

Узагальнення судової практики за 2013 та 2014 роки про застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю

А. О. Чобіток,

*суддя судової палати з розгляду цивільних справ
Апеляційного суду міста Києва*

Матеріальна відповідальність працівників - це один із видів юридичної відповідальності, що виражається в зобов'язанні працівників покрити цілком або частково матеріальну шкоду, завдану з їхньої провини.

Підставами матеріальної відповідальності особи є: перебування працівника в трудових відносинах із підприємством, установою, організацією, якій було заподіяно шкоду; визначення розміру матеріальної відповідальності працівника; наявність провини працівника.

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових зобов'язань (ст. 130 КЗпП України).

Умовою для притягнення працівників до матеріальної відповідальності є наявність прямої дійсної шкоди, завданої підприємству (установі, організації), де вони працюють, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

При цьому відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Так, статтею 132 КЗпП, передбачено, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

На працівника не може покладатися відповідальність за шкоду: що належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику; заподіяну працівником, який перебував у стані крайнього збудження; що виникла унаслідок виконання працівником незаконного наказу власника або уповноваженого ним органу, що й призвело до шкоди; завданої унаслідок стихійного лиха (землетрусу, повені, пожежі та ін.), якщо при цьому працівник виконував свої трудові обов'язки.

Відповідно до ст. 133 КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність несуть:

© Чобіток Алла Олександрівна – суддя судової палати з розгляду цивільних справ Апеляційного суду міста Києва

1) працівники – за псування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому самому розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за псування або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

2) керівники підприємств, установ, організацій, їхні заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів щодо запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних або грошових цінностей.

Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, завданого з їхньої провини підприємству, установі, організації, якщо: між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135-1 КЗпП України укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей; майно або інші цінності було отримано працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами; шкоду завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку; шкоду завдано працівником, який перебував у нетверезому стані; шкоду завдано недостатчею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування; відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків; шкоду завдано не при виконанні трудових обов'язків (ст. 134 КЗпП України); посадова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу (ст. 134, 237 КЗпП України).

Договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією тільки з працівниками, які досягли 18 років і обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі збереженням, опрацюванням, продажем (відпусканням), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих йому цінностей (ст. 135-1 КЗпП України).

Ці договори можна укладати в письмовій формі тільки з працівниками визначених категорій. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджується в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

На підприємствах, в установах та організаціях недержавної форми власності за наявності в статуті положення, що передбачає можливість установа матеріальної відповідальності й для інших категорій працівників, такі вимоги можуть передбачатися колективним договором.

Матеріальна відповідальність у повному розмірі збитку, завданого з вини працівника, що має ознаки дій, переслідуваних у кримінальному порядку, покладається на нього незалежно від того, чи є цей працівник матеріально відповідальною особою.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може застосовуватися лише за умов, передбачених законодавством. Зокрема, відповідно до ст. 135-2 КЗпП такими умовами є: виконувана бригадою робота повинна бути пов'язана із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей; вказана робота здійснюється спільно членами бригади; неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з кожним працівником договір про індивідуальну повну матеріальну відповідальність.

При цьому всі члени колективу (бригади) досягли 18-річного віку.

При постановці питання про притягнення працівника (бригади) до матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган має довести наявність тих юридичних фактів, відповідно до яких закон передбачає покладання такої відповідальності (ст. 138 КЗпП України).

До джерел права з розгляду даних категорій справ слід віднести: Конституцію України, Кодекс законів про працю України, Закон України від 6 червня 1995 р. № 217 «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей».

Також для того, щоб зробити єдиною і правильною практику розгляду справ про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, суддям під час прийняття рішень та винесення ухвал необхідно звертати увагу на роз'яснення постанови Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками».

За проведеним узагальненням встановлено, що спори щодо відшкодування матеріальної шкоди працівниками заподіяної роботодавцю не є поширеними у судовій практиці.

В період 2013 - 2014 років Шевченківським районним судом міста Києва було розглянуто незначну кількість справ даної категорії.

Для узагальнення канцелярією суду було надано 8 справ, з яких задоволено - 2, відмовлено - 2, залишено без розгляду - 2, закрито у зв'язку з затвердженням мирової угоди - 1, повернуто - 1.

В провадженні Оболонського районного суду міста Києва за зазначений період перебувало лише дві справи, позовні вимоги за якими задоволено.

За період з 01 січня 2013 року по 31 грудня 2014 року Дніпровським районним судом міста Києва розглянуто 11 позовних заяв, з яких – із ухваленням

рішення 9 (в тому числі задоволено -8, відмовлено -1); залишено без розгляду – 1, закрито у зв'язку з відмовою позивача від вимог – 1.

