ревізії чи перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, слід вважати день підписання відповідного акту або висновку. Якщо працівник притягується до матеріальної відповідальності у порядку регресу у зв'язку з відшкодуванням шкоди третій особі, днем, коли власник узнав про виникнення шкоди, необхідно вважати день виплати на користь третьої особи. З цього дня вираховується термін, встановлений для притягнення працівника до матеріальної відповідальності у випадку заподіяння шкоди у формі витрат підприємства, установи, організації з вини працівника. День видання розпорядження – це день його підпису керівником підприємства, установи, організації або іншою уповноваженою посадовою особою.

До видання власником чи уповноваженим ним органом розпорядження про утримання суми шкоди із заробітної плати від працівника повинні бути вистребувані в письмовій формі пояснення причин виникнення даної шкоди. Відмова працівника дати пояснення не перешкоджає притягненню його до

матеріальної відповідальності, вона свідчить про його незгоду з рішенням власника, і, як правило, являє собою початок конфлікту між сторонами трудового договору чи контракту. Тому найбільш доцільною дією з боку власника у цьому випадку буде складання акту відмови працівника у присутності свідків. Також виникає об'єктивна необхідність, перш ніж притягти працівника до матеріальної відповідальності, у проведенні ретельної перевірки причин, які тягнуть за собою виникнення шкоди з урахуванням письмових пояснень працівника, а за необхідності - скористатися висновком експертів або спеціалістів. Незгода працівника з покладенням на нього матеріальної відповідальності або з розміром утримань не повинна зупиняти виконання розпорядження про утримання, а працівник має право звернутися до суду за захистом своїх прав.

У випадках, коли розмір шкоди перевищує середню місячну заробітну плату, її відшкодування провадиться шляхом заявлення-позову власника підприємства або уповноваженого ним органу до працівника до районного (міського) суду, а працівник може нести відповідальність тільки в межах свого середнього місячного заробітку. До суду власник або уповноважений ним орган повинен звертатись також у випадку, коли розмір шкоди не перевищує середнього місячного заробітку, але відшкодування не може бути проведено за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із закінченням строку на видання розпорядження або у випадку припинення працівником трудових відносин з даним підприємством. Також питання про відшкодування завданої шкоди може розглядатись судом за заявою працівника, який не згодний з розпорядженням про відрахування, зробленим власником або уповноваженим ним органом, чи з розміром цього відрахування після розгляду його в комісії по трудових спорах або безпосередньо в суді.

Позов про обґрунтованість розпорядження власника або уповноваженого ним органу щодо відрахування шкоди працівником може бути заявлений і до реалізації розпорядження про відрахування, а також про повернення суми, зайво виплаченою ним добровільно на відшкодування шкоди, коли відсутні підстави і умови для матеріальної відповідальності, збитки ним відшкодовані у більшому розмірі, ніж це передбачено законом, та в інших випадках.

Виходячи з вимог ст.15 Цивільного процесуального Кодексу України [4], суд у кожному випадку зобов'язаний з'ясувати обставини: чи завдані діями працівника матеріальні збитки підприємству; чи становлять вони пряму дійсну шкоду працівника; або чи заподіяні неправомірними діями працівника; чи входять до функції працівника обов'язки, належне виконання яких призвело до шкоди; в якій конкретній обстановці підприємству завдані збитки і чи є в цьому вина працівника; чи були створені праців-

нику умови, які б забезпечували збереження матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними.

За шкоду, заподіяну внаслідок порушення трудових обов'язків, працівник несе відповідальність перед підприємством, з яким перебуває у трудових правовідносинах. За вимогами інших осіб, що ґрунтуються на неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, внаслідок ст.441 Цивільного кодексу України відповідає підприємство, перед яким винний працівник несе матеріальну відповідальність у порядку регресу за нормами трудового законодавства.

Якщо суд встановить, що шкода заподіяна з вини не лише працівника, до якого заявлено позов, але й службових осіб підприємства, він повинен притягнути цих осіб відповідно до ст.109 Цивільно-процесуального Кодексу України до участі в справі як співвідповідачів.