Дарницьким районним судом міста Києва за вказаний період розглянуто лише 3 справи, з яких за двома справами позовні вимоги задоволено, а в третій справі позов задоволено, проте після її перегляду апеляційною та касаційною інстанцією в задоволенні позову відмовлено апеляційною інстанцією.

В провадженні Деснянського районного суду міста Києва перебувало лише дві справи вказаної категорії за зазначений період, у задоволенні позову за якими відмовлено.

Подільським районним судом міста Києва за період 2013-2014 роки розглянуто 3 справи, з яких 1 позов задоволено, а в задоволенні 2 інших відмовлено.

В 2013-2014 роках до Голосіївського районного суду міста Києва надійшло та було зареєстровано в рамках категорії «Спори, що виникають з трудових правовідносин про відшкодування матеріальної шкоди» 7 позовів, з яких 1 було повернуто позивачеві через не усунення недоліків, в 3 справах судовий розгляд закінчений ухваленням рішення по суті, 3 справи на кінець 2014 року розглянуто не було.

В Печерському районному суді міста Києва та Солом'янському районному суді міста Києва в 2013-2014 роках запитованої категорії справ у провадженні не було, а в Святошинському районному суді міста Києва була одна справа, провадження за якою за заявою позивача закрито в зв'язку з відмовою від позову.

Слід зауважити, що даний аналіз є лише приблизним нарисом питань, що виникають під час розгляду спорів даної категорії, що зумовлено недостатньою кількістю матеріалу, який міг бути використаний для узагальнення.

У даній категорії справ сторонами у справі є власник або уповноважений ним орган - позивач, а відповідачем є працівник, що заподіяв шкоду роботодавцю.

Відповідно до ст. 109 ЦПК України позови до фізичної особи пред'являються до суду за місцем її проживання.

Однак у даній категорії справ позивач може також обрати альтернативну підсудність і звернутися до суду з позовом за місцем завдання шкоди (ч. 6 ст. 110 ЦПК України).

З вивчених справ вбачається, що в основному власником або уповноваженим органом пред'являються позови до працівника за місцем його проживання (ст. 109 ЦПК).

Однак має місце також подання позову з дотриманням альтернативної підсудності, тобто за місцем заподіяння шкоди.

Як приклад, позов Головного управління охорони водних біоресурсів у м. Києві до Р. про відшкодування шкоди був поданий до Шевченківського районного суду м. Києва з мотивів того, що відповідачем шкода була завдана позивачу за місцем роботи, яка територіально знаходиться у Шевченківському районі м. Києва.

Водночас слід зазначити, що трапляються випадки, коли позивач звертається до суду з позовною заявою за місцем заподіяння шкоди, однак обґрунтувань цього позовна заява не містить, у зв'язку з чим така заява повертається позивачу як непідсудна.

Так, у справі за позовом ТОВ «Компанія «А-1» до К. про стягнення шкоди суддею було повернуто позовну заяву позивачу з підстав того, 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.

Відповідно до ч. 1 ст. 130 ЦПК України попереднє судове засідання проводиться з метою з'ясування можливості врегулювання спору до судового розгляду або забезпечення правильного та швидкого вирішення справи.

Частиною 6 вказаної статті передбачено, що суд під час попереднього засідання уточнює позовні вимоги або заперечення проти позову; вирішує питання про склад осіб, які братимуть участь у справі; визначає факти, які необхідно встановити для вирішення спору і які з них визнаються кожною стороною, а які підлягають доказуванню; з'ясовує, які докази подані чи подаються на попередньому судовому засіданні кожною стороною для обґрунтування своїх доводів чи заперечень щодо невизнаних обставин; за клопотанням осіб, які беруть участь у справі, вирішує питання про витребування доказів та виклик свідків, про проведення експертизи, залучення до участі у справі спеціаліста, перекладача, особи, яка надає правову допомогу, або про судові доручення щодо збирання доказів; у невідкладних випадках проводить огляд на місці, огляд письмових і речових доказів; за клопотанням осіб, які беруть участь у справі, вирішує питання про вжиття заходів забезпечення позову; вчиняє інші дії, необхідні для підготовки справи до судового розгляду; визначає час і місце судового розгляду.

З наданих на узагальнення справ вбачається, що попередні судові засідання у даній категорії справ суддями не проводяться, справи одразу призначаються до розгляду в судовому засіданні і до початку розгляду справи по суті суддями з'ясовувалось, які докази подані чи подаються кожною стороною для обґрунтування своїх доводів чи заперечень щодо невизнаних обставин. За клопотанням осіб, які беруть участь у справі, судді вирішували питання про витребування доказів-документів, які підтверджували трудові відносини між роботодавцем та працівником, договори про матеріальну відповідальність, за їх наявності, докази, які підтверджують наявність прямої дійсної шкоди та її розмір, посадові інструкції та інші необхідні докази.

Вказана практика не сприяє швидкому розгляду даної категорії справи, а за умов проведення попереднього судового засідання суд забезпечив би її правильне та швидке рішення.

З аналізу справ, наданих для узагальнення, вбачається, що при зверненні до суду з позовом власник або уповноважений ним орган не завжди додержується встановленого ч. 3 ст. 233 КЗпП України річного строку з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Так, у справі за позовом Головного управління охорони водних біоресурсів у м. Києві до Р. про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при

виконанні трудових обов'язків, поданого до Шевченківського районного суду м. Києва, вбачається, що факт нестачі матеріальних цінностей, ввірених Р., було виявлено 19.11.2010 року, а з позовом позивач Головрибвод звернувся лише 28.05.2013 року, тобто через 2,5 роки з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

У справі за позовом Комунального підприємства «К-2» до П. про стягнення матеріальної шкоди, який був поданий до Подільського районного суду м. Києва, встановлено, що нестача матеріальних цінностей ввірена відповідачу на підставі договору про повну матеріальну відповідальність виявлена 02.12.2011 року, проте з позовом позивач звернувся лише 21.10.2013 року.

Пленум Верховного Суду України в п. 20 своєї Постанови № 14 від 29.12.1992 року «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками», зазначив, що судам необхідно перевіряти, чи додержаний власником або уповноваженим ним органом встановлений ст. 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. 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.

Розглядаючи дану категорію справ, як правило, судді звертають увагу на додержання позивачем річного строку з дня виявлення заподіяної працівником шкоди звернення з позовом до суду.

Так, рішенням Подільського районного суду м. Києва від 03.10.2013 року відмовлено в задоволенні позову Державної інноваційної фінансової кредитної установи до Х. про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків, з підстав того, що днем виявлення завданої Х. підприємству шкоди є 05.06.2003 року, проте до суду позивач звернувся лише 26.04.2013 року.

Разом з цим, Дарницький районний суд м. Києва при розгляді справи за позовом Державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Е-3» до З., 3-я особа: Державна фінансова інспекція України про стягнення матеріальних збитків, вважаючи доведеною вину відповідача у завданні матеріальних збитків позивачу внаслідок невиконання нею трудових обов'язків згідно з посадовою інструкцією, невірною застосував до вимог позивача строк позовної давності, визначений ч. 3 ст. 233 КЗпП України та відмовив у позові з вказаної підстави.

Суд апеляційної інстанції, переглядаючи вказане рішення, дійшов висновку, що позов Державним підприємством «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Е-3» до З. був прийнятий судом 18.11.2013 року, а днем складання акту ревізії фінансово-господарської діяльності підприємства є 19.11.2012 року, тобто позов подано в межах строку, встановленого ч. 3 ст. 233 КЗпП України.

Колегія суддів апеляційної інстанції рішення суду скасувала та ухвалила нове про відмову в задоволенні позовних вимог з підстав їх недоведеності.

Відповідно до ст. 130 КЗпП України обов'язковою умовою покладення матеріальної відповідальності на працівника є наявність обставин, які свідчать, що така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

Також важливим питанням для з'ясування фактичних обставин даної категорії справ є наявність вини працівника у заподіянні шкоди та її доведеність, враховуючи і ту обставину, що відповідно до ст. 138 КЗпП України обов'язок доказування наявності умов для притягнення працівника до матеріальної відповідальності покладається на власника або уповноважений ним орган.

Справи, які надійшли для узагальнення судової практики, свідчать про те, що судами ретельно перевіряється доведеність вимог позивача та з урахуванням вимог ст. 212 ЦПК України ухвалюються законні та обґрунтовані рішення.

Так, Головне управління охорони водних біоресурсів у м. Києві звернулося з позовом до Р. про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків в сумі 24930,66 грн., посилаючись на те, що з останнім як із завідувачем складу відділу транспорту, флоту та матеріально-технічного забезпечення був укладений договір про повну матеріальну відповідальність. 01.06.2010 року Р. був звільнений з вказаної посади за угодою сторін. Протоколом інвентаризаційної комісії від 19.11.2010 року виявлено нестачу матеріальних цінностей, які були передані відповідачу.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 18 березня 2014 року позивачу було відмовлено у задоволенні позову з підстав того, що суду не надано жодного належного та допустимого доказу, який би містив інформацію щодо предмета доказування, а саме: акт передачі матеріальних цінностей при звільненні відповідача, доказів про наявність вини відповідача у недостачі, а заявлена позивачем сума шкоди в сумі 24930,66 грн. суперечить Протоколу інвентаризаційної комісії від 19.11.2010 року, яким виявлено нестачу матеріальних цінностей на суму 21718,33 грн.