Як бачимо, чинний порядок стягнення сум заподіяної шкоди потребує вдосконалення, зокрема, необхідно відновити порядок стягнення шкоди, який існував до 27 липня 1966 року. Так, стягнення прямої дійсної шкоди, заподіяної працівником, яка не перевищує його середнього місячного заробітку, має провадитись за розпорядженням роботодавця за наявності письмової згоди працівника. Розпорядження роботодавця повинно бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Зараз же, згідно з ч.1 та ч.2 ст.136 КЗпП України утримання із заробітної плати для відшкодування матеріальної шкоди провадиться незалежно від згоди працівника. Якщо працівник не згоден з вирахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається у порядку, передбаченому чинним законодавством. При цьому в комісії по розгляду трудових спорів, суді працівник зобов'язаний доводити свою невинність. При такому порядку відшкодування шкоди порушується принцип презумпції невинності працівника, передбачений ст.138 КЗпП України, згідно з якою для покладення на працівника матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність прямої дійсної шкоди, вини працівника, протиправності його дій. Ось чому утримання із заробітної плати для відшкодування матеріальної шкоди можливе лише за наявності письмової згоди працівника. В разі відсутності такої згоди утримання не повинно провадитись, і питання про відшкодування шкоди слід розглядати за заявою роботодавця безпосередньо в суді. Якщо ж розмір заподіяної шкоди перевищує середній місячний заробіток працівника або ж якщо роботодавцем пропущений двотижневий строк з дня виявлення заподіяної шкоди для прийняття рішення (розпорядження) про утримання середнього місячного заробітку працівника, а також в інших випадках, стяг-



нення шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем заяви до районного (міського) суду.

Таким чином, ст.136 КЗпП України слід викласти у такій редакції: "Відшкодування шкоди відбувається: а) добровільно; б) за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу чи за розпорядженням вищого у порядку підпорядкованості органу шляхом утримання із заробітної плати працівника; в) у судовому порядку.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно відшкодувати її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу він може передати для відшкодування заподіяної шкоди рівноцінне майно або полатити чи відремонтувати пошкоджене. Якщо працівник добровільно бажає відшкодувати заподіяну шкоду, але не має у своєму розпорядженні достатньої грошової суми, він може дати письмову згоду власнику або уповноваженому ним органу на проведення відрахувань з його заробітної плати.

Покриття шкоди, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за наявності письмової згоди працівника за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати.

Розпорядження роботодавця про відрахування може бути зроблено не пізніше як через два тижні з дня виявлення заподіяної шкоди. В разі відсутності письмової згоди працівника відрахування не провадиться і питання про покриття шкоди розглядає за заявою роботодавця районний (міський) суд.

Днем виявлення майнової шкоди слід вважати день, коли власнику (уповноваженому ним органу) стало відомо про заподіяну шкоду. Якщо виявлення шкоди відбулось внаслідок проведення інвентаризації, ревізії чи перевірки, то таким днем слід вважати день підписання відповідного акту чи висновку. Якщо працівники притягуються до матеріальної відповідальності у порядку регресу у зв'язку з відшкодуванням шкоди третій особі, днем, коли власнику або уповноваженому ним органу, стало відомо про заподіяння шкоди, необхідно вважати день відшкодування шкоди третій особі. День видання розпорядження – це день його підпису керівником підприємства, установи, організації або іншою уповноваженою на це посадовою особою.

До видання власником чи уповноваженим ним органом розпорядження про утримання суми шкоди із заробітної плати від працівника повинні бути витребувані пояснення причин виникнення даної шко-

ди. Ці пояснення мають бути витребувані у письмовій формі. Відмова працівника дати пояснення не може перешкоджати притягненню його до матеріальної відповідальності. У цьому випадку власник (уповноважений ним орган) має право скласти акт відмови працівника у присутності свідків.

Перед притягненням працівника до матеріальної відповідальності, власник чи уповноважений ним орган організує ретельну перевірку причин і обставин виникнення майнової шкоди. За необхідності він може скористатися висновками експертів або спеціалістів

Незгода працівника з притягненням його до матеріальної відповідальності не зупиняє виконання розпорядження власника або уповноваженого ним органу про утримання із заробітної плати. У даному випадку працівник має право звернутися до суду за захистом своїх прав.

Якщо сума заподіяної шкоди, яка підлягає стягненню з працівника, перевищує його середній місячний заробіток або закінчився строк з дня виявлення шкоди, стягнення здійснюється в судовому порядку за позовом роботодавця.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до районного (міського) суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди у судовому порядку відбувається за позовом вищого у порядку підлеглості органу або за заявою прокурора".

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України // Кодекси України. –2002. -№ 5. –172 с.
2. Пискарев И.К., Шеломов Б.А. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию: Комментарий. –М.: Юрид. лит., 1970. –400 с.
3. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати" від 08.02.95 р., № 100 // Збірник Постанов України. –1995. -№ 4. –Ст.111.
4. Цивільний процесуальний кодекс України // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. -1991. -№ 1.

*Надійшла до редколегії 03.10.2002*

**КОРОТКАЯ Е.Н. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПОРЯДКА ВОЗМЕЩЕНИЯ ВРЕДА**

Рассмотрены особенности и порядок возмещения причиненного работниками предприятий, учреждений и организаций вреда.

\*\*\*

**KOROTKAJA E.N. ADVANCINGS OF THE PROCESSUAL ORDER OF INDEMNIFICATION OF A HARM**  
The features and order of indemnification caused by the workers of firms, entities and organizations of a harm are reviewed.