Рішення в апеляційному порядку стороною позивача оскаржене не було.

При розгляді справи даної категорії судді враховують, що належним доказом на підтвердження існування винних протиправних дій чи бездіяльності працівника, що призвели до заподіяння шкоди підприємству, установі, організації, є відповідне рішення суду, яке набрало законної сили.

Так, у провадженні Голосіївського районного суду м. Києва перебувала справа за позовом ТОВ «Інвестиційна фірма «І-4» до Л. про відшкодування шкоди в порядку регресу.

Вимоги позову обґрунтовувались тим, що постановою Дніпровського районного суду м. Києва від 20.01.2008 року Л. було визнано винним у вчиненні дорожньо-транспортної пригоди, яка сталась за участі автомобіля, належного позивачу та під керуванням відповідача, який на той час перебував з товариством у трудових правовідносинах. В подальшому рішенні Господарського суду м. Києва від 27.12.2012 року, яке набрало законної сили, з ТОВ

«Інвестиційна фірма «І-4» на користь МТСБУ було стягнуто грошові кошти, в якості компенсації за виплачене МТСБУ страхове відшкодування іншому учаснику дорожньо-транспортної пригоди. Таким чином, з вини працівника роботодавця зазнав шкоди, а саме – поніс грошові витрати.

Рішенням від 06.03.2014 року позовні вимоги було задоволено частково, в межах середнього заробітку відповідача.

В апеляційному порядку рішення суду не оскаржувалось.

У червні 2012 року Національна радіокомпанія України, звернувшись до суду з вимогами до С. про стягнення матеріальної шкоди, зазначала, що остання працювала на посаді директора з реклами та маркетингу, а 14.07.2010 року була звільнена з неї за власним бажанням. Під час ревізії фінансово-господарської діяльності позивача за період з 01.07.2008 року по 01.06.2011 року було встановлено, що позивачем було надано послуги з розміщення реклами (рекламних передач) за цінами, нижчими від мінімально встановлених на загальну суму 20459,20 грн. На думку позивача, саме діями С., яка підписала договори на розміщення рекламних передач, компанії було завдано шкоду.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 08.04.2013 року відмовлено в задоволенні позову Національної радіокомпанії України до С. з тих підстав, що постановою Окружного адміністративного суду м. Києва від 11.02.2013 року визнано протиправними дії Державної фінансової інспекції України щодо визнання С. винною в наданні послуг з розміщення реклами за цінами, нижчими від мінімально встановлених на загальну суму 20 459,20 грн.

Також обов'язковою умовою відповідальності працівника є фактична наявність шкоди, заподіяної його протиправними діями чи бездіяльністю.

Так, у провадженні Голосіївського районного суду м. Києва знаходилась справа за позовом Васильківської об'єднаної державної податкової інспекції Головного управління Міністерства доходів і зборів України в Київській області до Б. про стягнення грошових коштів.

Позивач як установа, з якою відповідач перебував у трудових відносинах, просив суд стягнути з останнього матеріальну шкоду, заподіяну його неправомірними діями державі. При цьому посилався на те, що Актом ревізії фінансово-господарської діяльності встановлено винні неправомірні дії відповідача при виконанні ним своїх трудових обов'язків та визначено розмір матеріальної шкоди.

11.03.2014 року, відмовляючи в задоволенні позовних вимог, Голосіївський районний суд м. Києва виходив з того, що позивачем не доведено понесення шкоди саме позивачем, оскільки відповідно до Акту ревізії шкоду було завдано державі.

Залишаючи вказане рішення суду першої інстанції 10.07.2014 року без змін, суд апеляційної інстанції зазначив про недоведеність завдання шкоди відповідачем саме роботодавцю – позивачу, оскільки фактичних витрат на відшкодування визначених в Акті ревізії сум державі, позивач не поніс, виплат до державного бюджету не здійснював.

З наведеного вбачається, що позивачем не було враховано положення ст. 135-3 КЗпП України, якою передбачено, що розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди, визначається за фактичними втратами.

Тобто, незважаючи на те, що обов'язковою умовою стягнення з працівника матеріальної шкоди є саме встановлення факту наявності винних протиправних дій чи бездіяльності з його боку, вбачається, що не менш важливим аспектом є існування фактичних витрат, понесених роботодавцем з вини працівника.

Окремої уваги при розгляді даної категорії справ також заслуговує порядок визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

Так, ст. 132 КЗпП України визначено, що за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

Крім того, у п. 4 Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.1992 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» зазначено, що 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.

Так, багатогалузеве приватне підприємство «К-5» звернулося до суду з позовом до Г. з позовом про стягнення майнової шкоди в розмірі 6 030,00 грн., завданої внаслідок пошкодження автомобіля. Зазначало, що 16.07.2012 року Г. був прийнятий на посаду водія вантажного автомобіля. В цей же день з ним був укладений договір про повну матеріальну відповідальність та на підставі наказу за Г. закріплено автомобіль «ДАФ» та призначено його відповідальним за експлуатацію і технічний стан вказаного автомобіля. Внаслідок порушення відповідачем правил експлуатації транспортного засобу підприємству завдано збитки, які проведені з відновлювальним ремонтом транспортного засобу, вартість якого склала 6030,00 грн.

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

Рішенням Дніпровського районного суду м. Києва вказаний позов задоволено частково. Судом встановлено, що договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, що укладений між сторонами має юридичну силу тільки в частині відповідальності Г. за збереження матеріальних цінностей (вантажу), що передаються йому позивачем для перевезення з покладенням на нього обов'язків експедитора. В той же час, в частині відповідальності працівника за збереження автомобіля, на якому він як водій, здійснює перевезення вантажу, цей договір юридичної сили не має.

Таким чином, судом не встановлено обставин, які є підставою для притягнення відповідача, як працівника підприємства, до відповідальності за

заподіяння шкоди, завданої підприємству, внаслідок скоєння дорожньо-транспортної пригоди, в повному обсязі, з урахуванням наявності договору про повну матеріальну відповідальність.

Ухвалюючи рішення в справі, суд стягнув з відповідача на користь позивача матеріальну шкоду, завдану працівником при виконанні трудових обов'язків, у розмірі 690 грн. 91 коп., в межах середньої місячної заробітної плати Г.

Таким чином, у випадку, якщо позивач не обґрунтовує належним чином, що правовідносини, які склалися, підпадають під ознаки одного з випадків, що визначені положеннями ст. 134 КЗпП України, а саме випадків повної матеріальної відповідальності, позовні вимоги задовольняються з урахуванням вимог ст. 132 КЗпП України.

Повна матеріальна відповідальність настає у випадках, коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до статті 135-1 КЗпП України 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 (п. 1 ст. 134 КЗпП). Ці договори можна укладати в письмовій формі тільки з працівниками визначених категорій. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджується в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

Договори про повну матеріальну відповідальність, укладені з особами, які не досягли 18-річного віку або не включені до переліку категорій працівників, з котрими можна такі договори укладати, є недійсними і не мають юридичних зобов'язань щодо відшкодування збитку працівниками.

Проте, при вирішенні позову Державної телерадіокомпанії «Всесвітня служба «УТР» до Л. про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків, судом на вищевказане увагу не звернуто, що призвело до неправильного вирішення справи.

Так, 12.06.2013 року, задовольняючи зазначений позов, Шевченківський районний суд м. Києва виходив з того, що Л. був прийнятий по переведенню на посаду начальника цеху господарського обслуговування господарчо-розпорядчої дирекції Державної телерадіокомпанії «Всесвітня служба «УТР» та з ним був укладений договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, відповідно до якого відповідач взяв на себе повну відповідальність за збереження схоронності довірених йому підприємством матеріальних цінностей. Актами ревізійної комісії було виявлено недостачу матеріальних цінностей на загальну суму 5949,17 грн., які і було стягнуто судом з відповідача на користь позивача з підстав того, що факт недостачі допущено з вини відповідача.

04.09.2013 року, скасовуючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва в даній справі, апеляційний суд м. Києва виходив з того, що посада, яку займав відповідач (начальник цеху господарського обслуговування), не входить до Переліку посад і робіт, які заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність забезпечення збереження матеріальних цінностей, в зв'язку з чим позов задоволенню не підлягає. При

цьому вирішувати питання щодо покладення на відповідача обмеженої відповідальності у розмірі його середньомісячного заробітку суд апеляційної інстанції був позбавлений можливості, оскільки вказана вимога позивачем заявлена не була.

Рішення суду апеляційної інстанції залишено без змін ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 06.11.2013 року.

Так, однією з підстав відмови Деснянським районним судом м. Києва 18.12.2014 року у задоволенні позовних вимог Київської міської кредитної спілки «КМКТ» до Х. про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків, також була та обставина, що посада, яку займала відповідач (касир-бухгалтер), не входить до Переліку посад і робіт, які заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність забезпечення збереження матеріальних цінностей.

Таким чином, сам по собі факт укладення з працівником договору про повну матеріальну відповідальність не є підставою відшкодування шкоди працівником за пунктом 1 ст. 134 КЗпП України.

При цьому слід зазначити, що на вказану обставину Деснянський районний суд м. Києва, в провадженні якого перебувала справа за позовом Київської міської кредитної спілки «КМКТ» до Х. про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків, звернув лише після скасування 12.03.2014 року Вищим спеціалізованим судом України з розгляду цивільних і кримінальних справ заочного рішення, ухваленого в даній справі 16.02.2012 року про задоволення позову та ухвали Апеляційного суду м. Києва від 02.10.2013 року, яким останнє залишено без змін.

З наведеного вбачається, що судам при вирішенні спорів про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків, з якими укладено договори про повну матеріальну відповідальність, повинні перевіряти відповідність посади відповідача Переліку посад і робіт, які заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність забезпечення збереження матеріальних цінностей.

Зазначене було враховано Голосіївським районним судом м. Києва при вирішенні цивільної справи за позовом Публічного акціонерного товариства АТП 1 до К. про відшкодування матеріальної шкоди, завданої під час виконання трудових обов'язків.

В обґрунтування своїх вимог позивач посилався на існування укладеного між ним та К. договору про повну матеріальну відповідальність останнього, який перебував у трудових відносинах з позивачем, займаючи посаду водія-експедитора.

04.03.2014 року, відмовляючи в задоволенні вказаного позову Голосіївський районний суд м. Києва виходив з того, що відповідач був прийнятий на роботу на посаду водія, а в перелік посад, за якими може укладатись договір про повну матеріальну відповідальність, не містить посади водія, а зазначено лише про експедитора.

Ухвалою апеляційного суду м. Києва від 30.07.2014 року зазначене рішення залишено без змін.

Проте Оболонський районний суд м. Києва 08.10.2014 року при розгляді позову Національного музею історії України до Б. про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків, задовольнив вказані вимоги, встановивши, що Б., який визнав позов, працюючи на посаді водія у позивача, уклав з останнім договір про повну матеріальну відповідальність, однак не здійснив належного зберігання автомобіля «Шевролет Авео», внаслідок чого його було викрадено. При цьому суд стягнув з відповідача на користь позивача вартість автомобіля, вартість подорожніх листів та вартість бензину, яким був заправлений автомобіль.

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

Зазначене рішення суду апеляційної інстанції в апеляційному порядку не оскаржувалось та набрало законної сили.

Працівник несе матеріальну відповідальність в повному розмірі шкоди у випадку, якщо майно та інші цінності були одержані ним під звіт за разовою довіреністю або іншим разом документом.

Так, у справі за позовом Іноземного підприємства «П-6» до Л. про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної внаслідок порушення трудових обов'язків, що перебувала на розгляді Шевченківського районного суду м. Києва, стороною позивача було заявлено вимоги до відповідача, на якого було покладено обов'язки завідувача складом та укладено договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Відповідно до інвентаризаційного опису було встановлено відсутність відеокамери, яка була отримана відповідачем за разовим документом, чим було підприємству завдано матеріальну шкоду в розмірі 18394,18 грн.

В процесі розгляду справи, сторони уклали мирову угоду та подали до суду спільну заяву про її затвердження та закриття провадження у справі. Ухвалою суду від 04.11.2013 року було задоволено заяву про затвердження мирової угоди, а справу провадженням закрито.

Згідно з ч. 3 ст. 134 КЗпП України 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.

Встановивши, що Б., перебуваючи в трудових відносинах з ПАТ «А-7», де обіймала посаду головного економіста сектора роздрібного бізнесу Оболонського відділення та головного спеціаліста сектора по роботі з юридичними особами Оболонського відділення, з метою привласнення чужих коштів, таємно, від імені вкладника ПАТ «А-7» - М., оформила заяву про видачу готівки № 16 від 29.12.2009 року та отримала через касу 80000,00 євро, тобто вчинила злочин, що підтверджується вироком Оболонського районного суду м. Києва від 16.11.2012 року. Оболонський районний суд м. Києва 19.12.2013 року задовольнив вимоги ПАТ «А-7» про стягнення грошових коштів та відшкодування збитків, стягнув з Б. на користь позивача 837038,20

грн., сплачених ПАТ «А-7» М., застосувавши до вказаних правовідносин ч. 3 ст. 134 КЗпП України.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може застосовуватися лише за умов, передбачених законодавством. Зокрема, відповідно до ст. 135-2 КЗпП такими умовами є: виконувана бригадою робота повинна бути пов'язана із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей; вказана робота здійснюється спільно членами бригади; неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з кожним працівником договір про індивідуальну повну матеріальну відповідальність.

При цьому всі члени колективу (бригади) досягли 18-річного віку.

При постановці питання про притягнення працівника (бригади) до матеріальної відповідальності власник або уповноважений ним орган має довести наявність тих юридичних фактів, відповідно до яких закон передбачає покладання такої відповідальності (ст. 138 КЗпП України).

Відповідно до ст. 136 КЗпП України, коли розмір шкоди, завданої працівником, перевищує середню заробітну плату працівника, її покриття провадиться шляхом подання позову до суду.

Так, 01.12.2011 року між ПП «Ян-8» в особі його директора та членів колективу магазину № 24, зокрема і в особі товарознавця магазину А., був укладений договір про колективну матеріальну відповідальність, відповідно до якого колектив працівників магазину зобов'язувався забезпечити збереження майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання, приймання і відпуску, а також зобов'язувався нести за їх збереження матеріальну відповідальність. 03.12.2012 року адміністрацією ПП «Ян-8» був проведений переоблік товарів у магазині № 24 та виявлена недостача товарно-матеріальних цінностей на загальну суму 10843,04 коп., про що складено відповідний акт. Продавці в добровільному порядку відшкодували позивачу по 2168,60 грн. виявленої недостачі, решту коштів в сумі 6505,80 грн. ПП «Ян-8» просило стягнути в судовому порядку з А.

Під час розгляду справи по суті розмір позовних вимог до відповідача зменшено до 3780 грн. (розмір недостачі пропорційно розміру посадового окладу) з урахуванням положення договору про колективну матеріальну відповідальність, згідно з яким завдані трудовим колективом підприємству збитки розподіляються між членами колективу пропорційно місячному посадовому окладу та фактично відпрацьованому часу від останньої інвентаризації до дня виявлення збитків. За час роботи магазину була проведена одна ревізія, а тому виявлену недостачу позивач розподілив між чотирма матеріально відповідальними особами, враховуючи, що на 1 грн. заробітної плати припадає 1,80 грн. недостачі.

Заочним рішенням Подільського районного суду м. Києва від 01.08.2013 року позов ПП «Ян-8» до А. про відшкодування майнової шкоди в сумі 3780 грн. 00 коп. задоволено.

Ще одним прикладом розгляду справи про відповідальність працівника з яким укладеного договір про колективну матеріальну відповідальність, є справа за позовом ПП «Л-9» до Б. про відшкодування шкоди, в якій позивач,

обґрунтовуючи вимоги, посилався на те, щ, працюючи на посаді консультанта-продавця супутніх товарів АЗС № 11-27, відповідач, з якою укладено 25.06.2013 року договір про колективну матеріальну відповідальність, порушила певні пункти посадової інструкції, що призвело до нестачі товарно-матеріальних цінностей на АЗС № 11-27.

При ухваленні рішення 26.06.2014 року про відмову в задоволенні вказаного позову Подільський районний суд м. Києва виходив з того, що у порушення вимог закону позивачем не вказано, якими неправомірними діями Б. завдано шкоду підприємству, які трудові обов'язки були порушені відповідачем, неналежне виконання яких призвело до спричинення шкоди, в чому конкретно полягала вина Б., не вказано ступінь її вини та пропорційну їй частку загальної шкоди, не зазначено, в якій конкретно обстановці було заподіяно нею шкоду, врахувавши при цьому і відсутність доказів того, що в АЗС № 11-27 були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей та нормальну роботу з ними.

В апеляційному порядку рішення суду не оскаржувалось.

Керівники підприємств несуть відповідальність або разом із працівниками, які завдали збитку, або самі, але за умови, що йдеться про прямий дійсний збиток, і його не може бути відшкодовано безпосередніми винуватцями.

Статтею 136 КЗпП України визначено, що покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищого за підлеглистю органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника (ч. 1). У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного (міського) суду.

Як приклад слід навести рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 07.06.2013 року, яким стягнуто з С. на користь ПАТ «Туристичний комплекс «П-1» заподіяну шкоду в розмірі 5029,11 грн. Задовольняючи вимоги позивача, суд дійшов висновку, що С., перебуваючи на посаді голови правління товариства, не забезпечив ефективне використання і збереження закріпленого за товариством майна, що призвело до незаконного списання ПММ на загальну суму 80200 грн., використаних автомобілем, яким останній користувався як голова правління товариства.

Розмір заподіяної шкоди у даному спорі був встановлений Головним КРУ за результатами планової ревізії фінансово-господарської діяльності товариства. При цьому суд зазначив, що шкода, завдана діями С., має ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку. Оскільки кримінальна справа стосовно С. не порушена, то до нього застосовується обмежена матеріальна відповідальність в розмірі середньомісячної зарплати, тобто 5029,11 грн. При цьому суд правильно зазначив, що оскільки С. був звільнений з роботи, то підлягають застосуванню положення ч.3 ст. 136 КЗпП України, як до колишнього керівника.

Зазначене рішення ухвалою Апеляційного суду м. Києва від 25 березня 2014 року було залишено без змін.

Відповідно до ст. 133 КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність несуть: керівники підприємств, установ, організацій, їхні заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зокрема і зайвими грошовими виплатами.

Так, рішенням Дніпровського районного суду м. Києва від 04.09.2013 року задоволено позовні вимоги Державного підприємства з питань поводження з відходами як вторинною сировиною до Р., 3-я особа: Державна фінансова інспекція України про відшкодування матеріальної шкоди в розмірі 3929,60 грн. Дійшовши вказаного висновку, суд першої інстанції встановив та виходив з того, що наказами відповідача, як директора Державного підприємства з питань поводження з відходами як вторинною сировиною, який був звільнений за власним бажанням 13.02.2012 року, Ж., працівника вказаного підприємства, премійовано за листопад та грудень 2011 року, під час дії наказу директора вказаного підприємства від 17.11.2011 року про накладення на Ж. дисциплінарного стягнення у вигляді догани, в зв'язку з чим позивачу завдано шкоду в розмірі 2870,00 грн. зайвої виплати премії та 1059,60 грн. зайвого перерахування єдиного соціального внеску, що встановлено Актом ревізії окремих питань фінансово-господарської діяльності від 16.08.2012 року.

Також був наявний факт звернення з позовом про відшкодування шкоди, заданої працівником підприємству, обґрунтований на підставі ст. 1166 ЦК України.

У справі за позовом Концерну РРТ до З. про відшкодування матеріальної шкоди позивач, обґрунтовуючи позов, посилався на норми ст. 1166 ЦК України та ст. 22 ЦК України і вказував на те, що внаслідок своєї бездіяльності та безвідповідальності, З., за наявності всіх необхідних повноважень, прав та обов'язків, прямо передбачених контрактом, Положенням про Філію та наданими довіреностями, не звертався до суду з метою стягнення дебіторської заборгованості та укладення з контрагентами договорів про надання телекомунікаційних послуг, у зв'язку з чим, заподіяв позивачу збитки, які могли бути отримані Концерном РРТ у розмірі 200881 грн. 65 коп..

Відмовляючи в задоволенні вказаного позову, Подільський районний суд м. Києва від 17.06.2014 року виходив з того, що норми ст. 1166 ЦК України до даних правовідносин застосовуватись не можуть, позаяк вони регулюють деліктні правовідносини, а в даному випадку між сторонами виникли трудові правовідносини. До того ж відповідно до ст. 22 ЦК України упущена вигода – це доходи, які особа могла б реально одержати за звичайних обставин, якби її право не було порушене. Доказів того, що Концерн РРТ за звичайних обставин реально одержав би вказану вище суму суду не надано, як не надано і доказів того, що розмір прямої дійсної шкоди, завданої позивачу, становить 200881 грн. 65 коп., не вказано чітко, якими неправомірними діями відповідача її заподіяно, не надано суду доказів того, що саме внаслідок невиконання Заболотним О.М. його трудових обов'язків завдано шкоду позивачу.

Зазначене рішення суду першої інстанції, а також ухвала апеляційного суду м. Києва від 11.11.2014 року ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 05.02.2015 року залишені без змін.

Результати аналізу судової практики розгляду судами міста Києва справ про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником роботодавцю свідчать про те, що судді переважно правильно розглядають справи даної категорії.

Підбиваючи підсумок, слід зазначити, що з метою правильного вирішення даної категорії спорів і уникнення помилок у майбутньому суддям необхідно ретельніше готуватись до розгляду справ та звертатись до практики Верховного Суду України (передусім до постанов пленумів та правових висновків по справах), Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ.

Водночас є проблемні та спірні питання, які потребують надання роз'яснень вищими судовими інстанціями, а саме:

1. Чи вправі суд вийти за межі позовних вимог, коли неправильно визначена сума шкоди, позов заявлено про відшкодування шкоди у повному розмірі, а на працівника може бути покладена лише обмежена відповідальність;

2. Якщо працівник повинен відповідати за умовами повної матеріальної відповідальності, а позов заявлено про стягнення шкоди в межах обмеженої матеріальної відповідальності.